



Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs, Cadres

Négociations du contrat prévoyance et frais de santé IPECA Passage au contrat responsable accompagné d'une baisse des cotisations la CFE-CGC demande une répartition équitale !

Passage obligé au 1^{er} janvier 2018 : le contrat « responsable »

Le nouveau contrat préserve globalement le niveau de prestations actuel : les OS se sont mises d'accord

Les entreprises ont jusqu'au **1^{er} janvier 2018** pour se conformer aux critères légaux du **contrat de mutuelle santé dit "responsable"** et continuer à bénéficier des avantages fiscaux en découlant.

Les travaux sur le contenu du futur contrat réalisés depuis plus d'un an par la commission de suivi de l'accord mutuelle de 2009, composée de la Direction et de représentants de chaque organisation syndicale (OS), permettront de **conserver un niveau de prestations santé comparable**, en particulier la prise en charge à 100 % des frais réels d'hospitalisation.

Du fait de la baisse des plafonds de remboursement imposée par la législation, ce maintien de prestations n'est possible qu'au prix d'une **surcomplémentaire "non responsable"**, dont le coût par mois et par cotisant est de **3,60€ en moyenne**, surcomplémentaire non éligible aux avantages fiscaux par définition.

Négociations sur la répartition des cotisations sur les tranches A et B : là où les OS divergent ...

Dans la continuité de la mise en conformité du contrat de mutuelle santé, une **re-négociation de l'accord prévoyance** (décès, invalidité et arrêt de travail) **et mutuelle santé de 2009 a été ouverte mi-2017** entre les OS et la Direction. La négociation porte principalement sur le **montant des cotisations**, sur la **répartition des cotisations sur les tranches de salaire A (<PMSS*) et B (>PMSS)** et sur la **répartition salarié/employeur**, actuellement 47 %/53 %.

Depuis 2011, le contrat mutuelle santé est légèrement déficitaire, principalement du fait de l'augmentation des coûts des actes médicaux, du désengagement de la sécurité sociale et de l'augmentation des taxes de l'Etat. A contrario **le contrat prévoyance, présente des résultats largement bénéficiaires depuis 2013.**

L'IPECA a alors accepté de baisser les cotisations prévoyance, tout en finançant la surcomplémentaire. Les cotisations pour la santé responsable et la mise en place de la surcomplémentaire devraient équilibrer le contrat mutuelle santé. Cette opération est possible car l'IPECA gère à la fois les contrats de mutuelle Santé et de Prévoyance.

Noter que si les OS y sont favorables, la mise en place de comptes de réserve réglementés sera actée dans l'accord. La CFE-CGC soutiendra cette mesure qui donnera plus de visibilité sur l'état des comptes et permettra un pilotage des comptes plus fin. Cependant la CFE-CGC regrette que le fonctionnement très technique de ces comptes ait été présenté longuement lors de la précédente réunion au détriment de la négociation.

(*) *PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, égal à 3269 € brut en 2017*

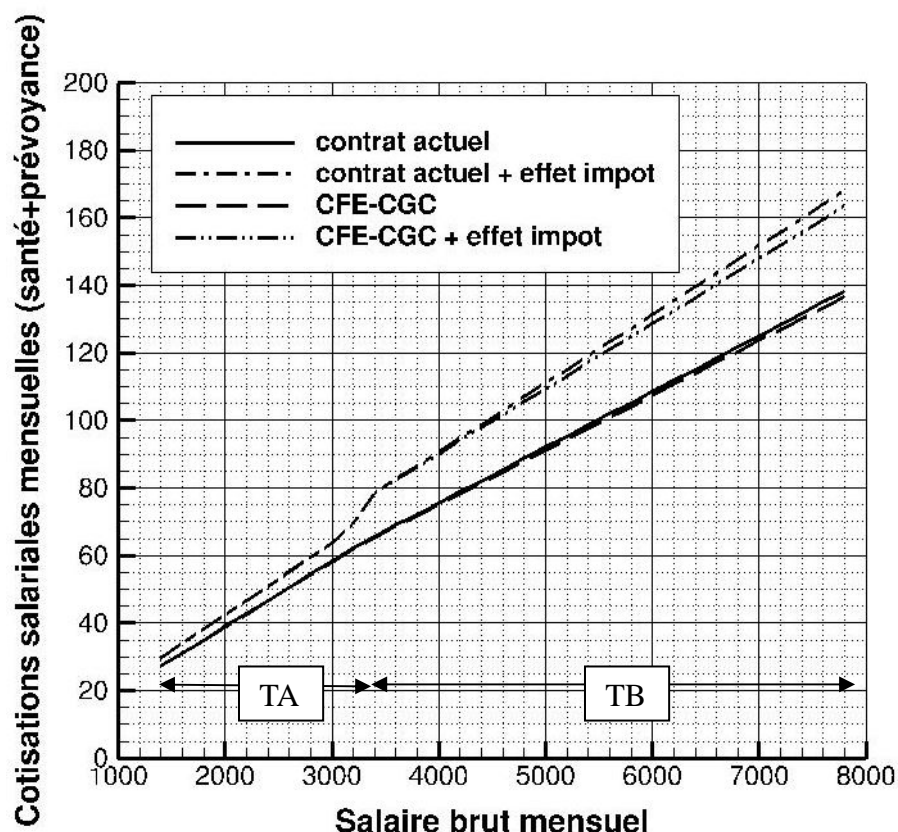
Proposition CFE-CGC : alignement des cotisations prévoyance sans surcroît d'inflation des cotisations sur la tranche B, et minimisation de l'effet impôt

Suite à l'accord mutuelle de 2009 (non signé par la CFE-CGC), le taux de cotisation globale (santé et prévoyance) sur la tranche A a augmenté de 3%, mais de 57% **sur la tranche B** ! La Direction n'a pris aucune mesure de compensation salariale pour la tranche B a contrario de certaines entreprises du GIFAS : un véritable scandale !

Aujourd'hui les propositions de la Direction en 2017 vont dans la même direction qu'en 2009 (et 2005), à savoir : une tranche B systématiquement pénalisée

	Mutuelle santé responsable	Surcomplémentaire	Prévoyance
Cotisations actuelles Part employeur	2,64% TA + 2,69% TB 53%	Néant	1,5% TA + 0,82% TB 53%
Propositions Direction Septembre 2017	2,64% TA + 2,69% TB	0,10% TA + 0,07% TB	1,37% TA + 0,75% TB
	2,64% TA + 2,69% TB	0,09% TA + 0,09% TB	1,37% TA + 0,75% TB
	2,64% TA + 2,69% TB	0,09% TA + 0,09% TB	1,20% TA + 1,20% TB
Proposition CFE-CGC Part employeur	2,82% TA + 2,22% TB 50%	0,10% TA + 0,07% TB 50%	1,18% TA + 1,18% TB 60%

La CFE-CGC est favorable à un alignement des cotisations sur les tranches A et B pour la prévoyance, du fait que les prestations d'arrêt de travail sont proportionnelles aux salaires. Elle demande **en contrepartie** le maintien des cotisations globales pour chaque tranche et une minimisation de l'effet impôt pour tous (baisse de la part employeur sur la santé en contrepartie d'une augmentation sur la part prévoyance).



En effet depuis 2013, la part patronale sur les cotisations de santé, considérée comme un « avantage en nature », est imposable. La CFE-CGC dénonce et porte à la connaissance des salariés le surcroît induit par cette imposition.

Salaire brut	Mutuelle Santé - Part salariale	Effet Impôt mensuel
2000 €	24,82 €	3,53 €
3000 €	37,22 €	5,29 €
4000 €	49,82 €	15,17 €
5000 €	62,46 €	19,02 €
6000 €	75,10 €	22,87 €

Effet impôt pour une personne seule (coût moyen de la part salariale par cotisant = 49 €)

Une baisse équitable des cotisations pour TOUS les salariés ne fait pas partie des options présentées par la Direction

Aujourd'hui près des 3/4 des salariés de l'ONERA cotisent sur la tranche B.

Quand la Direction construira-t-elle une politique de rémunération équitable pour l'ensemble de sa population ?

Réponse fin octobre, à la prochaine et dernière réunion de négociations

Une version plus détaillée de ce tract est disponible sur <http://iris.onera/syndicats/cfe-cgc/>

Le 16 octobre 2017