

MUTUELLE

Se moquerait-on ?

Le 15 mars, la direction envoyait à l'ensemble des managers, un @mail expliquant ce qui nous attend à partir du 1^{er} juillet. A charge pour eux de vous l'expliquer...

La DRH se débarrasse ainsi d'une explication épineuse sur les managers 1^{ère} ligne, dont ce n'est pas le rôle, mais surtout essaye de rendre acceptable une chose qui ne l'est pas...

Car, il est malheureusement évident que ce sont les plus petits salaires qui sont mis en danger, en touchant à leurs pouvoirs d'achat et en s'attaquant à la famille des salariés, la direction démontre une volonté qui est très loin d'un contrat social.

En noir, le mail d'origine, en bleu, nos réponses

Depuis la dénonciation en avril 2016 de l'accord collectif formalisant les engagements de la compagnie pour notre régime complémentaire frais de santé, nous avons engagé des négociations avec les partenaires sociaux pour construire le nouveau régime.

- Les objectifs de la Direction :
1. Mise aux normes du Contrat Solidaire et Responsable (CSR), qui permet à IBM et ses salariés de bénéficier de dispositions sociales et fiscales favorables.
 2. Maintien des garanties actuelles, chaque fois que la réglementation sur le CSR le permet
 3. Introduction d'options, pour une couverture adaptée aux besoins actuels de chacun de nos salariés
 4. Ajout de services innovants adaptés à nos nouvelles habitudes de vie
 5. Mise en concurrence : une étape classique dans la désignation de tous nos fournisseurs
 6. Baisse de la cotisation pour la majorité des salariés au titre de leur propre couverture
 7. Fin du financement du déficit des régimes Conjointes et Enfants par l'excédent du régime Salariés

Plusieurs réunions de négociation ont eu lieu, notamment pour définir les garanties optionnelles et le mode de financement du nouveau régime.

Effectivement plusieurs réunions de négociation ont eu lieu. Mais dans une négociation, chaque partie pose sur la table ses demandes, et après discussion, certaines sont prises en compte et d'autres non...

Elles ont aussi permis de partager avec les organisations syndicales les avancées de l'appel d'offres car s'il est normal que la direction soit l'initiateur du choix du fournisseur avec qui elle signera un contrat, notre volonté a toujours été que les représentants du personnel soient tenus informés et puissent faire part de leurs observations. D'ailleurs, le cahier des charges intégrait certaines demandes des représentants du personnel.

Vrai, mais les propositions retenues par la direction ne concernent que la partie « frais de remboursement santé » et non la prise en charge des ayants droit, sur laquelle les organisations syndicales n'ont pas été entendues.

Le choix du fournisseur sera fait avant la fin du mois de mars, et nous avons présenté aux organisations syndicales jeudi 2 mars notre dernière proposition pour un accord collectif.

Conformément à notre nouvelle stratégie relations sociales, qui vise en valoriser la voie contractuelle et la sécurité qu'apporte un accord d'entreprise, nous avons proposé une meilleure prise en charge patronale des cotisations des IBMers en cas de signature d'un accord ; cette prise en charge sera donc de 78 % en cas d'accord d'entreprise et 75 % en cas de décision unilatérale sans accord.

Vrai, mais concrètement, le « bénéfice » pour les salariés ne serait que de 1,5 € à 2 € par mois. Cela vaut-il la peine au regard de ce que l'on va perdre ?

Il appartient maintenant aux organisations syndicales de prendre leurs responsabilités quant à la signature d'un accord d'entreprise. Le nouveau régime sera en place le 1^{er} juillet 2017, les garanties et cotisations actuelles continuant de s'appliquer jusqu'à cette date.

N'ayant toujours pas reçu la proposition d'accord par la direction, il nous est difficile de nous prononcer mais une certitude : L'incitation de 3 % ne suffit pas à nous faire oublier tout ce que nous allons perdre (augmentation cotisation conjoint et enfant).

Ce dossier étant complexe, nous avons préparé un FAQ pour répondre à vos questions et à celle de vos équipes.

Comment serai-je remboursé après le 1^{er} juillet ?

La loi sur le contrat solidaire et responsable impose de plafonner certaines garanties, notamment le remboursement des consultations si le médecin n'a pas signé de convention ONDAM avec la Sécurité Sociale.

Vrai

Si votre praticien est dans ce cas, et que ses dépassements d'honoraires sont supérieurs au plafond, vous serez moins bien remboursé. Ceci n'est pas le fait d'IBM, mais le résultat d'un changement législatif.

Vrai

Si votre médecin a signé une convention ONDAM, ou que ses dépassements d'honoraires sont limités, vous continuerez à bénéficier du même remboursement qu'aujourd'hui.

Mais attention, cela n'est vrai qu'à la condition que vous souscriviez également à l'option 1 qui vous permettra d'obtenir le même niveau de remboursement qu'actuellement.

Je vais payer plus cher ?

Pour la très grande majorité des salariés, la cotisation pour leur couverture frais de santé va baisser, comme le montre les exemples ci-dessous (construits sur la base des taux moyens reçus durant l'appel d'offres ; les taux définitifs seront communiqués quand le prestataire aura été choisi). L'hypothèse d'une cotisation patronale de 78 % (dans l'hypothèse d'un accord signé) a été retenue pour ces exemples ; si l'accord n'est pas signé, cette contribution sera de 75 %.

En revanche, la cotisation pour les ayants-droit augmentera pour beaucoup. Ces exemples ne tiennent compte que du socle de remboursement.

Pour un même niveau qu'actuellement, il vous faudra rajouter l'option 1, soit en moyenne 5 € pour le salarié et son conjoint et autour de 3 € pour chaque enfant pour cette seule option.

	Salaire mensuel	2 000€		5 000€		9 000€		17 000€	
IBMer	Cotisation actuelle	12.42€		17.62 €		29.62 €		41.84 €	
	Cotisation future	5.55€	-6.87€	10.67 €	-6.95€	19.21 €	-10.41€	58.12 €	+16.28€
IBMer+enfant	Cotisation actuelle	25.50 €		34.15 €		54.15 €		74.53 €	
	Cotisation future	40.20 €	+14.7€	45.32 €	+11.17€	53.86 €	-0.3€	92.77 €	+18.24€
Conjoint	Cotisation actuelle	39.23 €		52.73 €		83.93 €		115.72 €	
	Cotisation future	72.90 €	+33.67€	72.90 €	+20.17€	72.90 €	-11.03€	72.90 €	-42.82€

Vous noterez dans les exemples données par la direction, que cela se traduit par une baisse des cotisations pour les salaires à partir de 9 000 € / mois.

Par exemple

Pour un salarié avec un conjoint et un enfant, percevant un salaire mensuel de **2 000 €** :

Cela lui coûtera à partir du 1^{er} juillet, **+ 48 €** de cotisation supplémentaire sans l'option 1.

Pour un salarié avec un conjoint et un enfant, percevant un salaire de **17 000 €** : Cela lui coûtera **- 24 €** de cotisation sans l'option 1.

Concrètement, là où vous allez perdre du pouvoir d'achat, d'autres vont en gagner !

Dans l'esprit, on peut en déduire que les petits salaires contribueront au maintien du salaire des plus gros revenus...

Pourquoi une telle augmentation sur les cotisations des enfants et conjoints ?

Actuellement, les régimes enfants et conjoints sont sous tarifés, c'est-à-dire que les cotisations sont insuffisantes pour financer les dépenses. Le déficit est financé par les excédents du régime salarié, c'est à dire par les cotisations d'IBM et des IBMers, y compris ceux qui n'ont pas de conjoint ou d'enfant inscrit à la mutuelle.

C'est renier l'esprit mutuelle et revenir sur le contrat social entre IBM et ses salariés.

L'un des principes d'un des pères fondateurs d'IBM était que si les salariés savaient l'entreprise engagée pour eux, ils seraient engagés pour elle. Le monde a changé mais nous sommes bien loin de ses préceptes.

A noter que si la loi sur le contrat solidaire et responsable ne permet plus à une entreprise la prise en charge du conjoint ou des enfants seuls, il propose 2 options :

La participation par l'employeur de la mutuelle de son salarié ou

la prise en charge d'un « package famille », incluant le conjoint et ses enfants.

Lors des négociations, l'ensemble des organisations syndicales a demandé de rester sur une mutuelle familiale, en diminuant la cotisation des enfants.

Sur ce point, nous avons reçu un non ferme et définitif de la direction.

Nous avons choisi de ramener chaque régime à l'équilibre ; cela permet de réduire les cotisations pour les salariés, mais résulte aussi en une augmentation des cotisations pour les ayants droit. Néanmoins, le prix proposé est optimisé grâce à l'appel d'offres et reflète au plus juste la valeur des garanties offertes.

N'oublions pas l'économie substantielle pour IBM dans cette opération. Puisqu'elle gagnera, selon nos estimations, environ 3 millions d'euros annuellement.

Aucune économie pour les salariés avec conjoint et enfant – A noter que le contrat collectif actuel est déjà à l'équilibre !!

Pourquoi un taux forfaitaire pour les ayants droit ?

L'application d'un taux forfaitaire est pratiquée dans une grande majorité des entreprises ; c'est également la pratique en matière d'assurance santé individuelle. Elle simplifie les opérations de gestion.

Cela résulte d'une décision purement IBM.

Pourquoi ne plus passer par la paye pour les cotisations des ayants droit ?

La gestion en direct fluidifie les échanges d'information et permet une prise en compte plus rapide des changements de situation personnelle.

Cela permettra une économie de gestion pour IBM.

Pourquoi étendre les cotisations à la totalité du salaire ? Et pourquoi un plafond à 100 € ?

Cette disposition contribue à réduire les cotisations pour la quasi-totalité des salariés, en renforçant la solidarité entre les plus hauts et les plus bas salaires.

Le plafond de 100 € permet de ne pas sur-tarifier la couverture santé pour les plus hautes rémunérations ; autant la solidarité est importante, autant les garanties offertes ont une valeur que les cotisations ne peuvent pas excéder déraisonnablement.

Cela va à l'encontre de l'esprit de la mutualisation des cotisations. Où est l'esprit mutuelle ? Il n'y a aucune prise en compte de l'impact du pouvoir d'achat sur les salaires les plus faibles. C'est ce que l'on appelle de la solidarité inversée !!

Et si je ne veux pas payer le nouveau prix pour mes ayants droit ?

Vous êtes libre de ne pas rattacher votre conjoint ou vos enfants au régime IBM.

Vrai, mais attention nous vous suggérons de demander des devis auprès des différentes mutuelles. Certains pourraient bénéficier (en fonction de leur âge) de l'effet « négociation collective » en restant à la mutuelle du personnel IBM.

En effet, les conjoints salariés peuvent légalement bénéficier d'une couverture santé financée au moins à 50 % par leur employeur, il est donc très possible que cette alternative soit moins coûteuse qu'une adhésion conjoint.

Vrai

Par ailleurs, vos enfants pourront éventuellement être couverts par votre conjoint dans des conditions plus avantageuses, ou par une mutuelle étudiante très abordable.

IBM se débarrasse des enfants !

Attention, vous ne pourrez mettre un enfant mineur tout seul dans une mutuelle. Il ne sera accepté qu'à la condition où l'un de ses parents soit également adhérent à la mutuelle.

Cela revient à dire qu'IBM prend « en otage » les salariés élevant seuls ses enfants et les couples IBM.

Vous pourrez revenir enfin sur votre choix si votre situation évolue, par exemple si votre conjoint trouve un emploi ou s'il le perd.

IBM fait-il des économies ?

Oui, le rééquilibrage des régimes permet à IBM de faire des économies, partagées avec les salariés puisque les cotisations pour la couverture des salariés baissent.

Totalement faux avec l'option 1, il n'y a aucune économie faite par le salarié, et c'est faire semblant d'oublier la perte de pouvoir d'achat sur la partie conjoint / enfant. Mais cela est effectivement une vraie opportunité pour IBM qui économisera 3 millions d'euros par an.

J'ai entendu dire que vous baissiez la contribution d'IBM. Est-ce vrai ?

En moyenne, la contribution patronale représente aujourd'hui 78 % des cotisations du régime salarié. C'est ce même pourcentage que nous avons proposé dans le cadre de l'accord; c'est largement au delà de l'obligation légale de 50 %.

Actuellement, IBM donne à la mutuelle, 1,1 % de la masse salariale pour la prise en charge des salariés. Demain, si l'accord est signé, cela passera à 0,78 % ou à 0,75 % s'il n'est pas signé.

Je bénéficie de l'aide à l'enfance handicapée de la mutuelle, que va-t-il se passer maintenant ?

Ces prestations seront interrompues à partir du 1^{er} juillet, car elles n'entrent pas dans le cadre normal d'une complémentaire frais de santé. Nous souhaitons toutefois proposer d'autres aides équivalentes dans la cadre des mesures IBM en faveur des personnes en situation de handicap ; nous vous tiendrons rapidement informés des modalités.

Ce point n'a jamais été évoqué pendant les réunions de négociation. Mais attention, sous quel délai, cela sera-t-il décidé par la direction ? Comment les familles seront prises en charge dans l'intervalle ?

Est-il vrai que c'est « la fin de la mutualisation » ?

Non, la mutualisation est à la base de tout régime collectif, puisque les cotisations des salariés ayant peu de frais médicaux financent les remboursements de ceux qui en ont davantage. La mutualisation continuera également entre les régimes salarié, enfant et conjoint, mais la nouvelle tarification permettra une gestion plus saine de ces régimes. Par ailleurs, la législation évolue et toutes les entreprises doivent s'adapter à ces changements.

Il n'y aura plus aucune mutualisation entre les IBMers et les conjoints et enfants.

IBM veut vous faire croire qu'il s'agit d'une obligation légale et non d'une décision purement IBM et se « cache » derrière les subtilités législatives.

Ce qu'IBM ne souhaite plus, c'est contribuer aux frais de santé des ayants droit via la part patronale.

La loi n'interdit pas le financement d'un contrat familial incluant les conjoints et enfants.

Concrètement, à quoi ressemblera ce nouveau régime ?

Il comportera deux niveaux :

1/ Un socle obligatoire, offrant une couverture de bon niveau, à un coût très modéré grâce à une prise en charge patronale supérieure au marché, bénéficiant à tous les salariés, avec des services nouveaux.

- ✓ Maintien des garanties actuelles chaque fois que le cadre du contrat solidaire et responsable (CSR) le permet
- ✓ Amélioration des garanties optique et dentaire, en compensation des réductions CSR
- ✓ Réseau de soin pour minimiser le reste à charge sur les postes les plus coûteux
- ✓ Contribution patronale de 75 % ou 78 % en cas d'accord

Le socle n'est pas obligatoire si l'accord est unilatéral.

Attention, si le salarié choisit de partir dans une autre mutuelle, il perdra la part patronale de 75 ou 78 %.

Rester à la mutuelle du personnel IBM ne sera obligatoire que pour les nouveaux embauchés.

2/ Des options, permettant aux salariés d'adapter leur couverture santé à leur situation personnelle, familiale, et à leurs priorités en termes de garanties.

Option 1 : compense les réductions de garantie imposées par le CSR. Elle intéressera principalement les personnes consultant des praticiens pratiquant de forts dépassements d'honoraire.

Option 2 : en complément de l'option1, elle améliore les garanties sur les postes les plus coûteux (optique, dentaire) et jugés prioritaires dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux.

Durant les négociations, les organisations syndicales ont demandé que ces options soient incluses dans le socle mais cela n'a malheureusement pas été retenu.

Cela revient à dire qu'il existera plusieurs niveaux de remboursement possible, puisque tous ne prendront pas les options 1 et 2 et par conséquent, tout le monde ne sera pas à la même enseigne.

Là encore, ce sont les salariés ayant les plus bas revenus qui seront le plus pénalisés.

Adhésion des conjoints et/ou enfants : elle intéressera préférentiellement les salariés dont le conjoint et/ou les enfants n'ont pas de couverture frais de santé.

Attention il vous faudra prendre l'option 1 pour avoir les mêmes prestations qu'actuellement.

Quelle est la différence entre un accord et une mise en place unilatérale ?

Afin de favoriser la conclusion d'un accord d'entreprise, la subvention par IBM du régime salarié sera plus importante en cas de signature d'accord : 78 % au lieu de 75 % en cas d'application unilatérale. Cela démontre l'attachement de la compagnie à établir un socle conventionnel.

Pour rappel, passer de 75 % à 78 % correspond à une économie de 1,5 € à 2 € en moyenne sur votre cotisation mensuelle. Est-ce suffisamment incitatif pour nous amener à signer cet accord inique ?

En effet, un accord rend l'application du régime salarié obligatoire (1) alors qu'en cas de mise en place unilatérale, les salariés présents avant la mise en place pourraient refuser l'application du régime. Toutefois, une telle décision leur serait défavorable, puisqu'ils perdraient le bénéfice de la subvention patronale, sans compensation.

Absolument, si vous ne souhaitez pas conserver la mutuelle du personnel IBM, nous vous conseillons de demander des devis auprès des autres organismes avec plusieurs cas de figure (avec ou sans le salarié) afin d'avoir une estimation juste de tous les cas de figure.

La mutuelle est gérée par des IBMers détachés ; Que va-t-il se passer pour eux ?

Ils vont tous recevoir une offre de transfert volontaire auprès de l'organisme assureur/gestionnaire qui sera sélectionné à l'issue du processus d'appel d'offres en cours. Il leur appartiendra de décider s'ils souhaitent en bénéficier ou préfèrent revenir chez IBM, sur un nouveau poste, naturellement.

Effectivement, les salariés auront le choix puisqu'ils sont salariés IBM et non de la mutuelle mais au vu du contexte actuel IBM, cela n'est pas si simple que voudrait nous le faire croire la direction.

Tous ont été reçus en entretien individuel et se sont vus proposer 2 options : Partir en volontariat dans le nouveau projet ou être réintégré dans une activité IBM.

IBM est avec la mutuelle du personnel IBM depuis 70 ans, pourquoi changer ?

La mutuelle n'a pas démerité, pour autant, des zones d'amélioration ont été identifiées, notamment lors de la dernière enquête de satisfaction de la mutuelle. Seule une mise en concurrence permet de mesurer objectivement la compétitivité d'un fournisseur, c'est d'ailleurs un process standard chez IBM comme chez nos clients.

Cela permet surtout à IBM de faire des économies.

Les futurs retraités pourront-ils garder le même régime ?

L'assureur s'engage, conformément à ses obligations légales, à proposer un régime frais de santé aux retraités. Les cotisations seront adaptées et ne bénéficieront pas, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, d'une subvention d'IBM.

Vrai

(1) Sauf cas de dispense légale, par exemple si le conjoint bénéficie d'une couverture familiale obligatoire.