

# Santé/Prévoyance salarié-es de **droit privé**

## Du nouveau au 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Une prévoyance qui pèse sur le régime

Depuis des années, la branche prévoyance (décès, arrêt de travail, invalidité) du régime santé prévoyance des salarié-es de droit privé d'Orange est en déséquilibre financier. En 2013, Orange avait déjà dû injecter 14,6M€ dans les comptes et si rien n'était fait, les perspectives financières 2019/2020 du régime s'annonçaient sombres, de l'ordre de **7 à 9M€ de déficit par an**.

Face à cette situation où une cotisation globale additionnelle de 8 M€ par an était nécessaire pour sécuriser le régime au même niveau de garanties santé et de prestations prévoyance, une négociation s'est ouverte entre direction et organisations syndicales.

### La vieillesse est un naufrage (comptable)

Un audit des comptes par un actuaire, piloté librement par les syndicats, a d'abord conclu que le contrat avec les assureurs du régime (Mutuelle Générale et Humanis) était à la fois bien ficelé et bien géré, au grand dam de certains manifestement mandatés pour les virer par appel d'offres et, peut-être, pousser leur assureur préféré...

L'analyse globale montre que les comptes prévoyance subissent l'**effet du vieillissement** de la population des salarié-es de droit privé d'Orange, dont la part des 50-59 ans a doublé en 10 ans et l'âge moyen est passé de 36,2 ans en 2007 à 40,3 ans en 2017, avec pour conséquence une augmentation des arrêts de travail, de l'incapacité et de l'invalidité.

De plus, des **facteurs exogènes** comme la contre-réforme des retraites en 2010 ou celle des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) en 2012 et 2013 ont transféré des charges importantes sur le régime.

### Sécuriser, solidariser, étoffer

Pour SUD, il n'était pas question de dégrader les garanties prévoyance, dont chacun connaît l'utilité lors d'accidents de la vie. La négociation a donc porté sur la **répartition de la hausse de cotisation**, entre entreprise et salarié-es, selon les revenus et sur les différents risques (décès, arrêt de travail/invalidité). L'entreprise devait prendre une grande part de la hausse en allant bien au-delà de sa participation globale de 60% actuelle.

La hausse devait être modérée pour les salarié-es, dans un contexte 2018 de reprise de l'inflation, de mesures salariales unilatérales ridicules et de futur choc psychologique avec le Prélèvement à la Source en janvier 2019 !

SUD a également revendiqué une **amélioration des garanties** ainsi qu'une plus grande **solidarité** au sein du régime entre hauts et bas revenus.

### Orange banque pour la prévoyance

Au final, à partir de janvier 2019, l'entreprise prendra en charge **80% de l'augmentation de la cotisation globale**, soit 6,4M€ de plus par an. Sa participation globale va ainsi passer à 65% pour la tranche 1 de revenus bruts globaux (jusqu'au Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS) de 39732€ en 2018) et à 61% pour la tranche 2 (de 1 à 8 fois le PASS). Comme SUD l'avait défendu, l'augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la cotisation salarié-e sur la feuille de paie sera modérée : +1€/mois à 25k€ de revenus bruts/an, +1,61€ à 40k€, +2,41€ à 50k€ ou +3,24€ à 60k€.

### Justice sociale et services en plus

Les taux de cotisation seront ajustés sur les tranches 1 et 2 pour instaurer une **progressivité de la hausse** de la cotisation salarié-es et une meilleure **péréquation** sociale en fonction des revenus. Les hauts revenus seront mis plus à contribution que les bas revenus.

De plus, notre demande d'étoffer les prestations a été satisfaite : au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la gamme des services accessibles aux salarié-es de droit privé d'Orange s'enrichira des **services d'assistance à domicile** (aide-ménagère, garde d'enfants...) et de la **plateforme de conseils et de devis Ligne Claire** de la Mutuelle Générale.

### Et notre pouvoir d'achat en berne ?!

Avec ces évolutions, le régime sera sécurisé sur un plan financier, l'entreprise augmentera en % sa participation financière et l'offre de services sera enrichie. SUD continuera de s'engager avec détermination pour des régimes santé prévoyance à Orange de haut niveau.

Pour autant, nous continuerons, partout à Orange, de lutter contre une politique d'entreprise qui génère petit et gros absentéisme. SUD fustige aussi le **désengagement de l'Etat et de la Sécurité Sociale ainsi que les contre-réformes des retraites**, qui transfèrent toujours plus de charges sur les mutuelles et régimes santé et prévoyance collectifs, donc sur les salarié-es !

La hausse de cotisation interviendra après une année douloureuse sur le plan du pouvoir d'achat. SUD donne donc rendez-vous à la direction pour les négociations salariales 2019 : **Orange doit augmenter nos salaires !**

**Une autre politique doit être menée, à Orange comme à la tête de l'Etat ! C'est dans la rue et dans les urnes que ça se passe. A Orange, il est temps de mettre le CAP au SUD !**