

Les mille sources de la Colère

N° 179

Juillet août 2025

Dossier spécial ALAN et Protection Sociale Complémentaire

1. Origine de la Protection Sociale Complémentaire :

A l'origine, les contrats de groupe se sont mis en place dans le privé en 2016, suite à des négociations entamées en 2013, avec l'accord ANI qui crée des contrats collectifs d'entreprise à caractère obligatoire pris en charge à 50 % par l'employeur. Leur mise en œuvre a télescopé la mobilisation contre les lois El Khomri.

A l'époque, la CGT n'avait pas signé cet accord car elle ne voulait pas donner la main aux employeurs sur le choix de la complémentaire (danger de privilégier les assurances et donc un système lucratif). La non-signature s'est aussi expliquée par la difficulté pour de nombreuses entreprises à établir un rapport de force pour peser sur la définition des paniers de soin. Nous mesurons aujourd'hui à quel point ce positionnement était prémonitoire avec ce qu'il se passe dans notre ministère !

Ensuite est intervenu l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire du 26 janvier 2022, qui a déclenché la mise en place de la PSC dans la Fonction Publique : cet accord a été signé par la Fédération Générale des Fonctionnaires FO, l'UNSA Fonction Publique, la CFDT Fonction Publique, Solidaires Fonction Publique, la CFE-CGC Fonction Publique et la CGT Fonction Publique Etat (les fédérations CGT Santé et CGT territoriales ont refusé de signer).

Sur cette base se sont ensuite enclenchées les négociations ministérielles, qui ont abouti au protocole PSC qui a été signé par l'ensemble des fédérations du Ministère des Finances.

2. Articulation avec les structures de la CGT

A l'heure actuelle, le développement des appels d'offres et leurs conséquences dans les différentes administrations d'État provoquent des oppositions importantes qui remettent en cause les différents accords négociés par le gouvernement avec les organisations syndicales. L'intervention de notre syndicat national a permis que la fédération CGT Finances impulse une pétition nationale contre le choix d'ALAN et il vient de prendre position pour la sortie de l'accord PSC. Cette base de combat ouvre la perspective de la dénonciation des accords passés par différentes instances CGT (ministère des Finances à notre échelle et Fonction Publique pour l'UFSE)

Toutefois, il faut garder en tête que le protocole en soi n'est pas le problème, c'est bien l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique qu'il faut abroger .

J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques >> ICI <<

Contacts

mail cgt.ddfip19@dgfip.finances.gouv.fr

tél : 06 19 30 22 37

3. Etat des lieux de l'accord PSC

La principale difficulté pour faire cet état des lieux est de trouver des informations claires et factuelles sur l'accord. Cet état des lieux n'a pas vocation à être exhaustif et se base sur les éléments dont nous disposons après les publications des différentes fédérations et ne tient pas compte du choix d'ALAN.

A. Définition de la cotisation d'équilibre et remboursement de 50 % par l'Etat

Dans le cadre du protocole PSC, une cotisation d'équilibre de base va être mise en place. Le montant initial de la cotisation d'équilibre est fixé par l'organisme assureur avec lequel le contrat collectif est conclu, **ce qui veut dire que dès le départ, nous n'aurons aucune garantie sur le futur montant de nos cotisations !**

Celles-ci seront définies de la façon suivante : 20 % fixe de la cotisation d'équilibre, 30 % de part individuelle en fonction des rémunérations mensuelles. Avec ces 50 %, nous aurons un remboursement de 50 % équivalent de l'État. Mais cela ne tient pas compte des deux options (une option sera plus coûteuse, donc hors de la cotisation d'équilibre) ! Et à cette cotisation initiale vont s'ajouter des frais supplémentaires : 3% pour les prestations d'accompagnement + 2% pour le fonds d'aide à destination des retraités + 2% frais de gestion.

Donc toute augmentation de la cotisation d'équilibre entraînera mécaniquement une hausse des prélèvements qui ne seront pas remboursés !

tout cela partant du principe que nous bénéficierons du remboursement de 50 % : pour rappel, le ministre de la Fonction Publique a signifié aux syndicats de la Fonction Publique qu'il refusait d'ores et déjà de payer la part employeur pour l'année 2025 (alors qu'il était légalement contraint) grâce à l'article 58 Projet de Loi de Finances qui permet de reporter jusqu'à décembre 2026 la prise en charge de 50 % de la Protection Sociale Complémentaire !

B. Cotisations des ayants droit et retraités

A l'heure actuelle, dans les contrats MGEFI nous bénéficions de tarifs fixes pour les enfants mineurs et majeurs, en fonction des options choisies.

Dans le cadre de la PSC, la cotisation des enfants mineurs sera de 50 % de la cotisation d'équilibre et de 100 % pour les enfants majeurs ! En cas d'explosion de la cotisation d'équilibre, cela voudra dire une explosion supplémentaire en fonction du nombre d'enfants rattachés.

De plus, cela ne tient pas compte des cotisations additionnelles qui s'appliqueront aussi sur les cotisations des ayants droit (3% pour les prestations d'accompagnement + 2% pour le fonds d'aide à destination des retraités + 2% de frais de gestion). Toutefois, il sera maintenu dans l'accord PSC la gratuité à partir du 3ème enfant.

Pour les ayants droit conjoints (mariés, partenaires de PACS et concubins) d'un bénéficiaire actif, elles seront fixées dans le contrat collectif dans la limite de 110% de la cotisation d'équilibre. Concernant les ayants droit des retraités, rien n'est prévu dans l'accord interministériel, elles seront donc fixées dans le futur contrat collectif.

Pour les retraités, l'accord PSC prévoit une hausse jusqu'à 175 % de la cotisation d'équilibre !

Toutefois, ne bénéficiant pas de la prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre, ils seront libres de s'enfuir !

J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques >> ICI <<

Contacts

mail cgt.ddfip19@dgfip.finances.gouv.fr

tél : 06 19 30 22 37

C. Comment fuir la PSC

Pour les retraités, s'ils ne demandent pas à intégrer le contrat collectif (avec les hausses correspondantes), ils resteront par défaut à la MGEFI. Mais la MGEFI en tant que mutuelle risque de disparaître car tous les actifs du ministère en seront sortis, augurant des hausses de cotisation conséquentes !

Pour les contractuels, tous les CDD sont exclus du dispositif obligatoire, seuls les CDI seraient obligés de basculer dans le contrat de groupe.

Pour les actifs, seuls ceux qui pourront basculer en tant qu'ayant droit sur le contrat de groupe **obligatoire** du conjoint pourront s'enfuir. Si le ou la conjointe sont à leur compte, impossible de partir.

D. La prévoyance : fin de la garantie de maintien de salaire

La prévoyance sera prise en charge à hauteur de 7 € par mois par l'État, quel que soit le montant final des cotisations prévoyance ! Toutes les fédérations se sont battues contre le découplage santé/prévoyance entre deux opérateurs différents pour renforcer les solidarités etc, avec le succès qu'on connaît : ALAN à la santé, GMF à la prévoyance, deux assureurs privés et concurrents. Le maintien de salaire, qui était auparavant garanti avec la mutuelle de notre travail, devient maintenant une option payante. Deux options payantes sont définies dans l'accord : après passage à demi-traitement suite à congés de maladie ordinaire l'option 1 prévoit un complément de 50 % du traitement indiciaire brut avec versement de la NBI, l'option 2 un complément de 50 % du traitement indiciaire brut avec versement de la NBI et 20 % des primes.

L'option ne pourra dans tous les cas être remboursée qu'à hauteur de 5 € maximum. Pour rappel, beaucoup d'agents restaient à la MGEFI pour le maintien de salaire garanti par la mutuelle. Cet acquis disparaît avec l'accord PSC.

4. Revendications sur la PSC

Au vu de tous ces éléments, on ne considère pas la PSC comme une avancée mais bien comme un recul sans précédent. L'enjeu est de livrer pieds et poings liés les agents du ministère des Finances auprès des assureurs privés qui pourront se goinfrer en augmentant les cotisations d'équilibre et de prévoyance autant qu'il leur plaira ! Face à cette privatisation de la protection sociale, nous développons plusieurs revendications dans la période :

- le paiement immédiat des 50 % dus par l'État au 1^{er} janvier 2025 et qu'il a refusé de payer (avec calcul d'une moyenne sur les cotisations MGEFI et versement à tous les collègues justifiant d'une mutuelle)
- une pression de l'État sur la mutuelle historique pour une meilleure prise en charge à moindre coût des frais de santé, notamment dentaires et optiques et le maintien de la prise en charge à 50 % pour tous les agents sur la base de la moyenne des cotisations MGEFI
- la prise en charge de 50 % à la même hauteur pour les retraités du ministère
- le maintien de la liberté de choix pour la mutuelle
- au bout de la chaîne, nous rappelons la revendication historique de la CGT d'une Sécurité Sociale intégrale, contradictoire avec l'apparition d'assurances privées dans le secteur mutualiste.

Il faut lier le rôle des contrats de groupe avec le système américain et avec les remboursements en cours décidés par le gouvernement Bayrou (qui a lancé des ballons d'essai pour le déremboursement des 100 % pour les Affections Longues Durées par exemple). C'est aussi à mettre en lien avec le jour de carence, le déremboursement à hauteur de 10 % de nos salaires quand nous sommes en arrêt maladie etc. L'enjeu reste la bascule, en utilisant nos salaires, sur des assurances qui prendront (mal) en charge nos soins pendant qu'on assèche le financement de la Sécu et les remboursements de santé.

5. Les conséquences du choix d'une start up déficitaire à la place de la mutuelle historique

Dans ce dernier point nous revenons sur quelques aspects spécifiques sur ALAN et les conséquences du choix de cette néo-assurance à la place de la mutuelle historique. Pour le revendicatif, il est clair : ALAN doit partir et vite.

A. ALAN

Concernant ALAN en soit, quelques éléments de contextes :

cette société anonyme, relève de l'assurance de personne lucrative, sans réseau physique, financée par des spéculateurs... En 7 ans, elle a cumulé 250 millions de pertes et n'a survécu jusqu'à présent que par des levées de fonds auprès des fonds spéculatifs, avec pour seul objectif de récupérer ses pertes en saignant les fonctionnaires grâce à l'accès aux marchés publics généreusement offerts par notre gouvernement. Ces bailleurs connus à l'heure actuelle sont le fonds de pension des instituteurs de l'Ontario (Canada), le fonds souverain de Singapour, le fonds de capital risque Lakestar etc... Par ailleurs, ALAN assume délocaliser le traitement des remboursements de soin vers des pays tiers de l'Union Européenne et jusqu'en Tunisie : quelles seront les garanties de confidentialité pour nos soins ? Comment aurons-nous la certitude que ces données ne fuiteront et ne pourront pas être utilisées contre nous ?

Concernant le cloud, il est à l'heure actuelle hébergé en Allemagne à Francfort et est la propriété d'Amazon : il sera directement connecté à SIRHIUS et donc aux Etats-Unis, Exemple parfait de « souveraineté » numérique dont on nous rebat les oreilles.

Comme le dit si bien ALAN à ses actionnaires : « D'autre part, notre percée réussie dans le secteur public s'est révélée déterminante, contribuant à hauteur de 32 % à notre croissance en 2024. »

Avec l'arrivée de cette start-up, ce sera surtout l'arrivée de l'IA puisque nous basculerons sur une application connectée sur smart phone, avec assistant médical IA en chatbot que nous pourrons consulter à la place des médecins. L'objectif reste le même : par le biais des applications nous empêcher d'accéder aux soins, l'IA devant prédire et diagnostiquer et ainsi éviter le coût des remboursements liés à des consultations médicales, avec tous les risques que cela comportera pour les assurés. Et évidemment, ALAN intègre ses partenaires et fournisseurs dans l'application, puisqu'un shop sera disponible pour les lunettes etc.

Bref, une certaine idée de l'enfer numérique auquel on va se retrouver livrer, vous avez plus d'éléments sur les liens suivants : <https://alan.com/fr-fr/blog/tout-alan/a/alan-2024-q4-lettre-aux-actionnaires>

Suite à la demande des fédérations syndicales d'avoir le rapport d'analyse (notation par critères et sous critères des opérateurs ayant répondu à l'appel d'offre), le ministère a refusé de communiquer sur table les éléments nous permettant de s'assurer du bon déroulement des règles du marché. Pire, le secrétaire général adjoint a estimé que le sujet était clos concernant considérant que la procédure n'était entachée d'aucune anomalie.

En lieu et place voici les données sensées nous rassurer sur l'opérateur retenu :

- 150 permanences physiques sur le territoire chaque année, soit une permanence par direction dans l'année !

- les usagers effectueront leurs démarches sur leur compte et pourront contacter l'opérateur par différents canaux : plate-forme téléphonique, rappel téléphonique, mail, chat mais toujours pas d'interlocuteur physique.

B. Disparition de l'action sociale mutualiste des Finances Publiques (MASFIP)

Avec la disparition de la MGEFI, nous avons la disparition de tous les droits et acquis rattachés à la MASFIP.

Cela implique la fin des conseillers mutualistes MASFIP qui existaient sur les départements et pouvaient renseigner les collègues sur tous les dispositifs d'aide financière : allocation famille, prime naissance, prise en charge des cautions, aide pour les déménagements, aide pour les frais dentaires, prêt installation, allocation handicap et orphelins etc etc. Autant de dispositifs qui vont disparaître avec la fin de la MGEFI pour les actifs. Les surcotisations « sociales » imposées dans le protocole PSC ne garantissent pas l'utilisation qui en sera fait et l'accès pour tous les collègues. Il est aisé de prévoir que la start-up endettée auprès des fonds spéculatifs n'aura pas vocation à faire du social !

ALAN, c'est non !

J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques >> ICI <<

Contacts

mail cgt.ddfip19@dgfip.finances.gouv.fr

tél : 06 19 30 22 37

Charité ordonnée

Les années se suivent et se ressemblent : les chiffres de l'observatoire interne sont bons !!! Enfin, On les a rendus bons. Les collègues, surtout les cadres, ont subi les pressions répétées des Numéros 1 locaux pour répondre et faire répondre à l'observatoire de veille sociale. Au passage mention spéciale au côté anonyme des relances ciblées. De quoi sauver, un peu, la part variable de la rémunération des Numéros 1. Y'a pas à dire, la solidarité y'a que ça d'vrai. Les chiffres de toute façon y seront toujours bons. n'en déplaise aux esprits négatifs qui boycottent !

J'irai dormir chez vous

Une revendication ? Un état d'âme ? Un coup de mou ? Numéro 1 est disponible, et pas qu'à Bournazel, mais également chez vous, à domicile ! Vous ne rêvez pas ! Pour une simple boisson chaude ou fraîche, la Direction se déplace pour vous épauler, pour écouter vos doléances, mais uniquement sur les heures de bureau, pour l'instant. Réservations bientôt en ligne sur Ulysse 19, pensez-y !

Anagramme

ALAN ? Facile ! Un indice, ça commence par un A et se termine en L et s'attaque à nos fondements.

BERCY verre à moitié vide

Pour faire mine de sauver la planète, Bercy communique beaucoup, beaucoup, Beaucoup... Mais chassez le naturel, il revient au galop. Un exemple ? Le bilan d'attractivité 2024 de la DDFIP19 nous apprend que, dans le cadre des actions de promotion au niveau inter-région, il a été passé une « commande de doudounes personnalisées à une entreprise corrézienne ». Les questions se bousculent : Un appel d'offre a-t-il été réalisé ? Fabriquées ou floquées en Corrèze, les doudounes ? En quelle matière ? Nombre d'exemplaires commandés ? Pour quel prix unitaire ? Payées sur quel budget ? Portées combien de fois, par qui et où ? Quel est le bilan carbone comparatif entre un simple badge et un vêtement chaud qui, conditions climatiques obligent, ne pourra être que très peu porté ?

Plus c'est long

Le mouvement local s'est fait attendre, attendre, alors qu'il était prêt. Numéro 1 semble aimer le suspense, les intrigues, voire les thrillers. Pas de crime, pas trop de drames, même si des collègues restent sur leur faim. Sortie un mercredi, comme au cinéma, presque en nocturne, mais sans pop-corn. Un scoop : ce sera en version escape game pour 2026.

Maux croisés

Handicap à la DGFIP, en 5 lettres ?

Quota

Squid game

Des collègues se sont vu proposer la rédaction et la signature d'une charte de bonne conduite par leur hiérarchie. Historiquement, une charte était, au Moyen Âge, un titre de propriété, de vente ou encore de privilège accordé par un seigneur. Il pouvait s'agir également d'une constitution politique accordée par un souverain. Désormais, une charte est une convention sur des valeurs communes et partagées, à ne pas confondre avec un règlement qui reprend un ensemble de prescriptions sur les droits et devoirs concrets et applicables. Nombre de pause-cigarette, de pause-pipi, quota autorisé de discussions non-professionnelles avec les collègues, nombre de tasses de café : laissez libre-court à votre imagination. Mais, au fait, si un agent ne respecte pas la charte, que va-t-il lui arriver ? Privé de dessert ? de chaise ? De vacances ? Un passage au pilori en place publique ? A votre convenance, Monseigneur.

