

# La complexité favorise l'injustice !

mai 2019 – IN – Groupe Orange

Chez Orange, il existe deux types de contrats collectifs : la prévoyance santé, gérée par la MG (Mutuelle Générale, historiquement créée pour les fonctionnaires des PTT) et, pour les salariés de droit privé uniquement, la prévoyance décès, incapacité, invalidité (DII), gérée par Humanis (organisme à gestion paritaire entre les organisations syndicales patronales et salariales). La présence de deux statuts, fonctionnaires et droit privé, a généré des inégalités que la CFE-CGC Orange s'efforce de faire corriger.

## Contrat individuel / collectif

**Contrat individuel** : le contrat lie l'assureur à un assuré, le risque est pris par l'assureur.

**Contrat collectif** : le contrat lie l'assureur à une collectivité juridiquement dédiée, et n'assume aucun risque. Les recettes sont assurées par les cotisations. Les charges découlent des taxes imposées par l'État, des frais de gestion & de conseil et du remboursement des adhérents au contrat. En cas de déficit, le régime devant toujours être à l'équilibre, les cotisations augmentent ou les prestations baissent. **Lorsque le contrat est dédié aux personnels d'une entreprise**, l'employeur finance une partie des cotisations. Son caractère obligatoire permet de bénéficier d'une **niche fiscale** : la part payée par le collaborateur est déduite du revenu imposable et la participation patronale n'est pas soumise à charge sociale.

## ► Couverture santé

Grâce à la ténacité de la CFE-CGC, le **contrat collectif santé des fonctionnaires Orange** est entré en vigueur le 1er janvier 2018. L'employeur participe à son financement à hauteur de 60%. Dans la plupart des cas, le contrat est mieux disant que précédemment : les garanties du contrat collectif sont supérieures à celles des contrats individuels niveau 3.

### Remboursements identiques pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé.

Les contrats collectifs incluent, sans cotisation supplémentaire, le conjoint à charge, les enfants mineurs, les enfants majeurs étudiants de moins de 26 ans, apprentis ou handicapés à charge, et les ascendants fiscalement à charge. Le conjoint qui dispose de revenus peut lui aussi adhérer au titre de conjoint cotisant. **Attention** : lors du départ en retraite ou de l'entreprise, ce contrat familial s'arrête pour le souscripteur et ses ayants-droits.

### Le reste à charge (RAC), indicateur de performance d'une complémentaire santé.

Le RAC, c'est ce qu'il vous reste à payer sur vos frais de santé, après remboursement de la Sécurité Sociale et de la complémentaire santé. Si certains remboursements sont plafonnés par la loi dans le cadre des contrats « responsables » (qui s'appliquent chez Orange), on peut déplorer des remboursements trop faibles, sur les soins dentaires notamment.

**La couverture santé fait l'objet de 2 contrats collectifs distincts.** Compte tenu des plafonds de cotisations appliqués, les fonctionnaires qui touchent plus de 3 377 € bruts par mois paient plus que les salariés de droit privé touchant la même rémunération. \*en Alsace Moselle, les taux de cotisations sont inférieurs en raison de règles légales historiques.

## Salariés de droit privé Orange SA

cotisations * sur salaire brut mensuel	salarié	employeur
tranche 1 (jusqu'à 3 377€/mois)	1,35% 19,18 € mini / mois	2,03%
tranche 2 (3 377€ à 27 016€/mois)	0,09%	0,14%

► vos garanties et vos services, sur anoo

*Dans les filiales, le taux de répartition des cotisations peut être différent (jusqu'à 90% de prise en charge par l'employeur chez OBS SA), et, notamment dans les filiales récemment acquises, organisme de gestion et contrat peuvent différer.*

## Fonctionnaires Orange SA

cotisations * sur brut mensuel jusqu'à	agent	employeur
4 236€/mois	1,35% 19,18 € mini / mois	2,03%

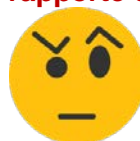
► vos garanties et vos services, sur anoo

*Des dispenses d'adhésions au contrat peuvent être accordées selon des critères spécifiques : ayant-droit sur la mutuelle du conjoint dans une autre entreprise, passage à la CMU...*

### Cotisation de mutualisation.

Lors de la mise en place du contrat collectif santé, les fonctionnaires qui avaient précédemment un contrat individuel auprès de la MG ont été assujettis à une Cotisation de Mutualisation (Cot-Mut), d'un montant mensuel de 11€26 en 2018, permettant de conserver leur ancienneté et les tarifs associés s'ils rebasculent sur un contrat individuel lorsqu'ils quitteront l'entreprise, par exemple pour partir en retraite.

### Quand la couverture santé des fonctionnaires rapporte de l'argent à... l'entreprise !



La condamnation de Bruxelles sur l'avantage concurrentiel que constitue l'emploi de fonctionnaires oblige Orange à payer une compensation calculée sur la différence entre le brut et le net qui leur est versé. La mise en place du contrat collectif santé a permis à la Direction de faire baisser le montant de cette compensation... **pour un montant supérieur à ce que lui coûte la couverture santé des fonctionnaires !**

## Bug informatique.

Début 2019, au moins 1 500 personnes ont été privées de la couverture MG, pour elles et leur famille, jusqu'à ce que la Sécurité Sociale les considère comme bénéficiaires de la CMU ! Ni la MG ni la Direction n'en ont informé les partenaires sociaux... et la MG n'envisage de dédommager ni les personnels, ni le collectif.



## ► Opacité, injustice, surcoûts

Au bout d'un an d'exercice, le régime santé des fonctionnaires est bénéficiaire, mais l'opacité organisée par la DRH sur la mise en place du contrat MG empêche de comprendre pourquoi : cotisations supérieures, moindres dépenses par rapport aux salariés de droit privé, autre motif ?

Le régime santé des salariés de droit privé est quant à lui déficitaire, en raison notamment de frais de gestion (env. 8%) élevés au regard des services rendus. La MG, n'ayant pas à assumer le risque (car c'est un contrat collectif), n'effectue aucun contrôle permettant d'identifier d'éventuelles fraudes susceptibles d'engendrer au moins une partie du déficit.

### Conflits d'intérêts

Aucun appel d'offres n'a été réalisé lors du renouvellement du contrat « santé » pour les salariés de droit privé. Le Vice-président de la MG est un ancien haut responsable RH d'Orange. Le contrat de prévoyance DII n'a pas non plus été soumis à appel d'offres. Le DRH qui négociait l'accord avec les organisations syndicales d'Orange était aussi... administrateur d'Humanis. Des liens qui interrogent !!!

Pour l'ensemble de ces contrats, nous ne parvenons à obtenir aucun traitement statistique permettant de mieux comprendre les facteurs de risque récurrents parmi les personnels d'Orange, et donc d'identifier des actions préventives adaptés.

La CFE-CGC Orange pressent que les moins aisés des collaborateurs, en raison du niveau du RAC, ne peuvent pas profiter des mêmes soins, en quantité comme en qualité, que les plus favorisés. Elle se bat pour qu'un état des remboursements par tranche de salaire soit fourni, pour conforter sa proposition de rééquilibrer les cotisations, en baissant celles portant sur la 1<sup>ère</sup> tranche de revenus et en les augmentant pour les plus hauts salaires. Sans succès ! Le négociateur de la DRH faisant partie des plus gros revenus, comment faut-il interpréter ce refus ?

### Retraite et protection sociale

Lors de votre départ en retraite, vous n'êtes plus couverts par les contrats collectifs de l'entreprise, qu'il s'agisse de santé ou de décès, incapacité, invalidité. Voir notre livret : [La retraite dans le Groupe Orange : anticiper pour être prêt !](#)

## ► Prévoyance décès, incapacité, invalidité (DII)

La prévoyance DII couvre les situations de décès, d'incapacité (liées à un arrêt de travail), et d'invalidité, en complément des prestations versées par la sécurité sociale.

### Salariés de droit privé du groupe Orange

Les salariés sont couverts par un contrat collectif de prévoyance DII, qui les assure 365 jours par an, dans et hors cadre d'activité professionnelle.

cotisations 2019 sur salaire brut mensuel	salarié	employeur
tranche 1 (jusqu'à 3 377€/mois)	0,708 %	1,312 %
tranche 2 (3 377€ à 27 016€/mois)	0,838 %	1,312 %

Le niveau des cotisations a été relevé par [l'avenant du 30 novembre 2018](#). Des services connexes sont ajoutés aux garanties (convention d'assistance à domicile telles que garde d'enfants, aide-ménagère, ...). **À noter** : en cas d'invalidité ou de décès suite à un accident du travail, les montants versés sont plus importants. Retrouvez-les sur [prevoyons.com](#). Dans certaines filiales, telles OBS SA, l'organisme de gestion, le contrat et les cotisations diffèrent.

### Fonctionnaires d'Orange SA

Les fonctionnaires d'Orange disposent de garanties statutaires, assurées par Orange en substitution de l'Etat, dans un certain nombre de cas en lien avec leur activité professionnelle.

► prévoyance pour les fonctionnaires, [sur anoo](#)

Ils peuvent souscrire un contrat individuel pour compléter leur couverture ([MG](#), [Tutélaire](#)). Attention, les cotisations individuelles ne sont pas déductibles du revenu imposable.

## La CFE-CGC Orange revendique

- Le lancement d'un appel d'offres pour bénéficier des meilleurs tarifs du marché.
- Un rééquilibrage des cotisations, avec une participation accrue des personnels les mieux rémunérés.
- La fusion des régimes de prévoyance santé des fonctionnaires et des salariés pour diminuer les frais de gestion et organiser la justice sociale.
- La fourniture de statistiques permettant d'améliorer la prévention et l'optimisation financière des contrats.



### Vos correspondants

Gwen POULAIN – 06 80 23 06 58  
Didier COUILLE – 06 83 98 22 84  
Claude BOUCLIER – 06 87 60 13 48  
Pascale PEGOT – 06 71 95 41 20

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

