

La sécurité sociale : c'est la solidarité entre tous les salariés du public comme du privé

Le gouvernement vient de mettre en place une "concertation" sur la Sécurité sociale, cherchant sur ce dossier comme sur les autres à entraîner les organisations syndicales dans un "diagnostic partagé" annonciateur de mesures contre les salariés.

Pour FO, qui l'a rappelé lors de son dernier congrès, il n'est pas question d'accepter une contre-réforme de l'assurance maladie.

Les questions réponses ci-dessous visent à préciser quel est le régime de Sécurité sociale des personnels de l'Education nationale. En effet, enseignants et TOS ne connaissent comme interlocuteur que la MGEN et non une caisse primaire d'assurance maladie de leur département comme les salariés du secteur privé. Cela mérite des précisions.

Les personnels de l'Education nationale ont-ils un régime particulier de Sécurité sociale ?

Absolument pas : ils dépendent du régime général comme les autres catégories de salariés ! C'est la conception qui a prévalu à la création de la Sécurité sociale en 1945, celle de la solidarité entre tous les travailleurs, du public ou du privé.

Il existe cependant des régimes particuliers et spéciaux pour certaines professions ou corporations : les mineurs (la SSM), les cheminots, les salariés d'EDF-GDF, les marins, les ecclésiastiques (qui ne cotisent pas car non salariés)... mais pas pour les personnels de l'Education nationale !

En cas de nécessité, le régime général finance les régimes déficitaires en application de la loi de compensation de 1974.

Un cas particulier : le régime local d'Alsace-Moselle qui permet, en contrepartie d'une cotisation supplémentaire, aux salariés de ces trois départements de bénéficier du remboursement à 100 % de l'hospitalisation et à 90 % pour les autres soins. Mais les fonctionnaires titulaires, dont l'employeur réside à Paris, en sont exclus.

Pourtant les agents de l'Education nationale ne dépendent pas pour la liquidation de leurs droits d'une caisse primaire d'assurance maladie. Pourquoi ?

Comme c'est le cas pour un certain nombre de catégories de fonctionnaires, des mutuelles sont habilitées à gérer la Sécurité sociale des salariés de leur secteur. En l'occurrence la MGEN bénéficie depuis 1947 d'une délégation de gestion des prestations de la Sécurité sociale.

La MGEN, créée le 8 décembre 1946, sous l'égide de mutuelles existant antérieurement et d'organismes syndicaux, est une "section locale mutualiste". Une section départementale de la MGEN est une section locale de CPAM pour les personnels de l'Education nationale (article 3-8 du titre I des statuts). Ce mode de gestion n'est pas unique : c'est le cas également pour les personnels du trésor, des impôts, des ex-PTT ...

Concrètement, les personnels de l'Education nationale envoient leur feuille de maladie à la MGEN qui rembourse les prestations sécu, plus les compléments de la mutuelle réservés à ses adhérents (88,4 % des personnels).

Y a-t-il des cotisations distinctes pour la mutuelle et la sécu ?

Oui, c'est visible sur la feuille de paie.

Cotisations Sécurité sociale (titulaires et non titulaires) :

- CSG (Contribution Sociale Généralisée) : 7,5 % de 95 % du traitement brut
- CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) : 0,5 % de 95 % du traitement brut (prévu par le plan Juppé jusqu'en 2014 mais il est question de le pérenniser, et de l'augmenter !)
- Contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % de la rémunération nette totale.
- pour les non titulaires uniquement : 0,75 % du traitement brut.

- MGEN : à partir du 1er janvier 2004, 2,6 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence (la cotisation a augmenté de 0,1 % en 2004) avec un plancher de 330 € au lieu de 228 et un plafond de 1 220 € au lieu de 1 092.

De plus dorénavant, il faut acquitter une cotisation supplémentaire de 60 % de celle de l'assuré pour le conjoint bénéficiaire (plafond à 492 €) et 60 € par enfant de moins de 20 ans, 168 € par enfant de plus de 20 ans (au lieu de 156) et 180 € (+10 €) par enfant étudiant.

La MGEN est-elle payée pour liquider les droits des assurés sociaux ?

La Sécu reverse une "remise de gestion" par affilié à la MGEN pour assurer les frais de fonctionnement de la partie "régime général".

Le coût de gestion des services de la sécu est nettement moins élevé (environ 5 %) que le coût de gestion (autour de 14%) des assurances qui se doivent de dégager des bénéfices. Qu'en est-il de la MGEN ?

Distinguer dans les faits la gestion des deux parts (régime général et mutualiste) est très compliqué, la liquidation des dossiers se faisant de manière unique. Cependant, on peut constater que la MGEN a signé un "contrat d'objectifs et de gestion" avec l'Etat et la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie). Ce contrat l'oblige à s'aligner sur les coûts de gestion des 50 CPAM (caisses primaires d'assurance maladie) les plus performantes !

L'adhésion à la mutuelle MGEN n'est pas obligatoire. Que se passe-t-il si un agent n'est pas adhérent à la MGEN ? Comment fait-il liquider ses droits ?

C'est quand même la MGEN qui est l'interlocuteur de l'agent pour la part "régime général". C'est elle qui effectue le remboursement des soins sur la base du régime général.

Si l'assuré social a souscrit une autre mutuelle, il lui faut alors envoyer à celle-ci l'ensemble du dossier pour le traitement de la part complémentaire. Cette multiplication d'envois et de "paperasserie" dissuade souvent les collègues de choisir une autre mutuelle et assure de fait une place majoritaire à la MGEN (88,4%).

Les cotisations MGEN viennent de subir une sérieuse augmentation, notamment pour assurer conjoint et enfants. Qu'est-ce que cela signifie ?

L'équilibre financier de la MGEN n'est plus assuré depuis plusieurs années qu'en raison de placements boursiers dont les revenus se sont taris à partir de 2001. Ainsi en 2003, la MGEN accusait un déficit global de 6,6 millions d'€.

Les causes du déficit sont dues essentiellement aux mesures gouvernementales (déremboursement de médicaments donc augmentation des charges mutualistes, CMU - qui coûte 15,5 millions d'€ à la MGEN -, obligation de constituer des fonds de réserves en application des directives européennes).

Le "trou" de la sécu : un mensonge organisé.

En 2000 et 2001, le régime est excédentaire, en 2002 il est légèrement déficitaire. Le déficit serait de 1 585 millions d'€ (c'est-à-dire 0,23 % du total des prestations!).

Or ce déficit n'existerait pas, au contraire la sécu serait excédentaire si le patronat ne bénéficiait pas d'extraordinaires exonérations de "charges sociales".

➔ Voir l'article « *la vérité sur les comptes de la sécu* » dans la rubrique *dossiers* ou *actualité*.

Extrait de la résolution revendicative du congrès de la Confédération

Attaché depuis ses origines à la protection sociale collective, acquis essentiel des salariés, le Congrès réaffirme la nécessité d'avoir une Sécurité sociale solidaire et égalitaire d'un haut niveau de couverture et de remboursement.

Le Congrès combat le dogme selon lequel les régimes de protection sociale collective constituent une rigidité et devraient, comme d'autres éléments constitutifs des droits sociaux, devenir une variable d'ajustement destinée à satisfaire les critères économiques de rentabilité et de compétitivité.

Il réfute les discours et positions alarmistes qui conduisent, comme pour les retraites, à annoncer des résultats financiers catastrophiques à long terme afin de peser sur l'opinion et justifier ainsi des efforts et des remises en causes.

Le Congrès rappelle qu'une répartition différente des richesses plus favorable au travail et une diminution du chômage auraient des effets importants sur les recettes des régimes de protection sociale collective dont l'assurance-maladie.

Depuis plusieurs années, Force Ouvrière ne cesse d'expliquer, en particulier depuis le plan Juppé de 1995, qu'il est nécessaire de sauvegarder la Sécurité Sociale pour éviter des dérives liées à l'étatisation et à la privatisation.

Pour le Congrès, le lien entre les salariés et la Sécurité sociale passe par la cotisation sociale, partie intégrante de leur salaire, ce qui justifie également la gestion paritaire du salaire différé et le retour aux valeurs fondatrices de la Sécurité sociale.