Consultez nos sites : http://droopy2.onera/syndicats/cfdt/ et http://cfdt.onera.free.fr/
Et retrouvez nos communiqués : http://cfdt-onera.agence-presse.net/

Infos CFDT – Février 2018

Point sur l'accord "santé et prévoyance"

Accords sur la mutuelle "santé et prévoyance"
Signature de la CFDT

C'est dans les derniers jours de l'année dernière que les deux accords portant sur la mutuelle "santé et prévoyance" ont été signés, permettant ainsi de valider le grand travail de la CFDT, d'une part, pour faire évoluer les garanties au profit des salariés de façon solidaire et équitable et, d'autre part, pour convaincre nos partenaires des autres organisations syndicales de l'intérêt de ces accords.

Les changements législatifs intervenus entre 2013 et 2015 imposent un certain nombre de critères pour les contrats frais de santé dit responsables. En absence de contrat responsable à l'ONERA au 1er janvier 2018, certaines taxes et charges sociales patronales et salariales auraient été très fortement augmentées.

L'objectif de cette négociation a donc été de mettre en place un contrat responsable tout en maintenant un niveau de prestations santé et prévoyance identique pour tous les salariés et si possible au même coût. Le travail technique préalable de réalisation de l'état des lieux, d'examen des prestations et des "consommations" des salariés a été entrepris depuis plusieurs années. La véritable négociation a débutée en avril 2017 avec, pour la CFDT, plusieurs objectifs :

- **maintenir les garanties au même niveau y compris sous la contrainte des contrats responsables**.

Un certain nombre de nos garanties frais de santé risquaient d'être affectées par l'introduction de contrats responsables, par exemple, en chirurgie ou encore pour les praticiens non conventionnés ou non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO (accords de maîtrise des dépassements d'honoraires).
Pour maintenir nos prestations, il a été décidé de créer 2 contrats : un contrat responsable pour la grande majorité de nos remboursements et un contrat sur complémentaire santé pour tout ce qui ne rentre pas dans le cadre du contrat responsable.
Il a également été acté que, dès 2018, la commission de suivi réfléchirait à de nouvelles garanties (dépendances, …).

- **négocier à la baisse les cotisations auprès de l'IPECA (il s'agit, en fait, de contraindre cette négociation qui a lieu entre l'ONERA et l'IPECA).**

Les travaux de la CFDT ont permis de mettre en évidence une sur-cotisation importante pour la partie prévoyance (décès, invalidité, arrêts de travail) à hauteur de 1,4M€ sur une période de 7 ans. Le léger déficit sur la même période des frais de santé (-0,25M€) est ainsi largement couvert.
Au global, sur ces 7 dernières années ce sont presque 1,2M€ qui sont définitivement perdus pour l'ONERA et qui en plus ont généré des frais de gestion supplémentaires (puisque proportionnels aux cotisations) en faveur de l'IPECA.
Les travaux de la CFDT ont montré qu'une baisse des cotisations prévoyance de 10% était largement justifiée sans risque de déficit. Ceci a été acté dans l'accord et accepté par l'IPECA. De fait, cette baisse de cotisations permettra aussi de baisser les frais de gestion versés à l'IPECA.

A savoir, 1,4M€ de sur-cotisation sur la période 2010-2016, cela correspond à plus d'une année de cotisations (employeur et salariés) pour la prévoyance : l'équivalent d'une année gratuite pour tous !

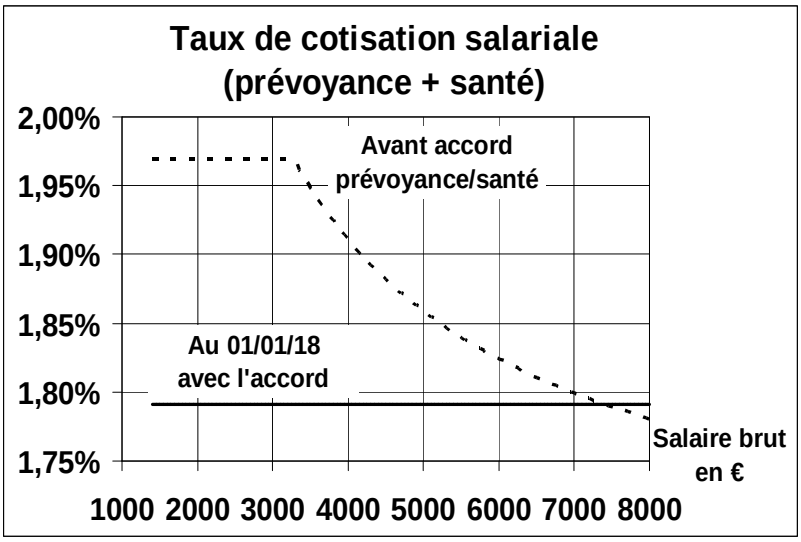
Par ailleurs, un nouveau dispositif de réserves permettra dorénavant de récupérer les bénéfices de notre régime de santé/prévoyance et de les réaffecter sur une dizaine d'années. Ceci nous permettra, par un pilotage adéquat, soit de faire évoluer nos garanties, soit d'ajuster au plus près nos cotisations.

- **Augmenter la participation de l'employeur (au profit des salariés).**

La négociation, grâce aux propositions de la CFDT, a permis de faire passer le financement pour la part patronale de 53 à 55% (et donc de 47 à 45% pour les salariés). La CFDT ne comprend toujours pas comment il est possible de s'opposer à cette mesure favorable à tous les salariés, à plus forte raison lorsqu'on réclame cette mesure chaque année dans le cadre de la politique salariale. Il s'agit d'une mesure d'augmentation générale de l'ordre de 0,1% acquise quel que soit le résultat des négociations salariales.

- **Répartir les cotisations salariales de façon plus équitable et juste.**

La baisse des cotisations, d'une part, et la hausse de la participation de l'employeur, d'autre part, permettent de faire cesser une immense injustice, à savoir, à l'ONERA plus votre salaire est faible, plus vous cotisez ! A partir du 1er janvier 2018, tous les salariés cotiseront, enfin, au même taux.



Cet accord, c'est : une réduction de cotisation (6€/mois au maximum) pour 98% du personnel et une augmentation (moins de 2€) pour les 2% restant, les salaires supérieurs à plus de 7400€/mois.

Une injustice intolérable empêchant toute signature de cet accord ?
Pas pour la CFDT !

Au final, ces accords (signatures CFDT, CFTC et CGT), au 1er janvier 2018, permettent

- de maintenir les mêmes garanties "prévoyance et remboursement de frais de santé",
- de supprimer une injustice sociale,
- d'augmenter la part patronale à 55% (ce qui dans le cadre des futures évolutions légales des mutuelles de santé est plutôt une bonne chose),
- d'instaurer une réserve dont le pilotage, via la commission de suivi, nous permettra dans les prochaines années soit d'améliorer nos prestations, soit d'encore baisser nos cotisations et surtout de ne plus perdre définitivement les cotisations bénéficiaires,
- de prévoir la mise en concurrence de l'IPECA par une consultation de différents organismes de prévoyance d'ici 5 ans.

Cet accord s'inscrit bien dans le principe fondateur de la sécurité sociale :

"Participer selon ses ressources et être aidé selon ses besoins."

Tous vos commentaires peuvent être adressés par mail à l'adresse : cfdt-central@onera.fr