

Mieux protégés, mieux soignés !

juin 2021 – IN

Au fil des conquêtes sociales, les salariés de droit privé ont obtenu la mise en place de contrats collectifs de prévoyance visant à organiser la solidarité face aux incidents de la vie et ce avec la contribution de l'employeur. Nous sommes enfin parvenus à les étendre aux fonctionnaires.

Le **nouvel accord de prévoyance Incapacité, Invalidité, Décès (IID)** pour les fonctionnaires vise non seulement à verser une indemnité en cas d'accident ou de décès hors de la période de service, mais aussi, en **cas de congés maladie**, à garantir une rémunération que l'employeur n'a pas d'obligation à leur maintenir.

La négociation entamée au mois de juillet 2020 a vu des conditions d'appel d'offres largement favorables à la MG¹, empêchant de déterminer quel aurait été le prestataire le plus avantageux... Pour autant, l'accord accroît les droits des fonctionnaires et offre des garanties proches de celles des salariés de droit privé. Il a été signé en février 2021 par l'ensemble des Organisations Syndicales... avec des réserves en ce qui concerne la CFE-CGC Orange, dans l'incertitude de ce que seront les conditions tarifaires de l'accord Prévoyance au-delà des 3 ans d'engagement contractuel de la MG.

La **prévoyance santé** qui couvre partiellement les dépenses non remboursées par la Sécurité Sociale (CPAM) a quant à elle fait l'objet d'un avenant proposant entre autre de baisser les cotisations des seuls fonctionnaires en 2021.

Pourquoi ? La Direction voulait récupérer 60% des 20 millions d'excédent budgétaire (recettes constituées par les cotisations moins les dépenses que sont les versements faits aux personnels) du régime.

En se livrant à ces calculs d'apothicaires pour récupérer de façon anticipée des fonds, la Direction maintient la fracture entre les deux populations, empêchant la solidarité générationnelle et une harmonisation simplificatrice. Un décalage de charge de peu d'importance au regard des risques sanitaires à moyen terme, conséquences de ce que les personnels ne se soignent plus.

Quand la Direction parle d'argent, nous choisissons de privilégier votre santé et une solidarité durable... Soignez-vous !

► La Prévoyance pour les fonctionnaires

Les caractéristiques de l'accord

La Prévoyance IID des fonctionnaires est un [contrat collectif](#) :

- ◆ L'adhésion est obligatoire (pas de dérogation possible) ;
- ◆ La part de la cotisation payée par le fonctionnaire est déduite de son revenu imposable (ce qui engendre une réduction d'impôt), opération visible sur la fiche de paie ;
- ◆ L'entreprise est exonérée de charges sociales sur sa part de cotisation.

Le taux global de cotisation est de 4,19%. Les cotisations payées par les personnels seront calculées par tranche de rémunération comme c'est le cas pour les Salariés (SdDP) :

- ◆ La tranche 1 (T1) qui va jusqu'au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) égal à 3 428€ ;
- ◆ La tranche 2 (T2) qui va de 3 428€ à 8 fois le PMSS soit 27 424€.

L'entreprise prend à sa charge 83% de la cotisation sur la tranche 1 puis 80% sur la tranche 2.

Répartition	Part Func.	Part Orange
T1 < 3 428€	0,712%	3,478%
T2 > 3 428€	0,838%	3,352%

Ces modalités ont été obtenues [grâce au courrier adressé à Stéphane Richard](#). En l'absence de modifications législatives ou réglementaires, les taux sont fixés jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà ils pourront faire l'objet d'une révision en fonction des résultats du régime.

Les taux de cotisation ont été établis de façon à aligner les montants cotisés par les fonctionnaires avec ceux cotisés par les salariés de droit privé. Les garanties sont globalement équivalentes aux garanties de ces derniers :

- ◆ Prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération pour le calcul des indemnités ;
- ◆ Maintien de 100% de la rémunération nette au-delà du 46^{ème} jour quel que soit le type d'absence pour raison de santé. Ensuite, soit la personne reprend son activité, **soit elle part en retraite invalidité en bénéficiant désormais, à l'instar des salariés de droit privé, d'un complément de retraite à hauteur de leur rémunération nette jusqu'à 62 ans ;**
- ◆ Capital décès de 65% à 430% de la rémunération annuelle brute fonction de l'option choisie (Vs. 112% à 250% du TIB)...

... et de fait la prise en charge du jour de carence par Orange avec maintien du plein traitement dès le 1er jour d'arrêt de travail ;

La mise en œuvre de ce nouveau régime de prévoyance IID est planifiée au **1^{er} juillet 2021**. Les fonctionnaires devront choisir les options du régime (et les bénéficiaires qu'ils souhaitent retenir durant le **mois de juin 2021** (formules équilibre, capital, rente conjoint, rente éducation).

¹ La MG a été autorisée à baisser drastiquement ses prix pour se positionner sur la première marche du podium. [Voir notre article sur le sujet.](#)

Attention, le système actuel d'Humanis est tellement archaïque qu'on ne peut changer ses options et bénéficiaires que les années Impaires. **Seules les modifications consécutives à un changement de la structure familiale, ou à une dégradation significative de la situation financière, sont autorisées dans les deux mois suivant l'évènement.**

Une harmonisation précaire

Si l'alignement des cotisations côté personnels et des garanties avec les salariés de droit privé paraît réel, la situation n'est pourtant pas aussi claire.

Le taux global de 4,19% est à comparer à 2,01% sur la T1 et 2,15% sur la T2 pour les salariés de droit privé. Soit un taux pour les fonctionnaires qui s'établit à plus du double de celui des salariés de droit privé ;

A salaire égal, le montant cotisé est plus élevé en raison de l'âge de la population (âge moyen de 57,7 ans pour les fonctionnaires et 41,8 ans pour les SdDP).

Rien ne dit que les fonctionnaires ne devront pas à l'avenir payer une quote-part plus importante. En effet, à partir du 1^{er} janvier 2024, la MG ne garantit plus le taux !

La CFE-CGC Orange dénonce l'absence de solidarité intergénérationnelle. Elle a réclamé l'ouverture **dès à présent** d'un nouvel accord qui intégrera le principe de solidarité générationnelle et statutaire pour organiser l'égalité de traitement entre les deux populations.

Le lancement du nouvel appel d'offres devra permettre la mise en œuvre du nouveau contrat au **01/01/2024**.

► L'avenant Santé pour les fonctionnaires

La Direction a proposé un **nouvel avenant du contrat Santé applicable au 1^{er} juillet** avec pour objectif de commencer à en récupérer les **réserves** dès 2021 et de revenir juste à l'équilibre entre le montant des cotisations et les prestations annuelles. La réserve actuelle se monte à environ **20 M€**. Elle résulte de **cotisations des fonctionnaires, supérieures à celles des salariés de droit privé** (pour un salaire de 4 306,58€ un fonctionnaire cotise 58,14€ et un SdDP 47,07€, soit un écart de 11,07€), de **dépenses de santé moindres et d'habitudes de consommation plus frugales**.

Cela se traduira par :

- ♦ Une réduction du taux de cotisation santé de -11% de 3,38% à 3,11% soit une cotisation payée par le fonctionnaire qui passe de 1,35% à 1,20% ;

La CFE-CGC Orange revendique

- Une vraie harmonisation des contrats prévoyance et santé des Salariés de droit privé et des fonctionnaires ;
- Une solidarité avec un seul et même contrat pour les Salariés de droit privé et les fonctionnaires ;
- Le déplafonnement des cotisations santé et un taux unique et plus bas de cotisation, pour une vraie justice sociale...

- ♦ Une réduction de l'assiette d'appel à cotisation à 80% ;
- ♦ Une suspension des cotisations en avril 2021, en janvier, février et mars 2022.

Ces mesures devraient permettre un retour à l'équilibre complet fin 2025 (sauf changement des politiques de remboursement de la Sécurité Sociale). 8 M€ (40%) seront donc restitués aux personnels, et 12 M€ (60%) pour l'entreprise.

ALERTE : SOIGNEZ-VOUS !

Les dépenses de santé se sont effondrées en raison du Covid et notamment celle des fonctionnaires de notre entreprise. Cela se voit [dans le rapport sur l'équilibre du régime de prévoyance santé](#).

Ce n'est pas une bonne nouvelle car ce sont principalement les actes médicaux de prévention qui ont été réduits. Ainsi en France, la détection du taux de cancer chute de 23% en 2020. De même les soins en ville ont chuté de 60% chez les médecins spécialistes et de 30% chez les médecins généralistes.

La CFE-CGC Orange a alerté la Direction afin qu'elle alerte les personnels via une grande campagne de sensibilisation pour un retour aux actes de prévention.

Tranches et taux de cotisations différents entre les deux populations...

A quand une cotisation unique et plus juste ?

Si d'apparence la nouvelle répartition des cotisations laisse apparaître une baisse de cotisations, il n'en reste pas moins qu'en raison du système différent de taux et de tranche, qu'à salaire égal, certains fonctionnaires payent moins que les salariés de droit privé tandis que d'autres payent plus. **Pour attiser le ressentiment et déstructurer le collectif, les RH se sont surpassées.**

Les manœuvres de la Direction pour récupérer 12 millions d'euros dès 2021 ont conduit à accentuer la divergence des deux systèmes de cotisations.

La CFE-CGC Orange (seule hélas) milite pour :

- Un seul et même accord entre les fonctionnaires et les salariés de droit privé, pour garantir une solidarité intergénérationnelle ;
- **Une cotisation unique qui s'applique à la totalité du salaire, et, les gros salaires payant proportionnellement beaucoup moins, de fait, moins élevée.**

Dans le régime de santé, en effet, les moins aisés, plus vigilants atteignent rarement les plafonds de remboursement et cotisent en conséquence plus qu'ils ne dépensent... Aujourd'hui chez Orange, les bas salaires financent les hauts salaires, **la DRH mettant en application le ruissellement... vers le haut !**



Vos correspondants

Pascale Pégot – 06 71 95 41 20
Maria Bouscary – 06 88 18 36 03
Pierre David – 06 84 80 80 09



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

