



PARITAIRE MUTUELLE PREVOYANCE

DEPENDANCE 2014



INTRODUCTION

Nous tenons à saluer la qualité des échanges avant cette paritaire, ainsi que la qualité des documents qui nous ont été remis et qui ont abouti à un consensus dans le choix D'HUMANIS.

Nous saluons également la réactivité et la précision des éléments remis pendant cette négociation qui nous ont permis de nous positionner en toute connaissance du dossier.

L'accord qui résultera de cette négociation, même s'il n'a pas fait consensus, représente une évolution favorable pour les salariés et est en phase avec les objectifs visés par le SHN/CGC :

- Pour la Mutuelle : Une amélioration des prestations, un régime de base plus compétitif et un minimum d'impact sur l'augmentation des cotisations des salariés.
- Pour la Prévoyance : La possibilité de renoncer à une partie du capital pour majorer la rente éducation, le maintien voire l'amélioration sensible des garanties actuelles pour les Employés et les Maitrises qui sont déjà très favorables et pour l'Encadrement, une amélioration de la couverture qui est aujourd'hui en dessous des références du marché.
- Pour la Dépendance : La possibilité d'une rente pour une dépendance partielle ainsi que la notion d'un rente minimale en cas d'arrêt de cotisation.



LA MUTUELLE



OBJECTIF SHN / CGC

Amélioration des prestations, avec un régime de base plus compétitif, en cherchant prioritairement à diminuer le reste à charge plus qu'à maximiser les garanties, afin de limiter d'impact sur l'augmentation des cotisations des salariés.

L'accord que nous avons signé aboutit à :

- Une baisse de cotisation pour **1054 personnes soit 75% de la population.**
- Une **amélioration de l'existant** avec le maintien du financement à **100% de la cotisation isolée** par l'employeur pour une **option bien supérieure.**
- Une Mutuelle en adhésion obligatoire avec **déclaration facultative** qui ne remet pas en cause la liberté de déclarer la structure de cotisation souhaitée par les collaborateurs.
- Des isolés qui conservent leurs avantages.
- Un nombre important de familles qui profiteront aussi d'une baisse de cotisation.
- Des hausses de cotisations limitées qui peuvent s'expliquer par une amélioration de la couverture.

Nous avons soutenu les propositions suivantes :

- Equivalence de l'option 2 pour un régime de base en adhésion obligatoire
- Création d'une option forte pilotée indépendamment du régime de base pour répondre à une demande de garanties fortes.
- Révision à la hausse des prothèses dentaires (de 400 à 450% BR), de l'Orthodontie (de 300% à 310%), des implants (de 350€ à 500€) et introduction d'actes hors nomenclatures de parodontologie (312€/an).
- Médicalisation du poste optique avec amélioration du remboursement pour verres coûteux à forte correction et suppression de la distinction assuré conjoint. Monture (125€ en 2014), verres adulte (de 2000 à 2500% BR), verres enfants 1000% BR avec un maximum de 250€

LES CHOIX QUE NOUS AVONS FAITS

MUTUELLE ADHESION OBLIGATOIRE OU FACULTATIVE ?

Nous sommes favorables à une adhésion obligatoire car :

- Plus de 95% des sociétés sont en adhésion obligatoire et moins de 5% en adhésion libre,
- Sur l'ensemble des sociétés de la taille du PMU cotisant en isolé/famille : 75% cotisent en obligatoire.
- La mutuelle obligatoire permet de négocier des tarifs intéressants grâce à l'effet de masse.
- Le paiement de la cotisation mutuelle se partage entre l'employeur et les salariés.
- Pour un salarié, la mutuelle santé obligatoire permet de faire profiter tous les membres de sa famille d'une bonne couverture santé pour une cotisation raisonnable.

QUELLE STRUCTURE ISOLE/FAMILLE OU ISOLE/DUO/ FAMILLE ?

Nous ne sommes pas favorables à une adhésion obligatoire.

Si la structure « Isolé / Duo / Famille » avait été retenue :

- Ajouter une option DUO représenterait pour 302 DUO 49 € de moins (dont 90 familles mono parentales),
- Mais 718 familles réelles paieront 21 € de plus.
- On ferait donc 302 contents et 718 mécontents.
- Par ailleurs, l'impact individuel sur le salaire de la structure « Isolé / Duo / Famille » représente une augmentation de cotisation pour 36 % des salariés (Seulement 25% pour la structure actuelle)
- Pour les sociétés de la taille du PMU, la cotisation isolé/famille est appliquée dans 65% des cas.

QUELLE MODALITE : DECLARATIF OU REEL ?

- L'option « **Déclaration facultative** » avantage plutôt les isolés.
Elle est plus souple et permet au collaborateur de choisir sa structure de cotisation.
Si elle est retenue, l'employeur prendra en charge **100 % des cotisations du régime isolé/base** avec des prestations relevées au niveau de l'ancienne option 2.
- L'option « **Déclaration réelle** » avantage plutôt les familles.
Elle est plus contraignante, car elle impose aux salariés de déclarer leur situation réelle.
Si elle est retenue, l'employeur prendrait en charge 75% des cotisations isolés et 50% des cotisations familles avec des prestations relevées au niveau de l'ancienne option 2.

Ce choix a été particulièrement difficile, d'autant que la dernière proposition DRH en faveur d'une déclaration réelle était attractive.

Cependant, cette option entraîne une augmentation de cotisation pour 870 personnes.

Avec l'apport de 600 K€ de la direction et après la rupture du lien avec les inactifs, nous ne voyons pas comment expliquer que la négociation aboutisse à une augmentation pour 62% des collaborateurs.

C'est pourquoi nous avons pris position pour le maintien de l'option facultative pour les raisons suivantes :

- Une baisse de cotisation pour 1054 personnes et 75% de la population.
- Un choix plus facile à expliquer, car il est dans la continuité de ce qui existe et qu'il propose clairement une amélioration de l'existant. (Maintien du financement de 100% de la cotisation isolée par l'employeur pour une option bien supérieure).
- Un choix qui ne remet pas en cause la liberté de déclarer la structure de cotisation que l'on veut.
- Des isolés qui conservent leurs avantages et un nombre important de familles qui profiteront aussi d'une baisse de cotisation.
- Des mécontents en nombre limité à qui on peut présenter des arguments solides.

Par ailleurs :

- **Si l'option facultative est retenue** : Les collaborateurs retiendront un dispositif simple, plus de liberté et un employeur qui prend en charge 100 % du tarif de base isolé avec des prestations relevées au niveau de l'option 2.
- **Si l'option déclaration réelle est retenue** : Les collaborateurs retiendront un dispositif plus complexe, moins de liberté et un employeur qui ne prend plus que 55 % des cotisations familles et 75% des cotisations isolées relevées au niveau de l'ancienne option 2.

Même si le sujet est plus complexe, dans l'esprit des collaborateurs : 100 % c'est mieux que 50% ou 75% et la liberté, c'est mieux que la contrainte.

Si on s'en tient à l'effet d'annonce, le choix controversé pour la déclaration réelle sonne moins bien que l'option facultative et s'annonce difficile à expliquer, d'autant plus que les avantages du réel apparaissent moins clairement que ceux de la déclaration facultative.

AVANTAGES ET INCONVENIENTS DES STRUCTURES DE COTISATION

OPTION DECLARATION REELLE AVEC DISPENSE POSSIBLE DES AYANT DROIT

PRISE EN CHARGE PAR PMU : 50% DES COTISATIONS FAMILLE / 75% DES COTISATIONS ISOLEES

Les avantages (CVD = Célibataires, veufs, divorcés)

- Baisse de cotisation pour 532 personnes, soit 37,9 % de la population.
- Les familles sont favorisées.
- La hausse des cotisations des isolées est atténuée.
- La dispense des ayants droit est possible.
- La participation du PMU à la mutuelle est optimisée.

Les inconvénients:

- Hausse de cotisation pour 870 personnes, soit 62,1%
- Les salariés ne sont plus libres de choisir leur structure de cotisation isolé ou famille.
- Certains devront gérer chaque année une nouvelle problématique : La dispense des ayants droit.
- Si la déclaration réelle est retenue, les adultes CVD sans enfant devront payer l'option de base qui était jusque-là totalement prise en charge par l'employeur.
802 personnes sont déclarées célibataires veufs, divorcés sans enfant.
Si ces 802 personnes ne changent pas leur structure de cotisation en 2015, celle-ci augmentera de 4€ à 17€.
Sur ces 802 personnes :
 - 297 ne payaient rien et on leur imposera une cotisation de 13 à 17 € pour une couverture certes plus importante mais qu'ils n'ont pas demandé. Au près de ces 297 mécontents, l'argumentation en faveur d'une déclaration réelle sera particulièrement difficile.
 - 507 ne payaient rien et on leur imposera une cotisation de 4 € pour une couverture certes plus importante mais qu'ils n'ont pas demandé. Au près de ces 507 mécontents, l'argumentation en faveur d'une déclaration réelle ne sera pas aisée, même si on peut considérer que 4 €, ce n'est pas cher compte tenu de la couverture.

OPTION DECLARATION FACULTATIVE

PRISE EN CHARGE PAR PMU DE 100 % DES COTISATIONS DU REGIME ISOLE/BASE

Les avantages

- Baisse de cotisation pour 1054 personnes, soit 75,2% de la population.
- Les salariés sont libres de choisir leur structure de cotisation isolé ou famille.
- Les 802 adultes célibataires, veufs, divorcés sans enfant ne paieront toujours pas leur cotisation base isolée et bénéficieront de prestations supérieures au niveau de l'actuelle option 2.
Elles n'auront pas à changer de structure de cotisation ni à se soucier de la dispense des ayants droits.
820 personnes seraient satisfaites.
- La baisse des cotisations touchera aussi certaines structures de famille :
 - Les adultes avec ou sans enfants qui cotisaient en base famille avec l'option 2 paieront moins, soit 472 personnes.

Les inconvénients:

- La participation du PMU à la mutuelle n'est pas optimisée (231 K€)
- Hausse des cotisations pour 348 personnes, soit 24,8% de la population :
 - Les adultes avec ou sans enfants qui cotisaient en base famille avec l'option 1 paieront entre +2 et +13 €. Parmi ces 69 personnes, 51 subiront une **augmentation inférieure au coût du passage à l'option 2**, par ailleurs améliorée. Au près de ces mécontents, l'argument de l'amélioration de la couverture pour un moindre coût est solide.
Ils payaient au maximum 90 € une couverture qui valait au maximum 145 €, soit un écart de 55 €. Ils paieront 97 € une couverture qui vaut 164 €, soit un écart de 67 € (+12 €).
 - Les adultes avec ou sans enfants qui cotisaient en base famille sans option paieront +20 €.
 - Ces 57 personnes subiront une augmentation correspondant au coût du passage à l'option 2, par ailleurs améliorée. Au près de ces mécontents, l'argument de l'amélioration de la couverture sera plus difficile.
Ils payaient 77 € une couverture qui valait au maximum 131 €, soit un écart de 54 €. Ils paieront 97 € une couverture qui vaut 164 €, soit un écart de 67 € et une valeur de +13€



LA PREVOYANCE



C'est quoi :

En cas d'incapacité maladie invalidité, c'est :

Le versement d'une indemnité journalière = 80 % du salaire brut jusqu'à la reprise du travail ou le départ à la retraite.

Une rente de 48% à 80 % du salaire brut en cas d'invalidité 1^{er} catégorie.

En cas de décès, c'est :

Un capital décès versé en % du PASS (38 040 €) :

Non cadres : 125% personne seule, 220% mariée, + majoration de 50% par enfant

Cadre : 180% personne seule, 310% mariée, + majoration de 110% par enfant

ORPESC cadres, non cadres : 125% personne seule, 220% mariée, + 50% par enfant

Une rente éducation en % du PASS :

Exemples :

Employés/Maitrises/Cadres : 10% jusqu'au 11^e anniversaire, 15% 19^e anniversaire, 20% 21^e

ORPESC : 10% jusqu'au 11^e anniversaire, 15% 19^e anniversaire, 20% 21^e

Un capital décès suite accident travail versé en % du PASS (38 040 €) : 100% charge employeur

Cadres et non cadres : 220% personne seule, 270% mariée, + majoration de 10% par enfant à charge

Une option Décès pour les salaires supérieurs à la tranche A

125% du salaire personne seule, 220% mariée, majoration de 50% par enfant..

Cotisations actuel : 60% employeur / 40 % salariés

Non cadres décès : 0,328% (plafond SS)

Non cadres invalidité : 0,200% (brut < 150 192€)

Cadres décès : 0,640% du (plafond SS)

Cadres invalidité : 0,204% (brut < 300 384€)

OBJECTIFS SHN

- Possibilité de renoncer à une partie du capital pour majorer la rente éducation,
- Maintien voire amélioration sensible des garanties actuelles pour les Employés et les Maitrises qui sont déjà favorables
- Amélioration de la couverture pour l'encadrement qui est aujourd'hui en dessous des références du marché, correspondant à la réintroduction de l'option décès dans le régime de base.

POSITIONS SHN PREVOYANCE

S'agissant du capital décès, il apparaît que les Employés et Maîtrises bénéficient de prestations très largement au-dessus du benchmark (d 1,9 à 4,2 fois), alors que pour la population cadre, les prestations sont assez nettement en dessous.

C'est pourquoi nous sommes favorables aux propositions faites pour réduire ce déséquilibre tout en maintenant les niveaux de prestation des Employés et Maîtrises, à conditions :

- Que ce ne soit pas au prix d'une augmentation importante des cotisations des personnes concernées.
- Que l'augmentation des cotisations pour de meilleures prestations soit optionnelle.

Nous sommes favorables aux propositions de la Direction qui visent à dissocier les % TA et TB pour diminuer le % du PASS et ainsi diminuer légèrement les premiers niveaux de cotisations.

Cette mesure permet d'augmenter la cotisation sur les salaires importants en préservant les revenus plus faibles :

- Employé/Maitrise 30 000 € = niveau de prestation maintenu pour une cotisation mensuelle diminuée - 2,5€
- Employé/Maitrise 40 000 € = niveau de prestation amélioré pour une cotisation mensuelle diminuée - 1,5€
- Employé/Maitrise 50 000 € = niveau de prestation amélioré pour une cotisation mensuelle augmentée + 1€
- Cadre 50 000 € = niveau de prestation amélioré pour une cotisation un peu augmentée + 5€
- Cadre 70 000 € = niveau de prestation nettement amélioré pour une cotisation mensuelle +12€
- Cadre 100 000 € = niveau de prestation très nettement amélioré pour une cotisation mensuelle +22€

Ainsi, pour 57,2% des non cadres, l'augmentation sera comprise entre 0 et 0,2%.

Pour 34,6% des cadres entre 0,2 et 0,4% et pour 6,8% des cadres à au revenu entre 0,4 et 0,6%



LA DEPENDANCE



C'est quoi ?

C'est une assurance payée par l'employeur qui permet d'obtenir une rente de 680 € par mois pour payer une maison spécialisée en cas de dépendance.

Cotisation :

Actifs : 180 € par an pris en charge par le PMU

Inactifs : 180 € par an pris en charge par l'assuré

Adhésion : Obligatoire pour les actifs, facultative pour les retraités

OBJECTIF SHN

Plus de garanties et notamment la possibilité d'une rente pour une Dépendance partielle ainsi que la notion d'un rente minimale en cas d'arrêt de cotisation.

Nous avons soutenu les propositions suivantes :

- 700 € de rente en dépendance total GIR 1-2
- Ouverture à la Dépendance partielle avec le versement de 50% de la rente en GIR 3.
- Pour une cotisation de 150 € / salarié et un impact tarifaire supplémentaire « Dépendance partielle » Pris en charge par l'Employeur.

MUTUELLE / PREVOYANCE / DEPENDANCE C'EST OU SUR LA FICHE DE PAIE ?

DESIGNATION	NOMBRE OU BASE	TAUX OU %	MONTANT A AJOUTER	MONTANT A DEDUIRE	COTISATIONS PATRONALES		INFORMATIONS JOURNALIERES							
					TAUX OU %	MONTANT	DU 01/08/2014	AU 31/08/2014	JOURS TRAVAIL	INCIDENT	INCIDENT	INCIDENT		
POINTS DE BASE	1793300		403385				V 01							
SALAIRE UNIQUE	13000		2924				S 02							
COMPLEMENT FAMILLE	52000		11697				D 03							
POINTS ANCIENNETE	573900		129093				L 04						CF	
PR.PRESENCE CONTINUE			26624				M 05						CF	
COMPENSATION AGFF	17300		3891				M 06						CF	
ASSEDIC PAYEE/EMPL			10166				J 07						CF	
*REMUNERATION BRUTE.(1)			587780				V 08						CF	
S MALADIE TT	587780	0750		4408		12800	S 09							
S VIEILLESSE TT	587780	0250		1469		1750	D 10							
S VIEILLESSE TA	312900	6800		21277		8450	L 11							
S FNAL TA	312900					0100	M 12						CF	
S ACC. TRAVAIL TT	587780					1130	M 13						CF	
S SOLIDARITE TT	587780					0300	J 14						CF	
S TRANSPORT TT	587780					1750	V 15						CF	
S FNAL SUPPL. TA	312900					0400	S 16						JF	
S FNAL SUPPL. >TA	274880					0500	D 17							
S CSG DEDUCTIB.TT	588778			30028			L 18						CF	
S ALL FAMILLE TT	587780	5100				5250	M 19						JF	
S FORFAIT SOCIAL PRV	11284					8000	M 20						JF	
C P. EMPLOI RAC TA	312900	2400		7510		4000	J 21							
C P. EMPLOI RAC TB	274880	2400		6597		4000	V 22							
C P. EMPLOI AGS AB	587780					0300	S 23							
R UGRR CADRE TA	312900	5000		15645		5000	D 24							
R AGFF TA	312900	0800		2503		1200	L 25							
G ALTEA CAD TB	274880	7750		21303		12680	M 26							
G AGFF TB	274880	0900		2474		1300	M 27							
G CET AC	587780	0130		764		0220	J 28							
G APEC TA	312900	0024		075		0036	V 29							
G APEC TB	274880	0024		066		0036	S 30							
P PREV C INC/INV TT	587780	0204		1199		0222	D 31							
P PREV C DECES TA	312900	0640		2003		0930								Incapacité
P PREV C DECES AT	312900					0030								Décès
P AG2R DEPENDANCE														180 € / an
M MUTUELLE														1,75% du PASS (3129€ 2014)
*COTISAT. SALARIALES.(2)				117321										
INDEMNITE TRANSPORT	10000			2249										
*INDEM.NON SOUMISES.(3)				2249										
M MUTUELLE FAMILLE				7666										4,20% du PASS – 1,75% BASE
M MUTUELLE OPTION				5471										
RET. TICKETS RESTAU.	1700	3520		5984		5280		8976						
S CSG TT	588778	2400		14131										
S RDS TT	588778	0500		2944										
FR.SANTE IMP. 54,75														
*AUTRES RETENUES....(4)				36196										
P PREV C INC/INV EXO	587780					0084		494						
FONCTIONNEMENT CE	587780					0400		2351						