



Protection sociale complémentaire : où en sommes-nous ?

lundi 5 juillet 2021, par [Bariaud](#)

RETRAITÉ-ES, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La protection sociale complémentaire (PSC) qui découle de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 que CGT et FO n'ont pas signé, est déjà en vigueur dans le privé. La loi qui en est issue a ouvert en grand la porte aux compagnies d'assurance et aux mutuelles soumises aux mêmes règles depuis les directives européennes.

Cette loi dite de Sécurisation de l'emploi, a imposé à partir de janvier 2016 la négociation dans les entreprises pour la mise en place de contrats collectifs de complémentaire santé avec participation obligatoire des employeur-ses. Quoi qu'en disent ces dernier-es, ce financement, pris sur la masse salariale, participe au blocage des salaires.

Cette loi de juin 2013 est dangereuse car elle crée une véritable fracture sociale entre salarié-es et non salarié-es, entre individus et famille car l'employeur-se ne reconnaît que le/la salarié-e, qu'il assure bien souvent à minima. Les retraité-es sont souvent exclus des accords de branche. Les contrats sont très inégalitaires.

On voit se mettre en place un système à plusieurs étages :

- une sécurité sociale de base obligatoire, remboursant de moins en moins ;
- une complémentaire santé, également obligatoire, proposant un panier de soins minimum ;

et pour qui peut se offrir, une sur-complémentaire.

Il s'agit bien du démantèlement de notre système solidaire.

D'où vient cette situation ? Du déficit organisé, de la fiscalisation progressive, des exonérations farfelues de cotisations dues par les patronnes, du forfait hospitalier, des multiples déremboursements, du « reste à charge » de plus en plus élevé, qui oblige déjà (qui le peut) à cotiser en plus à une mutuelle ou une assurance, des LFSS (Lois de financement de la sécurité sociale) avec lesquelles les gouvernements successifs prennent la main sur la Sécurité. Cette PSC pénètre dans les branches ouvertes dans la Sécurité sociale de 1945 qui au départ devait couvrir seule tous les risques.

Dans la Fonction publique

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la Fonction publique, prise en application de la loi de trans-

formation de la Fonction publique, a « redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'affiliation ou de souscription de ces derniers ». Dans ce cadre contraint, des discussions sont en cours, le gouvernement cherche un « accord de méthode » avec les syndicats.

Le Ministère de l'Éducation nationale a « référencé » la PGEN, AVA et CNP Assurances, c'est-à-dire les à choisir pour offrir des contrats collectifs. Pour l'heure, un décret est en préparation, sans qu'on sache quelle sera la participation des employeur-ses publics, ni le sort réservé aux retraité-es, si même ils et elles seront concernés. Une période transitoire est prévue de 2022 à 2026.

Comment le gouvernement va-t-il financer sa part ? Sans aucun doute par des mesures d'économie : déconcentration, baisse des effectifs, blocage du point d'indice, des pensions.

Reste une question de fond qui concerne toute la CGT et pas seulement notre UFR : comment intégrer la revendication de participation financière des employeur-ses à la PSC avec la revendication de 100 % Sécurité ?

Philippe Bouyries, UFR



Je m'inspire de plusieurs publications CGT, dont celles de l'union Mutualité des retraités des entreprises sociales.

UFR « Fonction Publique » n°300, mars 2021, pages 14-18.

23

Les Lignes 14 - 2021 - 14/05/2021

La protection sociale complémentaire (PSC) qui découle de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 que CGT et FO n'ont pas signé, est déjà en vigueur dans le privé. La loi qui en est issue a ouvert en grand la porte aux compagnies d'assurance et aux mutuelles soumises aux mêmes règles depuis les directives européennes.

Cette loi, dite de Sécurisation de l'emploi, a imposé à partir de janvier 2016 la négociation dans les entreprises pour la mise en place de contrats collectifs de complémentaire santé avec participation obligatoire des employeur-ses [1]. Quoi qu'en disent ces dernier-es, ce financement, pris sur la masse salariale, participe au blocage des salaires.

Cette loi de juin 2013 est dangereuse car elle crée une véritable fracture sociale entre salarié-es et non salarié-es, entre individus et famille car l'employeur-se ne reconnaît que le/la salarié-e, qu'il assure bien souvent à minima. Les retraité-es sont souvent exclus des accords de branche. Les contrats sont très inégalitaires.

On voit se mettre en place un système à plusieurs étages :

- une sécurité sociale de base obligatoire, remboursant de moins en moins ;
- une complémentaire santé, également obligatoire, proposant un panier de soins minimum ;
- et, pour qui peut se l'offrir, une sur-complémentaire.

Il s'agit bien du démantèlement de notre système solidaire.

D'où vient cette situation ? Du déficit organisé, de la fiscalisation progressive, des exonérations faramineuses de cotisations dues par les patron·nes, du forfait hospitalier, des multiples déremboursements, du « reste à charge » de plus en plus élevé, qui oblige déjà (qui le peut) à cotiser en plus à une mutuelle ou une assurance, des LFSS (Lois de financement de la sécurité sociale) avec lesquelles les gouvernements successifs prennent la main sur la Sécu. Cette PSC pénètre dans les brèches ouvertes dans la Sécurité sociale de 1945 qui au départ devait couvrir seule tous les risques.

Dans la Fonction publique

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la Fonction publique, prise en application de la loi de transformation de la Fonction publique, « vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers ». Dans ce cadre contraint, des discussions sont en cours, le gouvernement cherche un « accord de méthode » avec les syndicats [2].

Le Ministère de l'Éducation nationale a « référencé » la MGEN, AXA et CNP Assurances, c'est-à-dire les a choisies pour offrir des contrats collectifs.

Pour l'heure, un décret est en préparation, sans qu'on sache quelle sera la participation des employeur·ses publics, ni le sort réservé aux retraité·es, si même ils et elles seront concernés. Une période transitoire est prévue de 2022 à 2026.

Comment le gouvernement va-t-il financer sa part ? Sans aucun doute par des mesures d'économie : déconcentration, baisse des effectifs, blocage du point d'indice, des pensions.

Reste une question de fond qui concerne toute la CGT et pas seulement notre UFR : comment intégrer la revendication de participation financière des employeur·ses à la PSC avec la revendication de 100 % Sécu ?

Notes

[1] Je m'inspire de plusieurs publications CGT, dont celles de l'union fédérale des retraités des organismes sociaux.

[2] Voir « Fonction Publique » n°300, mars 2021, pages 14-15