

LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

*« Certains jours, il ne faut pas craindre
de nommer les choses impossibles à décrire »... René Char*

I. LE CONTEXTE

- a. l'aspect technique
- b. l'aspect financier et juridique
- c. l'environnement externe

II. LA PROBLÉMATIQUE DE CONFORMITÉ

III. LES INCIDENCES SUR VOTRE COTISATION

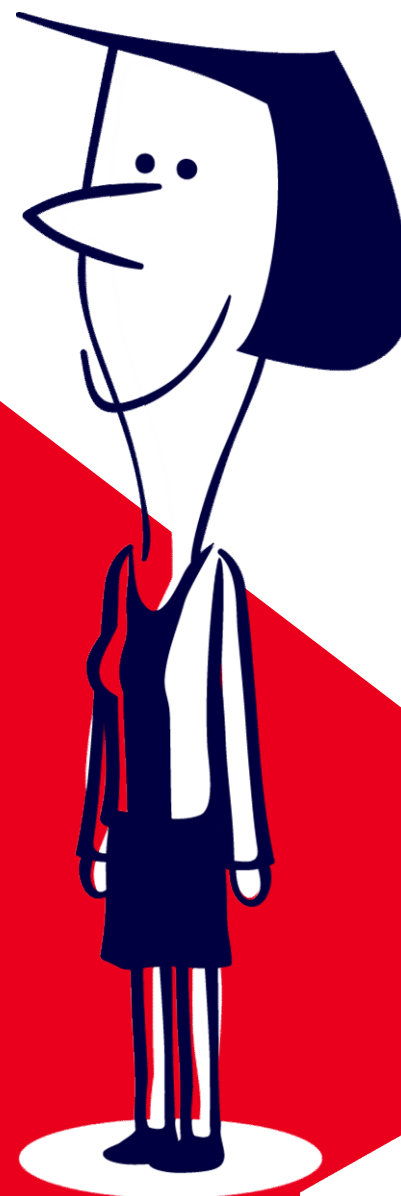
- a. Qu'en dit l'employeur ?
- b. La quadrature du cercle ?
- c. Quelles sont les hypothèses ?

IV. LE PANIER DE SOINS

V. LA PRÉVOYANCE

- a. La conformité
- b. L'équilibre du régime

VI. POSITIONS DE LA CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI



LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

La négociation sur le contrat mutuelle/prévoyance des agents de Pôle emploi bat son plein !

Une alerte : cette négociation est plus compliquée que les précédentes, compte-tenu de nouvelles obligations juridiques mais aussi de données financières très contraintes.

Nous aurions pu faire un tract simple et choc. Mais expliquer un dossier d'une telle complexité pour que vous vous fassiez votre avis prend du temps.

Vous trouverez ci-dessous des éléments d'explication pour comprendre au mieux ce dossier avec ses problématiques et ses enjeux, sans démagogie et sans tabou.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas : écrivez-nous à syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr.

I. LE CONTEXTE

a. l'aspect technique

- Nous sommes couverts pour 5 ans par un contrat qui a débuté le 1^{er} janvier 2017 et prendra donc fin le 31 décembre 2021.
- La mise en œuvre d'un tel contrat est encadrée par un processus d'appel d'offres assez long qui oblige donc à anticiper la négociation pour garantir les délais réglementaires et contraints de ce processus.
- Prévoir un délai de sûreté en cas de changement de prestataire pour basculer tous les contrats.

b. l'aspect financier et juridique

- Notre contrat prévoyance (décès / incapacité / invalidité) est déficitaire. En l'état, et avec ce niveau de cotisation, il y a fort à penser que peu de prestataires, pourraient répondre favorablement.
- En outre, notre contrat santé, au regard du panier de soins actuel mais aussi les projections actuarielles demande à être lui aussi revu.
- Au regard du code de la sécurité sociale découlant de l'ANI de 2013, notre contrat n'est pas juridiquement conforme du fait de la non uniformité de la participation de l'employeur (voir explication ci-dessous).

c. l'environnement externe

Pôle Emploi est un établissement public administratif, ce qui lui vaut parfois d'être concerné et impacté par des décisions ou des dispositifs mis en place directement par le ministère de la fonction publique. La fonction publique est sur le point d'avoir un dispositif de mutuelle pour ses agents / fonctionnaires, contractuels avec une participation de l'employeur, participation à ce jour qui serait de l'ordre de 50% ce qui est bien en deçà de ce que nous avons à Pôle emploi.

L'épée de Damoclès qui pèse sur nous réside dans le fait de savoir si Pôle Emploi sera ou non emporté par ce texte qui devrait passer sous la forme d'une ordonnance.

LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

II. LA PROBLÉMATIQUE DE CONFORMITÉ

- L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 (transposé dans la loi du 14 juin 2013) est entré en application le 1^{er} janvier 2016.

Depuis cet accord, les employeurs doivent mettre en place un dispositif de mutuelle santé pour leurs salariés avec une participation de l'employeur de 50 % minimum.

Mais cet accord comprend aussi un principe important ; l'uniformité de participation de l'employeur pour les salariés d'un même groupe.

- Le contrat santé de Pôle emploi n'avait pas prévu la définition de 2 groupes. A la mise en œuvre du nouveau contrat en 2017, le calcul de la participation des salariés s'est fait comme cela se faisait précédemment dans le cadre des contrats mutuelle à l'ASSEDIC, à savoir : le salarié paye un montant pour sa mutuelle qui correspond à un pourcentage de sa rémunération brute.

III. LES INCIDENCES SUR VOTRE COTISATION

En reprenant vos bulletins de salaire depuis 2017, vous pourrez constater que si le coût de la mutuelle était fixe (115,70€), votre participation variait d'un mois à l'autre notamment en juin et en décembre (allocation vacances et 13^e mois) mais aussi dans une moindre mesure en janvier et octobre (différentiel congés payés).

Il faut ajouter à cela tous les mois pour lesquels il y a des éléments qui viennent augmenter la rémunération brute comme, par exemple, le paiement de jours CET, les heures supplémentaires...

Pour être complet, votre cotisation (votre part) était plafonnée à une rémunération permettant d'obtenir une cotisation ne dépassant pas la moitié du prix de la mutuelle (pour rappel 115,70€), donc pour les mois de juin, décembre, entre autres, votre part salariale était plafonnée à 57,85€.

En clair, personne ne paie la même chose, peu d'agents payaient les 25 % qui correspond à la participation salariale. Certains paient moins, d'autres beaucoup moins alors que pour d'autres le coût est supérieur voire largement supérieur.

a. Qu'en dit l'employeur ?

L'employeur explique que cela a été possible du fait d'une tolérance de l'URSSAF, explication qui semble juridiquement extrêmement fragile.

En effet, pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, cet argument ne pèserait rien face à un juge qui se fonderait sur la loi et sur le principe de l'uniformité de la participation de l'employeur, un tel jugement serait alors lourd de conséquence pour les salariés, l'employeur et notre contrat de mutuelle.

b. La quadrature du cercle ?

La négociation s'est engagée dans un contexte très particulier puisqu'il faut en même temps, avoir un contrat juridiquement infaillible et rétablir l'équilibre financier des régimes.

Dans ce cadre, plusieurs hypothèses sont apparues.

LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

c. Quelles sont les hypothèses?

- ❖ **La plus simple** : une cotisation définie et identique pour tous les agents (un forfait), il suffirait d'appliquer une participation pour tous les agents de 25 % (et donc 75 % pour l'employeur).
 - Avantage : la cotisation est identique tous les mois et apporte de la lisibilité aux agents (« la mutuelle coûte tant et je participe pour tant »)
 - Inconvénient : depuis 2017 beaucoup d'agents ne paient pas 25 % du coût de la mutuelle et ramener leur participation à 25% cela ferait une augmentation relative (en pourcentage forte) même si au regard de la participation de l'employeur cela revient à un coût de mutuelle pour l'agent toujours faible.
- ❖ **La plus simple... et solidaire** : une cotisation identique pour tout le monde, à laquelle on applique 2 taux de participation différents pour des populations objectivement définies (non cadres et cadres par exemple)
 - Avantage : conformité au regard de la loi, solidarité d'un groupe vers l'autre (le premier participant à moins de 25 % et le second participant plus que 25 %)
 - Inconvénient : malgré l'ajout d'un seuil au regard de la première proposition, cela amène à des coûts toujours faibles de cotisation à une mutuelle santé pour les non cadres mais avec une augmentation relativement forte au regard de la situation actuelle.
- ❖ **La plus simpliste** : appliquer un pourcentage non pas pour définir directement la cotisation du salarié mais pour définir le coût de la mutuelle pour le salarié pour ensuite appliquer la participation de 25 % du coût défini.
 - Avantage : cela dépend pour qui. Comme actuellement certains payeraient moins, voire beaucoup moins que les 25 % et d'autres l'inverse.
 - Inconvénient : en définissant un coût artificiel variable selon le revenu brut, plus de plafond. Au regard des pourcentages proposés et du système de calcul, la répartition de l'effort n'est absolument pas proportionnée. Les tableaux de l'employeur montrent des efforts beaucoup plus importants pour les cadres au regard d'une situation actuelle où leur effort est déjà beaucoup plus important. De plus ces tableaux donnent des illustrations par CSP ce qui est trompeur, car, le véritable critère à prendre en compte est la rémunération brute et non la catégorie socio-professionnelle.
- ❖ **La plus équilibrée et solidaire** : partir sur une méthode mixant une partie fixe et un pourcentage :
 - une partie fixe pour les revenus dans la tranche 1 additionnée d'un pourcentage et dont l'ensemble est plafonné à deux fois le PMSS (6856€)
 - Idem pour les revenus supérieurs à la tranche 1 avec une partie fixe plus importante
 - Avantage : cette solution permet d'additionner les avantages des solutions précédentes en évitant leurs inconvénients. En effet, elle permet de répartir l'effort sur tous les niveaux de rémunération avec une progression mesurée
 - Inconvénient : difficile d'apporter une lisibilité sur ce que l'on cotise.

Toutes les hypothèses ci-dessus s'entendent sans changement de la répartition employeur/salarié, à savoir pour la mutuelle 75% pour l'employeur et 25% pour le salarié.

Pour être complet, une dernière hypothèse avait été proposée par l'employeur dès la 1^{ère} séance de janvier. Elle consistait, en plus de mettre en place une structuration de cotisation juridiquement solide, à modifier sensiblement la répartition 75% / 25% pour agir un peu moins sur le panier de soin. Évidemment, celle-ci s'accompagnait aussi d'une augmentation de la cotisation. À l'époque, aucune OS n'a montré une grande appétence pour cette proposition.

LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

IV. LE PANIER DE SOINS

Définir le mode de participation au coût de la mutuelle n'est que la première étape. Ensuite, il faut s'interroger sur des paramètres liés à la durée du contrat, à l'économie du système et à son équilibre. C'est ici qu'entre en action le panier de soins. Ce terme définit la grille des garanties à inclure dans l'appel d'offre et c'est au regard de ce panier que les mutuelles font une proposition tarifaire.

L'expérience et les travaux actuariels permettent de voir si un système est durable et viable. Si à ce stade, la grille actuelle ne pose pas de grosses difficultés, l'avenir s'annonce plus compliqué.

Face à des déficits à venir, il y a plusieurs solutions :

- ❖ Augmenter la participation de l'employeur
- ❖ Augmenter le coût de la mutuelle. L'inconvénient est que la structure déficitaire reste présente et ne fait que repousser l'échéance d'1 voire 2 années.
- ❖ Baisser drastiquement les prestations pour une cotisation identique à l'ancien contrat. L'inconvénient est une baisse de la qualité du contrat.
- ❖ Faire un « mix » des 3 solutions précédentes.

Au regard de tout cela, l'employeur, qui participe globalement à 75 % du coût de la mutuelle est prêt à faire un effort financier sur le dispositif santé. Mécaniquement, avec la logique du 75/25, cela implique aussi un effort pour les salariés. Pour autant il restera encore des économies à trouver sur le panier de soins de santé.

Si nous avons conscience de l'effort financier de l'employeur, il ne faut pas minimiser l'effort que les salariés devront aussi faire. **La solution qui sortira de cet accord doit à être acceptable et supportable, nous pensons à la CFE-CGC Métiers de l'Emploi qu'il y a encore un peu de chemin à faire.**

La Direction Générale à ce jour **propose de réduire ou de supprimer certains remboursements** dans les domaines suivants : **la chambre individuelle, la prime naissance, les cures, l'implantologie et l'optique.**

Après les premières réunions de négociations, quelques évolutions sont à noter sur le panier de soins, mais là aussi il reste encore un peu de chemin à parcourir :

- ❖ **La chambre individuelle** : réduction de la prise en charge , mais passage d'un montant fixe à un pourcentage du PMSS pour permettre de suivre l'évolution du PMSS.
- ❖ **Le forfait naissance** : l'employeur propose de le supprimer, nous pensons qu'une solution peut être trouvée avec une baisse, voire un ciblage sur le 1^{er} enfant pour ne pas le faire disparaître complètement.
- ❖ **Les cures** : l'employeur envisage pour le moment de ne rembourser que les soins
- ❖ **L'implantologie** : révision du nombre (passage de 3 implants par à 2) et du taux.
- ❖ **L'optique** : maintien du niveau de remboursement si les bénéficiaires vont dans le réseau de la mutuelle mais baisse du niveau de remboursement des verres si on va en dehors du réseau de la mutuelle (sauf s'il n'y a pas d'opticien dans le réseau au niveau du département).

LE DOSSIER

Négociation Mutuelle/Prévoyance

V. LA PRÉVOYANCE

Notre contrat a aussi un volet Prévoyance, qu'il va falloir remettre en conformité et rééquilibré !

a. La conformité

Une mise en conformité est nécessaire, mais elle est plus simple que pour la partie santé.

b. L'équilibre du régime

La situation est malheureusement plus simple que pour la mutuelle santé. Si pour cette dernière la situation financière n'est pas actuellement en souffrance, pour la prévoyance il n'y a aucune ambiguïté au regard du déficit du contrat actuel pour l'assureur.

Au regard des garanties et des cotisations, ce contrat génère un très lourd déficit et n'a aucune chance, s'il était reconduit en l'état, d'aboutir à une proposition d'une mutuelle.

Là encore la meilleure solution passe par un mix entre hausse de la cotisation et baisse de certaines prestations.

Une autre question se pose aussi sur la définition précise du maintien du salaire. L'objectif est que l'agent n'y perde pas mais aussi qu'il ne gagne pas plus en maladie qu'en situation de travail, ce qui est parfois le cas actuellement. Pourquoi ? Parce que notre salaire compte environ 14,58 mois et que l'assureur paie sa prestation sur 12 mois. Le problème vient aussi de différence de cotisation induisant des effets salariaux collatéraux.

VI. POSITIONS DE LA CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI

Nous ne vous dirons pas que nous préférons telle ou telle hypothèse, même si nous en avons déjà éliminé. Nous gardons l'esprit ouvert et attendons les simulations nouvelles à venir. Il ne s'agit pas d'insulter l'avenir !

Nous ne vous ferons pas croire non plus que rien ne changera. Vous avez compris que la situation est bien plus compliquée que cela.

En revanche, nous pouvons vous assurer que :

Nous allons poursuivre cette négociation jusqu'au bout sans rien lâcher car nous sommes convaincus que sinon nous prendrions le risque d'être happés par le dispositif de la fonction publique qui se met en place.

Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi il y a des sujets importants dans cette négociation :

- ❖ Maintenir la répartition employeur/salarié
- ❖ Maintenir une cotisation acceptable pour tous en limitant sa hausse et en lissant les efforts
- ❖ Garantir un panier de soins et une prévoyance de grande qualité
- ❖ Garantir la solidité juridique du nouveau contrat et son équilibre dans la durée
- ❖ Maintenir le caractère solidaire du contrat

Même si la situation est complexe, on peut y arriver !

**Un syndicat et des élus responsables,
une action responsable
pour une mutuelle responsable !**