



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ**

---

**La MFP,**  
une institution  
une ambition

ASSEMBLÉE  
**générale**

---

7 juin 2023

# SOMMAIRE

## REPÈRES / FAITS MARQUANTS 2022-2023

### LA COMMUNAUTÉ FONCTION PUBLIQUE

- Un actif sur 5 en France
- Des réalités très hétérogènes d'un versant à l'autre
- Des fragilités sociales particulières exacerbées

### LA MFP AU SERVICE DES MUTUELLES ET DES AGENTS PUBLICS

- L'influence, une démarche multiple au service des métiers MFP
- Trois métiers au centre de l'activité
  - ▶ Dix années de partenariats « accompagnement social » innovants et complémentaires
  - ▶ Le conventionnement hospitalier : un outil de régulation tarifaire unique sur le marché
  - ▶ Un dossier phare : la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC)
- Le réseau militant, un atout d'influence majeur

### LE PROJET DE RAPPROCHEMENT AVEC LA MUTUALITÉ FRANÇAISE – LA TRANSMISSION

- Une démarche de fond : « faire plus et mieux ensemble »
- Une démarche en différentes phases
- La reprise du conventionnement : point d'actu
- Les « outils » de transmission
- L'accompagnement des salariés dans le changement

### ANNEXES







# EDITO DU PRÉSIDENT



## AVANT TOUTE CHOSE

Au-delà de son caractère institutionnel, le rapport annuel d'activité peut sembler un exercice conventionnel tant les thématiques qui y sont traitées peuvent faire figure de « marronniers ».

Et pourtant, une lecture attentive permet de déceler que si tout semble identique d'une année sur l'autre rien n'est vraiment pareil. Parce qu'au-delà de la récurrence de nos missions leur mise en œuvre doit en permanence s'adapter aux évolutions de notre environnement, aux sursauts de l'actualité, à l'évolution des attentes et des besoins des membres de notre communauté.

Autant de raisons qui font que ce rapport ne ressemble pas sur le fond à celui de l'exercice précédent. Il traduit, logiquement, la progression et la diversité de nos initiatives, le sillon creusé dans nos démarches d'influence, l'avancée régulière et déterminée de nos dossiers stratégiques.

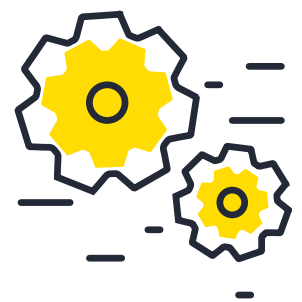
Plus encore, et cela est fondamental pour le président que je suis et les élus autour de moi, ce rapport révèle l'engagement primordial des femmes et des hommes qui militent au sein de notre Union tout autant que celui des collaborateurs qui, à Paris et dans les territoires, font de la MFP une réalité quotidienne.

Au moment où se dessinent des changements majeurs pour notre institution, leur implication doit être plus que soulignée. Ils sont, concrètement tout autant que discrètement, les artisans essentiels de notre entreprise commune. Ceux qui donnent sens aux mots de ce rapport d'activité. Ceux qui convertissent les idées en actions. Ceux qui font que nous sommes, avant toute chose, une société de personnes.

# FAITS MARQUANTS 2022-2023

L'Observatoire MFP des fragilités sociales dans la Fonction publique publie les résultats du 3ème baromètre MFP/Harris Interactive : « des éléments pour agir »

30 OCTOBRE 2022



La MFP et la Mutualité Française votent le rapprochement des deux organisations à date effective au 30 juin 2024

12 JUILLET 2022  
6 SEPTEMBRE 2022

La MFP réunit les Organisations syndicales de la Fonction publique

30 JUIN 2022  
12 SEPTEMBRE 2022  
9 FÉVRIER 2023

1<sup>ère</sup> action MFP à Mayotte sur le diabète (prévalence plus de 2 fois supérieure à celle de la métropole)

7 SEPTEMBRE 2022



La MFP convie la presse pour alerter sur les risques majeurs liés à la décélération des travaux en matière de prévoyance dans la FPE

14 FÉVRIER 2023

Extension du partenariat MFP/Crésus Alsace/UNMFT (entrée de la MSP)

23 NOVEMBRE 2022

La MFP rencontre le ministre Stanislas Guerini aux côtés de la FNMF

27 JUIN 2022  
27 MARS 2023



La MFP et la FNMF convient la presse pour alerter l'opinion sur la fragilité sociale et la qualité de vie au travail

6 DÉCEMBRE 2022

L'Observatoire MFP des fragilités sociales dans la Fonction publique publie son Mook III « Indispensables & fragiles »

15 DÉCEMBRE 2022



La MFP et la FNMF sont conviées à un échange technique avec la Direction de la Sécurité sociale puis avec le cabinet social du ministre Guerini

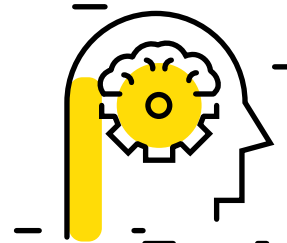
7 AVRIL 2023  
14 AVRIL 2023

La MFP et la FNMF invitent l'ensemble de leurs mutuelles Fonction publique à un débat sur les modalités de sélection des opérateurs dans le cadre de la réforme PSC

19 AVRIL 2023

Lancement de l'expertise sur la reprise du conventionnement par la MNT

20 MARS 2023



Courrier de la MNT annonçant l'étude de la reprise du conventionnement avec l'appui de la MGEN

16 FÉVRIER 2023

La MFP est auditionnée à l'Assemblée nationale sur la réforme PSC aux côtés de la CFDT et de la CGT

27 FÉVRIER 2023

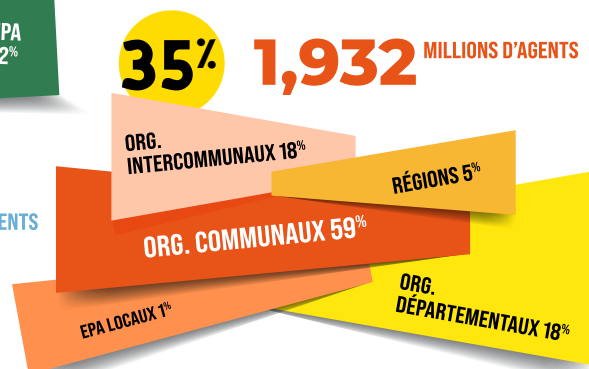


# UN ACTIF SUR 5 EN FRANCE TRAVAILLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**44%** **2,521** MILLIONS D'AGENTS



**35%** **1,932** MILLIONS D'AGENTS



**21%** **1,932** MILLIONS D'AGENTS



Source : DGAFP novembre 2022

## DES RÉALITÉS TRÈS HÉTÉROGÈNES D'UN VERSANT À L'AUTRE



	FPE	FPT	FPH
FEMMES	57%	61%	78%
A	55%	13%	40%
B	24%	12%	12%
C	21%	75%	48%
ÂGE MOYEN	43 ans	46 ans	42 ans
CONTRACTUELS	20%	22%	23%
TEMPS PARTIEL	25% hors enseignants	25%	22%

Source : DGAFP novembre 2022



# DES FRAGILITÉS SOCIALES PARTICULIÈREMENT EXACÉRBERÉES<sup>1</sup>

## UNE ENVIE D'EXERCER DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUI DIVISE



Encore plus que les années précédentes, les agents restent très partagés sur l'envie de continuer à exercer dans le service public :

Pour **33%** des agents, **L'ENVIE DE CONTINUER S'EST AFFAIBLIE** (30 % en 2021)

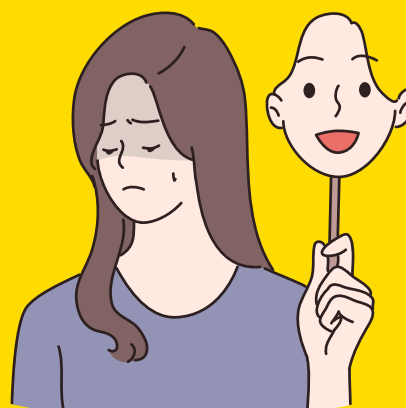
Avec **39%**, les agents de catégorie A sont ceux pour qui l'envie de continuer s'est la plus affaiblie

La **FPH** est le versant où l'envie de continuer s'est la plus affaiblie avec 38%

## UNE INFLUENCE FORTE ET RECONNUE DU TRAVAIL SUR LA SANTÉ

**30%** des agents estiment que leur travail a une influence négative sur leur santé. Un sentiment encore plus fort dans la FPH avec 39%.

**54%** des agents estiment que leur travail aura une influence encore plus importante sur leur santé dans les prochaines années. **UN CHIFFRE EN AUGMENTATION (+ 7 POINTS) PAR RAPPORT À 2021**



## DES CONTRAINTES RÉGULIÈRES AU TRAVAIL EN NETTE HAUSSE DEPUIS 2021



**RESTER DEBOUT LONGTEMPS** pour **68%** (+ 4 points versus 2021)

**SUBIR DES INCIVILITÉS** pour **61%** (+ 3 points versus 2021)

**PRENDRE LE RISQUE D'ÊTRE BLESSÉ/ACCIDENTÉ** pour **50%** (+ 4 points versus 2021)

**TRAVAILLER LA NUIT OU LE WEEK-END** pour **49%** (+ 4 points versus 2021)

**AU FINAL, UN CONSTAT ALARMANT SUR DES FRAGILITÉS QUI S'INSTALLENT DANS LA DURÉE. UN CONSTAT QUI EXPLIQUE EN GRANDE PARTIE LA NETTE BAISSÉ DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS PUBLICS OBSERVÉE CES DERNIÈRES ANNÉES**

<sup>1</sup> Enquête Harris Interactive, commanditée par la MFP, réalisée en ligne du 17 mai au 1er juin 2022 auprès d'un échantillon de 1502 personnes représentatif des agents de la Fonction publique, âgés de 18 à 65 ans. Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables : sexe, âge, versant FP (État, territoriale, hospitalière), catégorie (A, B, C) et région de l'intervinté(e).

Parce que la protection sociale complémentaire au sens large (santé/ prévoyance/ accompagnement social/ conventionnement) est l'un des leviers qui permet de lever ces fragilités sociales, les élus MFP et les équipes métiers se mobilisent, d'année en année, pour conforter les droits sociaux des personnels publics et faire bouger les lignes de la réforme en cours.

## L'INFLUENCE, UNE DÉMARCHE MULTIPLE AU SERVICE DES MÉTIERS DE LA MFP

ALERTER

### BAROMÈTRE MFP/HARRIS INTERACTIVE : DES FRAGILITÉS SOCIALES QUI S'INSTALLENT

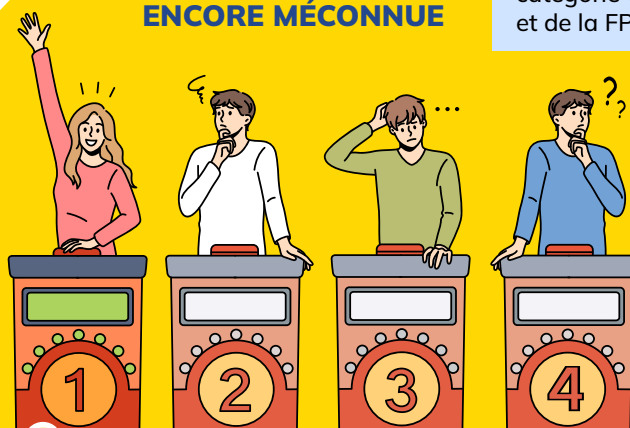
En 2022, la MFP publie la 3<sup>ème</sup> enquête de son Observatoire. D'octobre 2018 à octobre 2022, ce sont au total **4 années d'études et de suivi de la santé des agents publics** qui mettent en lumière la réalité et les fragilités des personnels du service public.

La réforme de la PSC constitue un levier pour répondre à ces fragilités mais, pour autant elle reste méconnue des agents.

**1/4**  
des agents voient  
précisément de  
quoi il s'agit

**UNE RÉFORME PSC  
MIEUX IDENTIFIÉE MAIS  
ENCORE MÉCONNUE**

**48%**  
n'en ont jamais entendu  
parler, principalement  
les agents de la  
catégorie C (60 %) et  
de la FPH (63 %)



## LE MOOK, UNE TRILOGIE : LA PUBLICATION DE LA DERNIÈRE ÉDITION « SI JE VAIS MAL, VOUS IREZ MAL »

Le 3<sup>ème</sup> Mook de la trilogie « Indispensables & Fragiles », au titre éloquent « *Si je vais mal, vous irez mal* », constitue une véritable prise de conscience : si les agents publics vont mal, c'est tout le service public qui va mal. Paroles de mutualistes et d'experts s'enchaînent pour témoigner de ces réalités et alerter l'opinion.



[www.mfp.fr/presse/indispensables-fragilesdecembre-2022/](http://www.mfp.fr/presse/indispensables-fragilesdecembre-2022/)



## EXPERTISER



**En tant que lanceur d'alerte, la MFP expertise les enjeux des trois métiers MFP pour répondre au mieux aux besoins de couverture des agents publics.**

Face aux écueils et potentielles dérives des dispositifs de protection sociale complémentaire à venir, la MFP décortique les textes, pose les scénarios et propose des solutions pour peser dans les futurs arbitrages du gouvernement. **Force de propositions**, la MFP n'a de cesse d'alerter les parlementaires, les employeurs et les pouvoirs publics sur la conséquence de leurs décisions sur la réalité de la couverture des agents publics qu'ils soient actifs ou retraités. De même, sur le dossier conventionnement, une expertise interne des atouts du conventionnement hospitalier a été menée en décembre 2022 pour éclairer les mutuelles sur l'intérêt et les atouts du dispositif RFH.

# RENCONTRER

## LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE, VÉRITABLES PARTENAIRES

En 2022, les relations entre la MFP et les fédérations syndicales de la Fonction publique se sont resserrées et densifiées :

**6 réunions de travail** ont permis d'échanger sur les conditions et les modalités de solidarités, le couplage santé/prévoyance ou encore les paniers socle inter-ministériels santé et prévoyance. Les travaux entre les fédérations syndicales et la DGAFP piétinent en matière de prévoyance, un enjeu pourtant indispensable pour la protection sociale des agents publics, les rendez-vous étant reportés de semaine en semaine.



## LES DÉCIDEURS PUBLICS

2022 et 2023 ont permis à la MFP de conforter le dialogue avec les Directions centrales, le nouveau ministre de la Fonction publique en place et son cabinet. Les sollicitations des parlementaires auprès du gouvernement ont notamment conduit la MFP à rencontrer le ministre Stanislas Guerini, son Conseiller Budget, politiques salariales et sociales ainsi que le Chef de Bureau PSC de la Direction de la Sécurité sociale.

## LES ACTEURS LOCAUX SUR LES ENJEUX DE LA COHABITATION INTERGENERATIONNELLE SOLIDAIRE (CIS)

Pour promouvoir la CIS, la MFP a organisé des actions sur des territoires couverts par les associations du réseau Cohabilis. Ont participé à ces initiatives locales de nombreuses collectivités locales, des Centres Communaux d'action sociale ainsi des SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action sociale) et le CIAS.

## LES PARLEMENTAIRES, UN RELAI CENTRAL POUR PORTER L'INFLUENCE MFP SUR TOUS LES ENJEUX DE PROTECTION SOCIALE

Même si le Parlement n'a plus l'occasion de légiférer sur cette réforme, le gouvernement ayant pris la main sur le dossier par voie d'ordonnance, les représentants MFP, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional, n'ont cessé d'entretenir les liens avec les députés et les sénateurs pour **transmettre des messages forts au gouvernement**.

Des résultats plus que pertinents :

- Questions écrites, Questions orales au gouvernement,
- Courriers parlementaires adressés directement à la première ministre, au ministre de la FP
- Audition MFP devant les groupes politiques à l'Assemblée nationale...

**AUTANT D'ÉLÉMENTS CUMULÉS QUI PERMETTENT DE DONNER À L'ACTION DE LA MFP UNE RÉSONANCE FORTE !**



Annie VIDAL  
Députée Renaissance  
21 septembre 2022



Éric POUILLIAT  
Député Renaissance  
19 octobre 2022



Pierre DHARRÉVILLE  
Député GDR  
18 janvier 2023



Laurent CROIZIER  
Député MoDem  
1<sup>er</sup> février 2023



Élixa MARTIN  
Députée LFI  
21 février 2023



Éric ALAUZET  
Député Renaissance



Cyrille ISAAC-SIBILLE  
Député MoDem



Inaki ECHANIZ  
Député Socialiste



Mathilde DESJONQUÈRES  
Députée Socialiste



Frédéric MATHIEU  
Député LFI



Thomas MESNIER  
Député Horizons



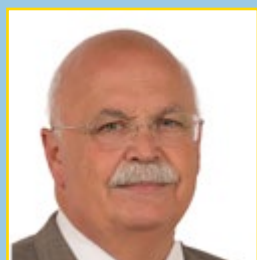
Élisabeth DOINEAU  
Sénatrice UC  
18 janvier 2023



Jean-Pierre SUEUR  
Sénateur socialiste  
24 janvier 2023



Jean-François LONGEOT  
Sénateur UC  
7 février 2023



Claude RAYNAL  
Sénateur socialiste  
16 février 2023



Françoise GATEL  
Sénatrice UC  
31 janvier 2023



Catherine DEROCHE  
Sénatrice LR  
7 février 2023

**Objectif 2023 :**  
**la mise en place d'un groupe d'échanges,**  
un « club » réunissant les parlementaires intéressés par la réforme PSC, proposer et débattre de solutions pour en faire peser sur les futurs arbitrages politiques et techniques.

# COMMUNIQUER

En cette période de réforme et de « remise en cause » du modèle de protection sociale mutualiste fonctionnaire, il est plus que jamais nécessaire de diversifier et de renforcer nos actions de communication vers l'extérieur.

## UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE COMMUNICATION

La nouvelle campagne de communication a été lancée lors de la journée mondiale de la Fonction publique du 23 juin 2022. Un film d'accroche qui met en lumière l'impact de l'état de santé des agents sur le quotidien des services publics en illustrant une évidence « la santé des agents fait la santé des services publics ».

Ainsi, au travers d'un nouveau slogan « **IL FAUT QUE JE TIENNE !** », cette campagne témoigne du courage et de l'engagement quotidien des personnels dans l'exercice de leur mission au service des citoyens.

[www.mfp.fr/presse/nouvelle-campagne-de-communication-mfp/](http://www.mfp.fr/presse/nouvelle-campagne-de-communication-mfp/)



## DE NOMBREUSES INTERVENTIONS DEVANT LA PRESSE

Une dizaine de communiqués ont été adressés à la presse pour alerter l'opinion sur les dangers de la déclinaison de la réforme PSC, sur les réalités sociales des agents publics ou encore sur le report des travaux prévoyance.

Ces communiqués ont permis notamment de faciliter nos prises de contacts avec les parlementaires, d'ouvrir notre cible presse à la sphère généraliste et de multiplier les interviews du Président MFP (La Tribune, Le Monde, Administration publique, Fil social, Argus des assurances, Acteurs publics ...). A noter également les interviews du président MFP sous format podcast dans la rubrique Parlons-En ! d'Espace social européen.

De même, plusieurs actions de promotion du lien intergénérationnel ont été réalisées.



## UNE NETTE ACCÉLÉRATION DE L'ACTIVITÉ MFP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Plus de 3 millions de vues du film de campagne MFP

Publication de 2 à 3 tweets journaliers et relayés par nos partenaires

Un relais important de la « minute du président MFP » sur Twitter

# 3 « MÉTIERS » AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ DE LA MFP

**ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**

16

**CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER**

18

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**

20



# 10 ANNÉES DE PARTENARIATS « ACCOMPAGNEMENT SOCIAL » INNOVANTS ET COMPLÉMENTAIRES

Parce que l'accompagnement social et les actions de prévention sont au cœur de l'ADN mutualiste, la MFP développe des partenariats innovants et spécifiquement adaptés aux besoins des agents publics et leur famille. Une activité multidimensionnelle particulièrement riche en 2022 et 2023.

## RETOURS EN CHIFFRES 2022

Quelque **3000 PERSONNES** sensibilisées (retraités, jeunes agents, CCAS, collectivités, SRIAS, CIAS, lycées, CHU, employeurs publics, journalistes, experts, associations ...)

**19 RÉGIONS** associées

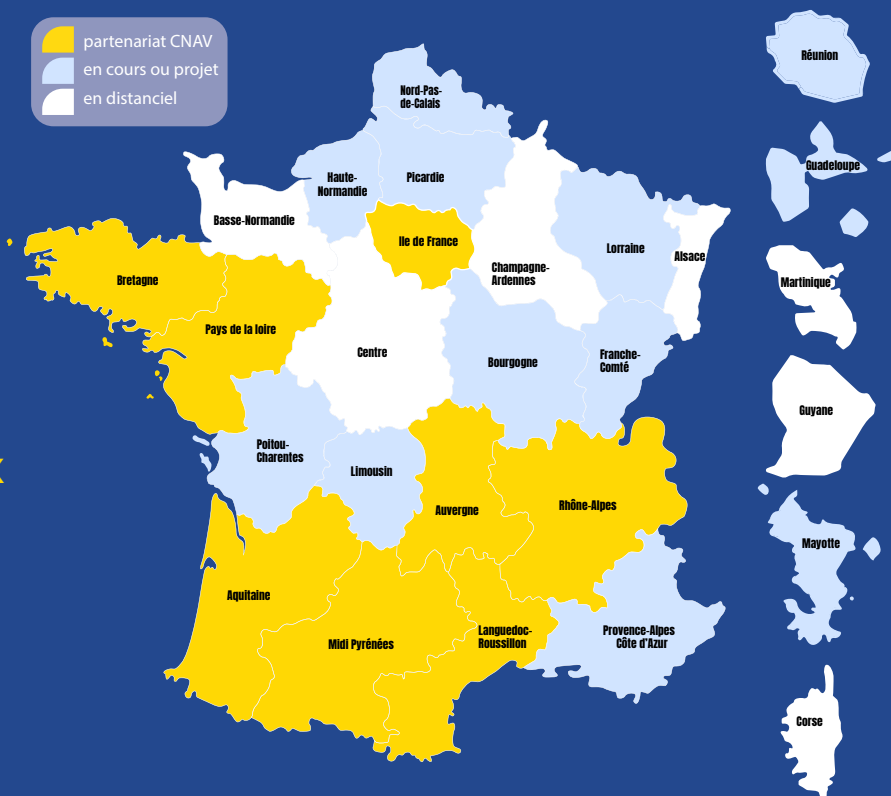
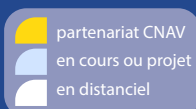
**UNE CENTAINE** d'actions réalisées

**8 PARTENARIATS** différents et complémentaires

**7 FORMATS D'ACTIONS** différents adaptés (conférence, table ronde, pièce de théâtre, atelier, journée à thème ...)



**DES ACTIONS DÉVELOPPÉES SUR DE NOUVEAUX TERRITOIRES**





## DES ACTIONS ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS SOCIALES DE CERTAINS TERRITOIRES



### ACTION SENSIBILISATION DIABETE À MAYOTTE

Territoire mahorais avec des spécificités :

- démographiques (le plus jeune de France)
- de santé publique (forte prévalence du diabète et de l'obésité)

Rencontre entre mutualistes et employeurs locaux

**Près de 70 agents publics ont participé à cette action locale.**

## DES PARTENARIATS MFP CONSOLIDÉS

■ **AVEC CRÉSUS ALSACE** (*surendettement*) : une nouvelle mutuelle (MSP) signe l'accord cadre

■ **AVEC MAMHIQUE** (*garde enfants horaires atypiques*) : un projet d'extension en cours du dispositif sur la région Grand-Est

■ **AVEC SILVER VALLEY** (*projets intergénérationnels*) : une participation des seniors « MFP » aux événements Silver Valley et aux Silver Awards

■ **AVEC COHABILIS** (*Cohabitation intergénérationnelle solidaire CIS*) : 17 actions de promotion de la Cohabitation intergénérationnelle solidaire, sensibilisant plus de 800 personnes majoritairement retraitées et étudiantes. Ces actions ont été complétées par des communications tant MFP (e-News) qu'issues des mutuelles (articles dans les revues mutualistes MGEN, MNT, MCDef/Klésia Mut, MASFIP), ou encore des articles dans différents journaux.

■ **AVEC ASSURANCE RETRAITE** : près de 100 actions, essentiellement des conférences et des ateliers ont été organisées et/ou relayées par la MFP, via ses mutuelles, son réseau, son site internet et ses réseaux sociaux. Tous régimes confondus quelques 2 700 personnes ont bénéficié de ces actions relayées par la MFP et ses mutuelles, dont plus de 1 500 en présentiel (forums inclus)



CRÉSUS®



SILVER VALLEY



### ACTION INTERGÉNÉRATIONNELLE SÉCURITÉ ROUTIÈRE À VILLEFRANCHE DE ROUERGUE

La MFP a mis en place une action intergénérationnelle sur la sécurité routière et des usagers de la route au lycée Raymond Savignac, où l'équipe pédagogique s'est impliquée dans le projet. Aux côtés de retraités (essentiellement de la FPE) et de quelques enseignants, près de 250 élèves ont participé aux 7 ateliers intergénérationnels et voiture tonneau : Code de la route, Connaître les équipements obligatoires et recommandés et les règles applicables aux piétons, cyclistes et utilisateurs d'EDPM (engins de déplacement personnel motorisés), Initiation aux gestes qui sauvent, Simulateur auto, Simulateur moto, Simulateur choc frontal, Parcours produits psychoactifs et fatigue.



### ACTION MENÉE À MÉRIGNAC

Le 8 novembre, la MFP a organisé à Mérignac une action mixte, visant à sensibiliser les participants à l'intérêt de la cohabitation intergénérationnelle en s'appuyant sur une pièce de théâtre. Plus de 70 personnes se sont déplacées, une trentaine ayant suivi la scène à distance. Au final, un binôme a été constitué avec, côté seniors accueillante, une mutualiste MFP.

La MFP a pris en charge sur son enveloppe dédiée les frais d'adhésion et d'accompagnement de cette senior.



### LA RÉUNION ET MAYOTTE

La MFP a souhaité développer et sensibiliser à la CIS les acteurs essentiels. D'une part pour répondre à l'isolement des seniors à la Réunion et d'autre part pour apporter une réponse en termes de logement aux jeunes Mahorais et Réunionnais qui étudient sur le territoire réunionnais et en Métropole. L'impact financier pour les études reste encore plus important dans les DOM. Les associations étudiantes ou qui œuvrent en faveur des étudiants SOCIAL ATTITUDE, SOLIDARITE ETUDIANTE, EMANCIPER MAYOTTE, le Crous REUNION/MAYOTTE adhèrent depuis peu à Cohabilis. Les seniors réunionnais et les étudiants des deux îles ont été sensibilisés (mai 2023) lors de deux conférences.

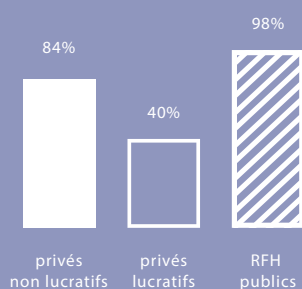
[www.mfp.fr/prevention/en-replay.php](http://www.mfp.fr/prevention/en-replay.php)



# LE CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER : UN OUTIL DE RÉGULATION TARIFAIRE UNIQUE SUR LE MARCHÉ

## RETOURS EN CHIFFRES

Parce que le conventionnement hospitalier MFP constitue un outil de régulation tarifaire des coûts à l'hôpital et de maîtrise des restes à charge particulièrement apprécié des adhérents des mutuelles parties prenantes, la MFP s'est particulièrement mobilisée en 2022 pour faire face à la reprise de l'ensemble des conventions CHM FNMF.



### UN CONVENTIONNEMENT PAR TYPES D'ÉTABLISSEMENTS :

- **98%** des établissements publics conventionnés RFH, soit 930 établissements sur 945
- **84%** des établissements privés non lucratifs conventionnés RFH, soit 330 établissements sur 393
- **40%** des établissements privés lucratifs conventionnés RFH, soit 265 établissements sur 659.



### UN CONVENTIONNEMENT PAR SPÉCIALITÉS :

- **60%** des établissements de Soins de Suite et de Réadaptation conventionnés RFH, soit 390 sur 645.

### ACTIVITÉS 2022 : UNE REPRISE DES DOSSIERS CHM AVEC MAJORITAIREMENT UN MAINTIEN DES TARIFS

- **267** dossiers CHM traités
- **206** dossiers CHM terminés
  - dont **61** établissements avec une augmentation tarifaire
  - dont **128** établissements avec un maintien des tarifs
- **61** dossiers en cours



## UNE PÉRENNISATION DE L'ACTIVITÉ DANS UN CONTEXTE HOSPITALIER ÉVOLUTIF

Sur un plan très général, l'évolution du secteur hospitalier soulève quelques interrogations sur les fondamentaux de notre conventionnement, telles que :

- Une baisse du nombre d'établissements hospitaliers notamment publics
- Une augmentation de l'hospitalisation partielle : 6,8% depuis 2016
- Une diminution de l'hospitalisation complète en médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie
- Une progression de l'hospitalisation à domicile
- Les cliniques privées effectuent pour leur part 63% de la chirurgie ambulatoire (ex : cataracte ; arthroscopie)
- Les actes les plus complexes et longs sont réalisés en établissements publics
- Une réforme de la T2A des établissements SSR en préparation.

**Malgré ce contexte, les établissements de santé manifestent néanmoins, pour une bonne partie, leur intérêt pour un conventionnement ne portant que sur le volet chambre particulière. Cette réalité révèle l'intérêt des établissements à maintenir de bonnes relations avec les organismes complémentaires.**



Toutefois il est constaté :

- Une accentuation des refus des établissements de négocier (en dehors des motifs de tarifs de chambre particulière trop élevés). ROC, mais aussi la baisse des durées de séjour en court séjour, le CHM ainsi que la très grande diversité des garanties des mutuelles, font peser sur le conventionnement un lourd tribut.
- Une augmentation des services prestataires privés comme HAPPYTAL pour les prestations hôtelières dont l'objectif, sous couvert de services apportés aux patients, est de rentabiliser ces dits services.
- Une nette accélération du coût de la chambre particulière qui devient de plus en plus hors de portée des montants de prise en charge des mutuelles laissant un reste à charge aux adhérents de plus en plus élevé.

## LA PERSPECTIVE DE REPRISE DE L'ACTIVITÉ MFP DE CONVENTIONNEMENT

**Le rapprochement entre FNMF et MFP pour une mise en œuvre à horizon 2024** étant acté, des travaux ont été engagés visant à la combinaison des activités communes des deux Fédérations FNMF et MFP. Ces travaux ont conclu **à la non reprise du conventionnement hospitalier par la FNMF.**

**Compte tenu de la volonté de la majorité des mutuelles MFP de voir cette activité maintenue, l'enjeu est de trouver un « opérateur reprenneur » issu de l'environnement mutualiste fonctionnaire.**

## UN DOSSIER PHARE : LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

**Avec cette réforme, les personnels publics vont bénéficier, à l'instar du privé, d'une aide obligatoire de l'employeur public pour le financement de leur couverture complémentaire. L'ordonnance du 17 février 2021, prise en application de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique, pose dans chacun des trois versants de la Fonction publique les lignes conductrices de la réforme à venir.**

### OÙ EN EST-ON DANS CHAQUE VERSANT ?

#### A L'ÉTAT

la réforme est à un stade avancé, notamment sur le volet santé où le panier socle interministériel, d'un bon niveau, a bien été négocié par les Organisations syndicales. Dans le prolongement de l'ordonnance de cadrage, trois textes ont été publiés (accord interministériel en santé, décret et arrêté).

Les négociations sur le volet prévoyance, quant à elles, piétinent. Elles ont à peine commencé en 2022 alors même que le gouvernement annonçait la signature d'un accord interministériel sur ce volet pour fin du premier trimestre 2023 au plus tard.

En parallèle, les premiers appels d'offres ministériels commencent à s'organiser (Intérieur, Armées et Education nationale).

#### A LA TERRITORIALE

la réforme avance progressivement, avec un principe acquis de participation obligatoire de l'employeur public aussi bien en santé qu'en prévoyance, à l'inverse des deux autres versants, Etat et hospitalier, où une éventuelle « prévoyance obligatoire » est encore sujette à négociation préalable.

Après la publication au printemps 2022 d'un décret fixant notamment les montants de référence (posant la base de calcul de la participation des employeurs territoriaux en santé et en prévoyance), l'accord de méthode de négociation a été signé, de façon majoritaire, le 12 juillet 2022.

Les négociations se poursuivent encore entre Organisations syndicales et les employeurs territoriaux notamment sur le niveau faible du panier santé et de la participation prévoyance plafonnée à 20% ainsi que sur le maintien de l'adhésion facultative.

#### A L'HOSPITALIÈRE

les négociations proprement dites débutent à peine. Deux groupes de travail entre la FHF et les Organisations syndicales des personnels non médicaux se sont tenus le 23 novembre 2021 et le 25 mars 2022. Puis, le 14 avril 2023, la DGOS a réuni les représentants syndicaux afin de construire au plus tard mi-mai un accord de méthode pour la mise en œuvre de la réforme PSC « santé » à l'hospitalière.

Dans la foulée, les travaux seront lancés pour aboutir à un accord collectif majoritaire national en santé, sur le principe de contrats collectifs à adhésion obligatoire.

#### INFO DE DERNIÈRE MINUTE

La DGAFP vient d'annoncer le report d'un an de l'entrée en vigueur des premiers contrats santé dans les ministères (à horizon janvier 2025). Un temps à mettre à profit pour obtenir des avancées significatives, notamment sur la prévoyance

## A CE STADE DES TRAVAUX, QUE PENSER DE CETTE RÉFORME ?



### DES ENJEUX DIFFÉRENTS PROPRES À CHAQUE VERSANT



#### A L'ÉTAT : Préserver la mutualisation des risques courts et longs

La démutualisation santé/prévoyance génère au pire, le risque pour les agents de perdre leur couverture actuelle en prévoyance (couverture majeure pour les agents) ou, au mieux, de subir des augmentations très significatives de leurs cotisations en souscrivant à des garanties complémentaires individuelles pour maintenir leurs droits.



#### A LA TERRITORIALE : Renforcer la participation en prévoyance et en santé

La participation des collectivités est certes obligatoire en prévoyance (ce qui n'est toujours pas actée à l'Etat et dans l'hospitalière) mais reste insuffisante (20%). De même, le montant de participation en santé reste en deçà d'une réelle prise en charge à 50%, et la question de la solidarité actifs-retraités n'est pas traitée par les dispositifs de participation en dehors de la labellisation.



#### A L'HOSPITALIÈRE : Anticiper la mise en œuvre de la réforme prévue en 2026

Les discussions sociales viennent de s'engager sous la houlette de la DGOS.

### DES INQUIÉTUDES MULTIPLES :

- Le retard accumulé sur la prévoyance, dans la FPE, pilier structurant de la protection sociale, d'autant plus important compte tenu du rallongement de l'âge légal de départ en retraite
- Les interrogations quant au maintien des dispositifs facultatifs dans la territoriale, pourtant prévus par l'Ordonnance
- La garantie dépendance totalement écartée et occultée de la réforme privant les adhérents actuellement couverts de leurs droits
- La situation des retraités cruciale mais toujours très incertaine
- La prévention et l'accompagnement social trop peu valorisés dans les accords majoritaires
- Les conséquences sociales des futurs dispositifs pour les opérateurs mutualistes qui ne seraient pas retenus
- Le choix des cabinets de conseil en accompagnement des négociations sociales, aut centrés sur le privé
- Les éléments qui restent à cadrer dans les futurs appels d'offres notamment les critères de sélection.

# LE RÉSEAU MILITANT, UN ATOUT D'INFLUENCE MAJEUR

**Soutiens indispensables du siège sur les territoires, les élus militants MFP se sont impliqués et mobilisés sur tous les fronts :**



**SUR LA PSC**, le Réseau MFP s'est approprié la campagne de sensibilisation des parlementaires sur les enjeux de la réforme. Les courriers aux parlementaires ont été adressés sur l'ensemble du territoire et les rencontres ont été multiples. En retour, plus d'une vingtaine de questions écrites et des « alerte-type » ont été enregistrées sur les sites du Sénat et de l'Assemblée.

**EN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**, l'implication des élus militants a permis la multiplication des actions localement. Les initiatives menées dans de nouveaux territoires, le choix des thématiques adaptées aux spécificités locales, la promotion des sujets portés par la MFP, ou encore le développement de la CIS doivent beaucoup au réseau dynamique de la MFP.



## SUR LE CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER,

les élus, historiquement très impliqués dans la négociation des conventions auprès des établissements de santé, ont été formés et accompagnés par le siège dans le prolongement des premières formations de 2021. Trois nouvelles sessions de formation ont été organisées fin 2022 et 2023 et d'autres vont suivre en mai et juin. Au centre de ces formations, l'évolution de la MFP a été de fait longuement évoquée par les élus.

## A RETENIR

Une volonté d'entretenir des liens avec les établissements de santé avec lesquels des relations ont été nouées depuis de très nombreuses années. Quelques difficultés gestionnaires ont parfois émaillé ces accords conventionnels avec une recherche constante de solutions

Un avis unanime sur le maintien d'un dispositif au bénéfice des adhérents afin de limiter les restes à charge en hospitalisation

La recherche d'un engagement à assurer une communication la plus appropriée possible auprès des établissements de santé permettant un relais et un suivi des accords conventionnels



# UNE DÉMARCHE DE FOND « FAIRE PLUS ET MIEUX ENSEMBLE »



Engagé depuis 2017 dans le cadre du projet stratégique MFP Horizon 2020 le rapprochement des deux unions a été validé lors des AG MFP du 12 juillet 2022 et FNMF du 6 septembre 2022.

## ■ UNE DÉMARCHE « NATURELLE » POUR RASSEMBLER L'ENSEMBLE DES MUTUELLES DES AGENTS PUBLICS

– Sous l'effet d'une banalisation réglementaire et d'une concurrence accrue, le paysage mutualiste évolue. Les mutuelles protégeant les agents publics ont participé de ce mouvement et de nombreux changements sont intervenus. Mais une constante demeure : notre identité professionnelle.

Il est de notre responsabilité de recréer un espace de travail le plus rassembleur possible, un espace politique de reconnaissance réciproque de toutes les mutuelles des agents publics, une animation militante sur les territoires.

## ■ UNE DÉMARCHE « AMBITIEUSE » AU SERVICE DE L'IDENTITÉ FONCTION PUBLIQUE

– Dans une société de la communication et de l'influence, nous devons agir ensemble pour peser sur les problématiques relevant de la Fonction publique. Aux côtés des organisations syndicales, dans une relation permanente avec les employeurs publics, notre force dépendra de notre capacité à mutualiser nos réflexions et actions.

– Rassemblons nos énergies, notre créativité et nos capacités d'innovations pour nous inscrire durablement comme acteurs de santé, de la prévention au parcours de soins, et comme partenaire des agents et employeurs publics.

## ■ UNE DÉMARCHE « RESPONSABLE » POUR DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES AGENTS PUBLICS AVANT LES ENJEUX CONCURRENTIELS

– A une vision technocratique des réformes de la Fonction publique, nous opposons une connaissance des agents publics, de leur quotidien au travail et de l'impact de celui-ci sur leur santé. Nous avons formulé des propositions issues du vécu des agents publics et de leur Statut.

– C'est dans l'intérêt des agents que nous agissons, dans la perspective de promouvoir une protection sociale fondée sur la solidarité (intergénérationnelle, familiale et de revenus), pour répondre aux enjeux de santé et aux nouveaux besoins sociaux auxquels les agents sont confrontés.

## ■ UNE DÉMARCHE « PROTECTRICE »

La sécurisation du devenir professionnel et l'accompagnement dans la mutation de l'ensemble des salariés MFP est l'un des enjeux majeurs dans la conduite de ce projet.

Le rapprochement MFP/FNMF concernant uniquement les activités communes aux deux fédérations, le service conventionnement ne sera pas transféré. La reprise de cette activité et de ses personnels est en cours d'instruction.



# UNE DÉMARCHE EN DIFFÉRENTES PHASES

Les expertises ont débuté **dès le mois de septembre 2022** sur l'ensemble des dossiers (juridiques et fiscaux, gouvernance, réseau, finance, métiers, RH...)



Créer au sein de la Mutualité française une **instance politique nouvelle** rassemblant l'ensemble des Mutuelles protégeant des agents publics ⇒ cette instance marque la volonté de la Mutualité Française de défendre, promouvoir et favoriser une protection sociale solidaire et durable au bénéfice des agents publics, actifs et retraités ainsi que leurs familles. Attachée à faire vivre l'identité spécifique de la Fonction publique, la Mutualité Française s'appuie sur l'expérience des mutuelles de fonctionnaires.

## UN VIRAGE AVEC DES SYNERGIES MFP/FNMF DE PLUS EN PLUS RÉGULIÈRES DANS LA CADRE D'UNE COOPÉRATION RENFORCÉE

Un virage avec des synergies MFP/FNMF de plus en plus régulières dans la cadre d'une coopération renforcée :

- Deux rencontres conjointes avec le ministre de la Fonction publique
- Une conférence de presse commune (6 décembre 2022) sur les fragilités sociales dans la Fonction publique, élargies à l'ensemble des citoyens français
- Une réunion d'informations et d'échanges (19 avril 2023) sur les nouvelles modalités de sélection des opérateurs reposant sur le Code de la commande publique (table-ronde réunissant avocat, actuaire et experts de la commande publique)

# LA REPRISE DU CONVENTIONNEMENT : POINT D'ACTU



Dans ce moment charnière où doit se décider la reprise de l'activité RFH, une instruction du dossier est en cours. Le 16 février 2023, la MNT a annoncé sa volonté d'instruire la reprise de cette activité, avec l'appui de la MGEN.

Les travaux d'expertise ont été lancés à la fin du 1er trimestre et l'équipe projet a été constituée. Plusieurs GT (Politique, Juridique, RH, Fonctionnement, Financier et Technique) se sont réunis.

Les premiers résultats sont attendus d'ici la fin du 1er semestre 2023.



**UNE PLATEFORME DIGITALE WEB  
DÉDIÉE À L'OBSERVATOIRE DES  
FRAGILITÉS SOCIALES DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE**



[www.mfp.fr/ma-sante-dagent-public/](http://www.mfp.fr/ma-sante-dagent-public/)



## LES « OUTILS » DE TRANSMISSION

En quelques années, la mission de la MFP a muté pour dépasser la seule défense des intérêts des mutuelles membres.

De lanceur d'alerte à ressource d'information, de réflexion et de contribution, la MFP est devenue l'acteur référent pour la protection sociale de tous les agents publics dont l'Observatoire est un « outil » central.

Ce nouvel espace digital a été entièrement conçu pour intégrer une plateforme de contenus suffisamment puissante et indépendante et **techniquement compatible avec l'écosystème digital de la Mutualité Française.**



## UNE CONNAISSANCE DE LA COMMUNAUTÉ FONCTIONNAIRE ET UNE VÉRITABLE EXPERTISE SUR LES ENJEUX PASSÉS ET À VENIR

C'est avant tout la transmission d'une expertise politique et technique détenue par l'ensemble des salariés :

- La connaissance historique des dossiers
- La connaissance des acteurs parties prenantes sur chacun des axes métiers
- La connaissance des acteurs publics en charge des sujets
- Des partenaires très engagés soucieux de poursuivre les actions engagées
- ...

## DES LIENS PRIVILÉGIÉS AVEC L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une relation historique fondée sur des valeurs communes et des liens de confiance resserrés particulièrement importants pour « affronter » les prochains enjeux liés à la réforme de la PSC dans la Fonction publique.

## UN ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LE CHANGEMENT

Dès l'automne 2022, la MFP a décidé de mettre en place un accompagnement RH personnalisé au bénéfice de l'ensemble des salariés. C'est le Cabinet de conseil en Gestion des Ressources Humaines Actiforces qui a été retenu compte tenu de sa capacité à adapter ses outils aux spécificités de chaque salarié (territoire, projets, perspectives retraite ...). Chaque salarié a ainsi pu bénéficier de plusieurs séances de travail pour se projeter dans l'avenir. Par ailleurs, une formation a été dédiée à l'apprentissage du fonctionnement du réseau social LinkedIn, un outil incontournable dans le champ professionnel.

■ ■ ■  
Les mois écoulés depuis la dernière AG de la MFP ont été très denses ; ils constituent une transition entre un avant et un après pour la MFP. Mais au-delà de l'institution, c'est bien la poursuite de sa finalité qui prime.

Le passage du relais de l'identité fonction publique vers la Mutualité Française a bien commencé ...

## LA MFP EN CHIFFRES

**18** mutuelles ou unions de mutuelles de la Fonction publique



**UN POIDS TRÈS SIGNIFICATIF SUR LE MARCHÉ**

**4** millions d'adhérents actifs et retraités couverts en RC  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

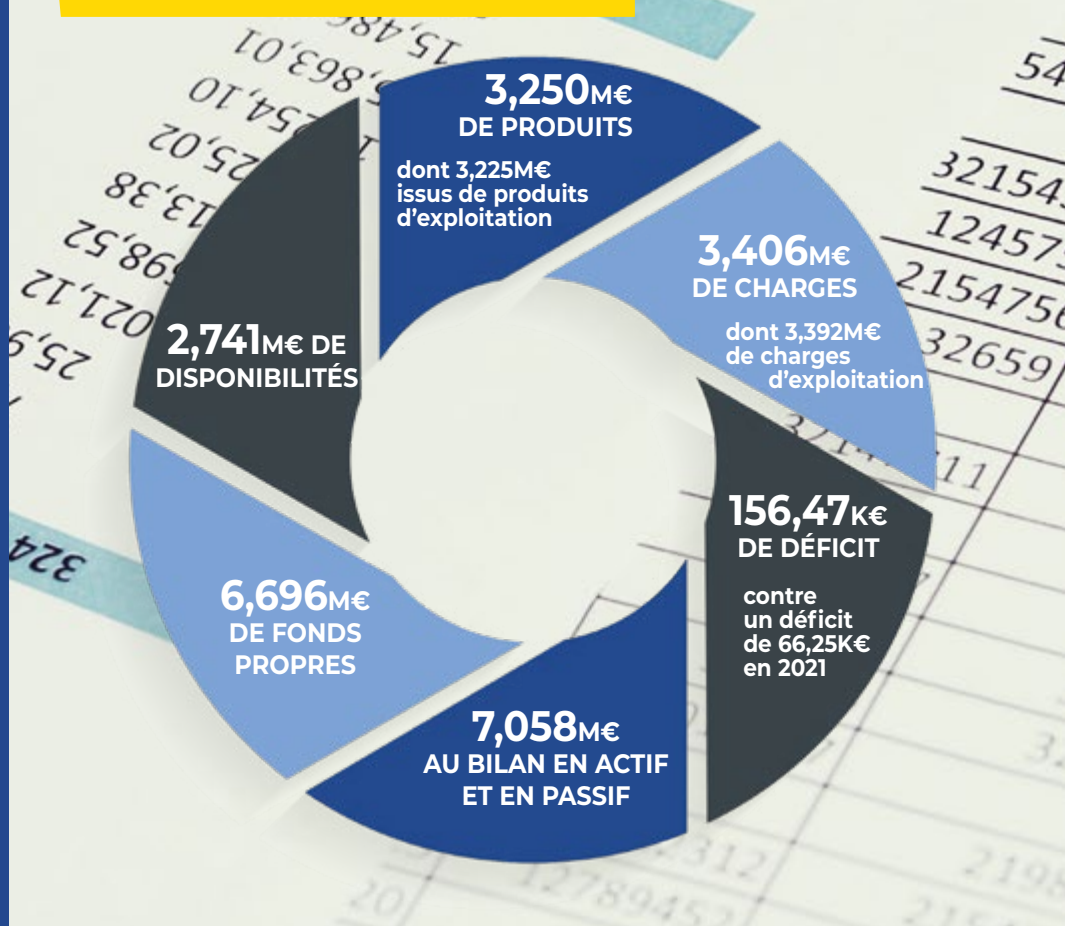
**6,5** millions de bénéficiaires  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

**3,3** milliards de prestations servies (santé et prévoyance)  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

**6** milliards de prestations versées  
RÉGIME OBLIGATOIRE

**5** millions d'assurés et ayants-droit  
RÉGIME OBLIGATOIRE

### COMPTES 2022



## LES FAITS MARQUANTS 2022 SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE

L'année 2022 se caractérise par un retour qui peut être qualifié de « normalisé » tant en termes d'organisation que de fonctionnement de la MFP. Les effets de la crise sanitaire ont néanmoins continué d'impacter les actions et réunions du 1er trimestre qui se sont essentiellement tenues en mode distanciel. Force est, par ailleurs, de constater que tout au long de l'année les pratiques de participation aux instances, commissions ou groupes de travail se sont fortement ancrées sur un mode mixte visioconférence/présentiel avec une diminution sensible des déplacements. Cette évolution des pratiques tend à s'installer et ses conséquences devraient encore impacter les exercices à venir.

L'Union a poursuivi son activité sur l'ensemble de son périmètre influence et lobbying, reprise du conventionnement CHM et accompagnement social. L'exercice 2022 a, de plus, été marqué par une accélération des travaux s'agissant du chantier de rapprochement MFP/FNMF, l'issue de ce rapprochement ayant été fixée au 30 juin 2024.

Si le total des charges de l'année 2022 s'avère légèrement inférieur à celui constaté l'exercice précédent, l'année 2022 ressort néanmoins avec un déficit sensible. Cette situation doit être mise en regard de la baisse conséquente des produits liée à la combinaison d'une poursuite de la baisse sensible des effectifs du tour de table et d'une diminution de la cotisation unitaire pour les mutuelles de Livre II.

### AU TITRE DES AUTRES ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'EXERCICE, AYANT IMPACTÉ LES COMPTES DE L'UNION, ON PEUT CITER :

- L'évolution du montant du loyer du siège de l'Union,
- La réalisation et l'envoi du troisième Mook,
- La réalisation et la promotion d'un nouveau film sur la santé des agents publics,
- Le prolongement de l'étude concernant l'observatoire des fragilités sociales,
- La poursuite de la mise en œuvre de la reprise du CHM avec l'accompagnement des coordonnateurs régionaux conventionnement ainsi que le renforcement des moyens par la mise à disposition partielle de deux collaborateurs des Unions Régionales de la FNMF,
- L'accompagnement institutionnel, juridique et social dans le cadre des travaux de rapprochement MFP/FNMF,
- La recherche d'optimisation du montant des produits financiers avec la réalisation de nouveaux placements auprès de la Société Générale.

Il convient enfin de préciser que le périmètre du tour de table des mutuelles et unions adhérentes à la MFP est demeuré inchangé.

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

au 06/03/2023

ABBE Erwan	CNG	
ALHERITIERE Marc	MNT	<b>Secrétaire Général Adjoint</b>
AUDRY-ADARDOUR Valérie	Mgéfi	
AUZERAY Christelle	MGEN	
BESOZZI Laurent	MNT	<b>Vice-Président</b>
BOUQUET Fabrice	MGEN	
BRICHET Serge	Mgéfi	<b>Président</b>
CAZAUX-ROCHER Patrice	CDC Mutuelle	
CHAPUIS Jean-Pierre	UNMFT	
CHAUBET Stéphanie	UGM FP AG2R LM	
COHENCA Anne-Marie	MNT	<b>Vice-Présidente</b>
COMBE Dominique	MASFIP	<b>Trésorière Générale</b>
DAUBAGNAN Jean-Luc	Mgéfi	
DEBORD Didier	Mgéfi	<b>Secrétaire Général Adjoint</b>
DOMINICI Louis	MAEE	
DORCHIES Stéphane	MGEN	
DOYEN Alain	MNT	
GOUZOUGUEC Stefan	MGEN	
LAFOND Christophe	MGEN	<b>Trésorier Général Adjoint</b>
LAMARRE Frédérique	MGEN	
LECAUDEY Marcel	MCF	
MOREIRA Carole	UNS	<b>Vice-Présidente</b>
MORINEAU Nadine	MDD Atlas	
NOVELLI-LEMOINE Céline	MNFCT	
OLLIVIER-LANNUZEL David	KLESIA Mut'	<b>Vice-Président</b>
PITRE Mickaël	MGEN	
PONS Pascal	MGEN	
PONTE-GARCIA Olivier	MGEN	
QUERCIOLI Didier	MGEN	<b>Secrétaire Général</b>
QUINIO Jean-Yves	MGAS	
RONDOT Isabelle	MGEN	<b>Vice-Présidente</b>
TREFLEZE Régine	MCDef - Groupe Klésia	
VERHAEGHE Régis	MMJ	
VION Denis	Mutuelle de l'INSEE	

## EFFECTIFS DES MUTUELLES MFP "MEMBRES PARTICIPANTS" au 31/12/2022

### MUTUELLES (Livre II) ET UNIONS (Livre I)

CDC MUTUELLE	3 554
KLESIA Mut'	40 794
MAEE	10 459
MCF	11 803
MGAS	55 826
MGEFI	257 160
MGEN	1 976 405
MMJ	67 858
MNFCT	40 215
MNT	446 032
UGM FP AG2R	30 768
UNMFT	20 150
UNS	34 961
<b>TOTAL</b>	<b>2 995 985</b>

### MUTUELLES (Livre III)

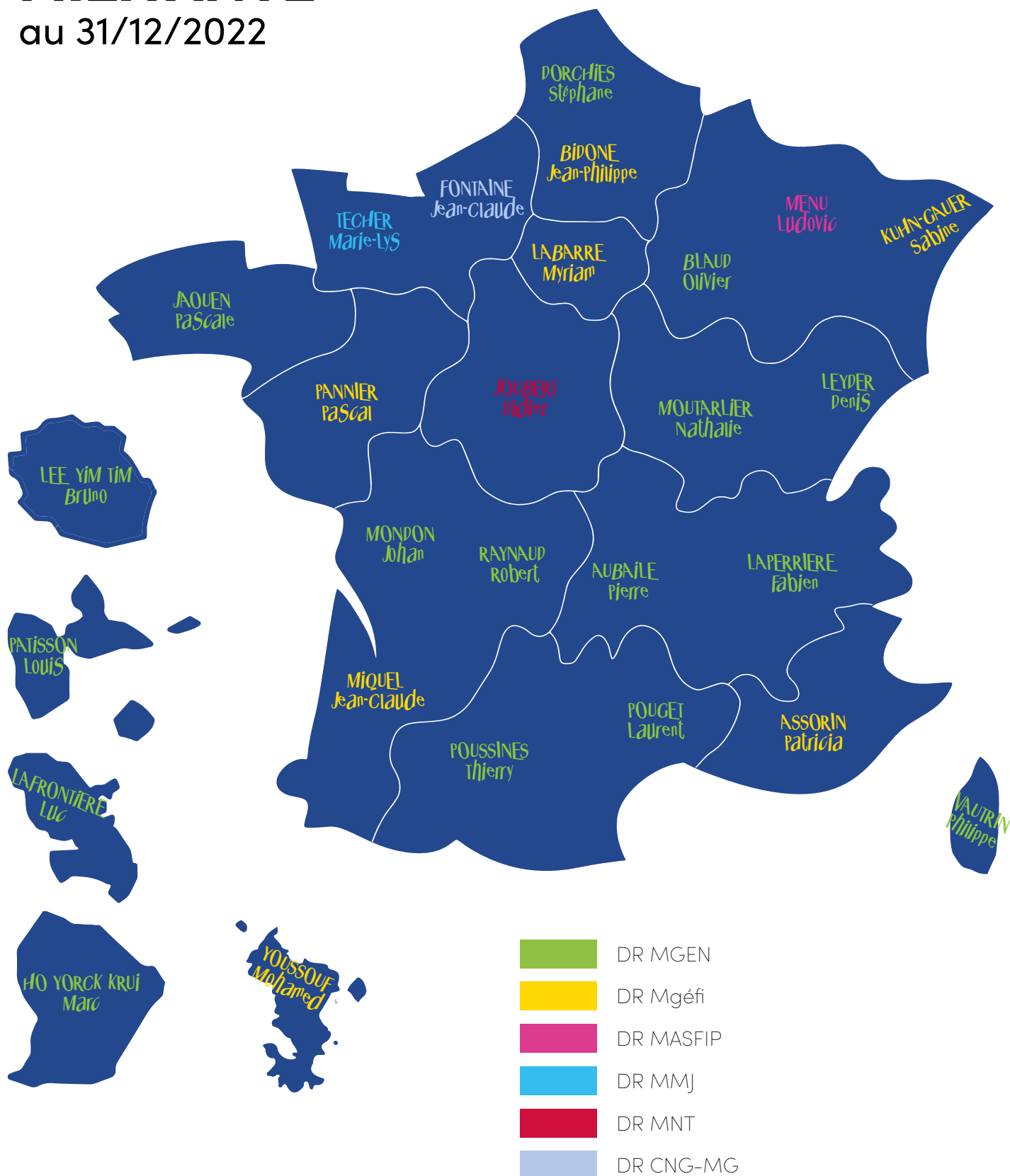
CNG-MG	289 491
INSEE*	9 470
MASFIP*	213 327
MCDef - Groupe Klésia*	40 794
MDD*	36 532

\* Mutuelles L3 dont les effectifs sont d'ores et déjà comptabilisés dans ceux des mutuelles L2 ci-dessus

# ORGANISATION

## MILITANTE

au 31/12/2022





# RAPPORT **D'ACTIVITÉ**

Mutualité Fonction Publique  
4 Avenue du recteur Poincaré 75016 Paris  
[www.mfp.fr](http://www.mfp.fr)