

Contrat Santé et prévoyance UES : Modification des garanties!

La Cfdt vous informe des négociations en cours et des nouveautés, en vous abonnant simplement à la liste Essentiel pour cela un seul mail à essentiel-soprasteria+subscribe@googlegroups.com ! Transmettez autour de vous !

Même si le bilan de début 2020 sur nos frais de santé est - par rapport à 2019 - « mieux », notre contrat est toujours en déficit, et ne cesse de se creuser. Depuis 5 ans, nous avons mangé nos réserves constituées auparavant, et nos deux contrats prévoyance et santé atteignent en cumulé 6,5M€.

Des évolutions de garanties santé ont été décidées **unilatéralement** par la direction. **Celle-ci refuse toujours une gestion paritaire de ces contrats alors que les cotisations sont partagées entre la direction et les salariés.** Ces derniers devraient donc avoir un droit de regard et la possibilité de faire des choix.

Légalement, le changement de garantie ne peut être imposé qu'après avoir prévenu les salariés dans un délai raisonnable ! où est l'information ?

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...



À savoir, plus de 50% de nos dépenses sont sur Optique et Dentaire.

Au **1^{er} janvier 2021**, la direction nous annonce plusieurs évolutions :

1) Baisse de remboursement de la Monture en Optique

Une baisse de facturation a été constatée, car les opticiens auraient baissé les prix suite à la limite de 100€ des remboursements montures dans les contrats responsables. Notre sur-complémentaire permettait d'ajouter 150€ à ces 100€, cela va être réduit à 50€, soit un total de **150€ de plafond** pour les montures de tous (avant : 250€ adultes 185€ enfants).

2) Baisse de remboursement des Verres simples en Optique

Uniquement pour les verres **uni-focaux faible correction** (moins de 2 dioptries) : Passage à **120€ de plafond** contre 154,26€ auparavant. (Environ 9042 actes en 2019).

3) Obligation d'utiliser le réseau CARTE BLANCHE pour l'Optique

Pour avoir un remboursement de sur-complémentaire sur l'optique, il faudra passer par un opticien du réseau Carte Blanche (¼ des opticiens aurait carte blanche, présence sur toute la France, avec des tarifs négociés de remise). Donc moins cher pour notre complémentaire. Demandez donc bien la carte blanche ! Et si vous n'avez pas le tiers payant, c'est que ce n'est pas carte blanche !

4) En avril 2021 : Conjoints : dé-noémisation des conjoints :

Aujourd'hui 90% des conjoints sont sur notre complémentaire en 1^{er} rang (contre 40% dans autres entreprises comparables), ce qui n'est pas logique, car certains conjoints doivent avoir une autre complémentaire. Il s'agit de couper la transmission automatique de la sécu à notre complémentaire santé pour les conjoints. Une communication sera faite aux salariés en février/mars pour demander des justificatifs : Seuls ceux qui n'ont pas d'autres complémentaires santé **et qui n'en ont aucune proposée par leur employeur** (sic !) pourront rester noémisés, donc avec la transmission automatique.

Pas de perte de droits à remboursement : les conjoints peuvent toujours se faire rembourser sur la complémentaire SSG, seulement, il faudra qu'ils fassent la manipulation eux-mêmes d'envoyer leur facture à la complémentaire santé SSG. Le but est de faire d'abord jouer les complémentaires santé des conjoints qui en ont (obligatoire pour les salariés du privé) AVANT, puis s'il reste à charge quelque chose, le conjoint peut toujours se tourner vers la complémentaire SSG pour compléter selon notre couverture. Nouveauté par rapport à une opération similaire dans le passé : les conjoints sans complémentaire à cause du fait qu'ils aient refusés la complémentaire de leur employeur sont concernés et ne pourront pas être noémisés ni avoir notre tiers-payant.

L'entreprise va demander un justificatif pour accepter de noémiser ou attribuer le tiers-payant au conjoint. Un mail sera envoyé à chacun en février/mars, pour répondre et envoyer les justificatifs des conjoints.

Tout cela pour éviter une augmentation des cotisations de santé.

La CFDT a fait part de nombreuses remarques notamment sur le fait qu'aucune communication n'ait été faite aux salariés (comme nous l'avons déjà demandé de nombreuses fois et encore depuis octobre 2019) sur la dérive des frais santé et le réseau carte blanche !

Il est un peu facile d'envisager dès lors des modifications alors que les salariés sont maintenus dans le noir depuis des années !

La prévoyance a vu sa cotisation augmentée (pour l'entreprise uniquement) au 1^{er} avril 2020 (de 1% à 1,31% sur la tranche A des salaires).

La CFDT a rappelé à la direction qu'elle se devait d'atteindre **d'abord les 1,5% légaux de taux de cotisation sur la tranche A à sa charge pour la prévoyance, avant toute augmentation** d'une quelconque cotisation salariale.

De plus, et pour rappel, **la CFDT a toujours demandé à ce que s'il y avait augmentation de cotisation nécessaire, il faudrait déjà commencer par faire payer sur la tranche C** des salaires pour faire payer en fonction de ses capacités chaque salarié !

Car aujourd'hui la cotisation n'est pas proportionnelle au salaire. Nous payons tous une cotisation santé sur la tranche A de notre salaire (partie de salaire sous le PMSS soit 3428€ en 2020), les plus chanceux paient aussi une part sur la tranche B de leur salaire (sur la part de salaire entre 3428€ et 10284€), mais les ultra-chanceux qui personne ne paie de cotisation sur la tranche C de leur salaire (part du salaire > 10284€).

Ex : Un salarié payé 50 000€ par mois paie donc la même chose qu'un salarié à 11 000€. Et les salariés ne paient pas proportionnellement à leurs moyens, les salariés sous 3428€ payant proportionnellement plus que ceux à 50 000€ ! Pour rappel :

Cotisation Prévoyance :	Entreprise	Salarié
Partie de salaire dans Tranche A	1,31%	0%
Partie éventuelle de salaire dans Tranche B	0,625%	0,625%
Partie éventuelle de salaire dans Tranche C	0,625%	0,625%

Cotisation Santé :	Contrat Socle responsable		Sur-complémentaire
	Entreprise	Salarié	Salarié
Partie de salaire dans Tranche A	1,82%	1,13%	0,05%
Partie éventuelle de salaire dans Tranche B	0,42%	0,53%	0,05%
Partie éventuelle de salaire dans Tranche C	0% !	0% !	0% !