Enfin une augmentation !
Les salariés cotiseront 150.000€ par an en plus pour la mutuelle…

La direction refuse de négocier un accord d'entreprise et veut imposer une **hausse de cotisations salariales pour la mutuelle,** essentiellement portée par les bas salaires, accompagnée d'une **baisse en pourcentage de la contribution de l'employeur,** et le **financement à 95% par les salariés** d'une augmentation des garanties là où le reste à charge pour le salarié a explosé suite à la mise en place du contrat responsable.

La direction réunit le CE jeudi sur son projet de Décisions Unilatérales de l'Employeur (DUE) pour imposer une modification de nos régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance à compter du 1er janvier 2018. Voilà ce qui est annoncé :

Prévoyance : Augmentation des cotisations

- Les régimes Prévoyance seront unifiés avec un alignement des garanties des non cadres sur les cadres (comme depuis 2016 pour les frais de santé).
- Les cotisations salariales passeront de 0,58% à 0,61% pour les tranches B et C, alors que la situation ne le justifie pas et elles resteraient réparties à 50/50 entre les salariés et l'employeur.

Frais de santé : une baisse généralisée du niveau des remboursements

- Une part dite « non responsable » est introduite dans le contrat, financée à 95% par les cotisations salariales (36% jusqu'à présent pour la part « responsable »), avec une prise en charge à 100% des frais jusqu'à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale pour les consultations de médecins spécialistes (passage de 45€ à 91€), actes d'imagerie et honoraires hospitaliers, pour les médecins non adhérents au Contrat d'Accès aux Soins.
- Les garanties de la part qui reste responsable dans le contrat monteraient jusqu'à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale pour certains soins dentaires.
- Les comptes sont en nette amélioration suite à l'encadrement des garanties par le contrat responsable, mais avec une forte diminution des remboursements (passés de 94% à 91%), le reste à charge ayant explosé pour le salarié sur certains postes.
- Une extension du réseau Itélis aux chirurgiens-dentistes et aux audioprothésistes **serait mise à l'étude (ou pas…)** pour bénéficier d'une baisse moyenne de 15% du reste à charge dans le réseau.

Cotisations : la part employeur baissera !

- La répartition des cotisations sera modifiée en défaveur des salariés avec un passage de la part employeur de 64% à 57%, une augmentation du taux de cotisation salarié qui passerait de 1,18% à 1,46% du PMSS (3.269€), de 0,31% à 0,36% pour la tranche B (de 3.269 à 13.076€/mois) et une baisse de cotisation de 0,31% à 0,24% pour la tranche C (part du salaire supérieure à 13.076€/mois).
- Les frais associés au contrat baisseront de 1%, tout en restant 0,5% supérieurs aux niveaux de 2015.

Cotisations : les bas salaires sont encore défavorisés

L'évolution des cotisations est particulièrement inéquitable entre les différentes catégories de salariés :

	Contrat responsable						Contrat non responsable		
	PMSS		TB		TC		TA	TB	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2018	2018	2018
Cotisations totales	3,28%	3,06%	0,86%	0,86%	0,86%	0,86%	0,18%	0,13%	0,00%
Cotisations employeur	2,10%	1,77%	0,55%	0,62%	0,55%	0,62%	0,01%	0,01%	0,00%
Cotisations salarié	1,18%	**1,29%**	0,31%	**0,24%**	0,31%	**0,24%**	**0,17%**	**0,12%**	0,00%

- la cotisation augmentera en % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (3.269€ bruts) avec une somme à payer équivalente pour tous les salariés, indépendamment du salaire.
- Elle augmentera beaucoup moins pour le taux B, et **diminuera pour le taux C**. Pour ces taux la somme à payer est proportionnelle au salaire (au-dessus du PMSS).

Par exemple, un salaire de 8000 € aurait une cotisation salariale santé augmentée de seulement 30% par rapport à un salaire de 4000 €.

Cotisations : les ex-EDF sont toujours des ex-EDF ; la direction menace tout le monde

La nouvelle répartition des cotisations de 43% pour les salariés contre 36% auparavant a aussi été présentée comme un équilibrage avec le taux pratiqué pour les ex-EDF, plus élevé que celui pratiqué à ESF. Sauf que légalement les taux de cotisation auraient déjà dû être alignés pour tout le monde au 1er juillet sur les taux actuels d'ESF, ce que n'a pas fait la direction.

Et quand la direction s'est trouvée à bout d'argument pour justifier ce supplément de cotisation indu, elle a menacé le CE d'arrêter tout et de revenir vers lui avec une décision encore moins-disante (répartition 40/60 employeur/salariés).

La direction reste positive, surtout pour ses intérêts

Après avoir floué les ex-EDF depuis le 1er juillet 2017 en prélevant sur leurs salaires un niveau de cotisation supérieur aux autres salariés pour le même niveau de garantie, la direction dit maintenant qu'elle les flouera moins à compter du 1er janvier 2018, en même temps qu'elle va commencer à flouer les ESF d'origine.
Il s'agit peut-être du message « positif » que lors du CE d'octobre la direction a dit vouloir envoyer vers tous les salariés pour atténuer leur perception d'une éradication généralisée de leurs droits depuis la dénonciation en 2016 de leur accords, statuts et usages, et les modifications illégales des objectifs SIP/STV, etc.

Frais de conseil et courtage, cherchez l'erreur

L'assureur restera le GAN, mais le courtier Mercer sera remplacé par Gras Savoie, qui se fera toujours payer ses émoluments sur nos cotisations, y compris pour la rente de courtage (3% de nos cotisations sur toute la durée du contrat) et les prestations de conseil, qui sont une délégation de tâches de la DRH…

Le CE doit pouvoir proposer des alternatives

La négociation dans l'entreprise est un principe qui reste étranger à la direction, mais compte tenu des enjeux (évolution des niveaux de garantie, du montant et de la répartition des cotisations), il faut que le CE se fasse assister par un expert dans le cadre d'une consultation relative à la décision unilatérale de l'employeur, avec :

- L'analyse de l'état des lieux et des comptes de résultat, de la légalité du groupe fermé EITSS depuis la fusion avec une inégalité de traitement au sein d'ESF (cotisations plus élevées dans le groupe fermé pour le même niveau de garantie), des propositions d'évolution des garanties par rapport à nos besoins et par rapport au marché, des propositions d'évolution des frais de conseil, courtage, gestion et assureur par rapport au marché.
- Des simulations de l'évolution des cotisations avec le maintien de la répartition actuelle employeur/salariés de 64%-36% et avec le changement proposé et l'analyse de leurs conséquences par niveaux de salaire.
- Des propositions alternatives de répartition des augmentations de cotisations entre les tranches de salaires qui soient plus justes et qui fassent plus jouer le rôle de solidarité de la mutuelle.

Comme la direction démarre la consultation du CE un mois seulement avant l'échéance du précédent contrat Mercer (fin 2017), une telle analyse, qui peut durer jusqu'à 2 mois, pourrait provoquer un retard des remboursements de frais de santé en janvier 2018, ceux-ci ne pouvant être demandés qu'au début du contrat avec le nouveau courtier.

La direction veut pouvoir encore augmenter la cotisation des salariés sans les consulter

Tout en les faisant déjà payer plus, la direction veux écarter complètement les salariés du pilotage des régimes en prévoyant dans ses décisions unilatérales de ne plus consulter le CE pour décider d'augmenter jusqu'à 5% la cotisation des salariés dans l'année !!! **Cause toujours une fois que c'est fait … !**

Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France, le 22 novembre 2017
http://ericsson.reference-syndicale.fr
Faites-nous part de vos avis et questions à cgt.esf@laposte.net