CFE-CGC Schneider Electric
Mai 2017 www.cfecgc-schneider.org / cfecgc.schneider@gmail.com

Accord Protection Santé Territoire (PST)

Un diagnostic peu satisfaisant

La CFE-CGC décide pour le moment de ne pas signer cet accord mais se réserve le droit de le faire ultérieurement afin de pouvoir porter ses revendications.

A ce jour, La CFE-CGC n'a pas signé l'accord Protection Santé Territoire (PST). La protection santé vient à la suite de la mise en place du Plan d'Epargne Retraite Entreprise (PERE-ex art.83), et de la couverture Prévoyance Gros risques (Klesia ex CAPRA). La direction a eu la volonté de mettre en place au niveau du Territoire France un dispositif unique et identique pour tous les salariés du Groupe (y compris filiales) avec un assureur unique, un seul taux de cotisation et des prestations comparables aux autres sociétés du CAC 40.

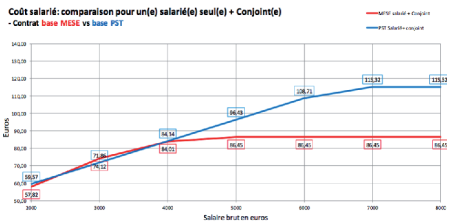
Les changements à venir (Janv.2018)	La position défendue par la CFE-CGC
Suppression de la solidarité intergénérationnelle	La CFE-CGC a été une des seules organisations syndicales à insister sur ce point. Prenant en compte le contexte actuel (contrat social en cours de négociation), de nombreux salariés qui vont quitter l'entreprise en rupture conventionnelle risquent de le regretter rapidement (contrat individuel MESE).
Le contrat collectif (les actifs) ne pourra plus financer les cotisations des retraités	Ce qui permet à la direction de faire une reprise de provision d'environ 60M€. La CFE- CGC a demandé un transfert d'une partie de cette provision vers le régime des individuels : demande rejetée... Le boni ne sera pas virtuel pour la direction !
Un nouveau calcul de cotisations pour le salarié Plafonds **Tranche A** de la sécurité sociale 2017 : 3269 € / mois **Tranche B** : 3270 € -> 13076 €	La CFE-CGC avait accepté un calcul des cotisations sur un taux unique de 2 fois le plafond de SS (2TA), au lieu du système actuel (TA+TB). Cela permettait de contribuer à la solidarité entre les différents salariés du Groupe mais génère une hausse des cotisations pour les salaires > 5000 €.
Prise en charge du contrat socle PST : 55 % employeur 45% salarié	En contrepartie, la CFE-CGC avait demandé que le taux de prise en charge employeur soit de 57% pour une meilleure prise en charge de la hausse du niveau de prestations (socle) : demande rejetée par la Direction, nous restons à 55%. A noter : une enquête d'avril 2017 de l'AFIM (Agence Fédérale d'Information Mutualiste) indique une prise en charge moyenne de 57% pour les moyennes et grandes entreprises contre 55% décidé par Schneider (Vs 52% moyenne Groupe actuelle).

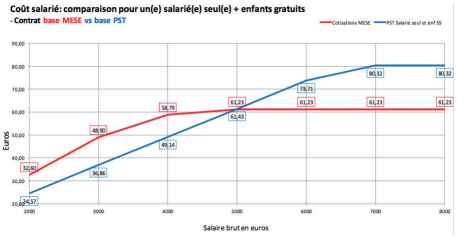
Filiales à intégrer :

Les salariés qui arriveront de filiales verront la prise en charge du contrat de base obligatoire mis au même niveau que l'actuel MESE. En cas de surcoût pour le salarié, la direction devrait prendre à sa charge le delta.
Cela devrait représenter environ 500 K€.

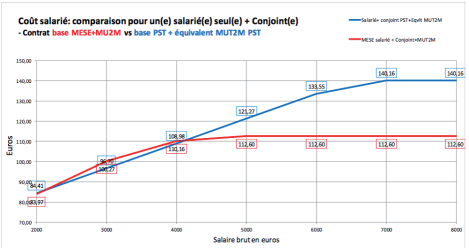
La non signature de l'accord par la CFE-CGC ne bloque pas sa mise en oeuvre. Tant qu'elle ne signe pas cet accord, la CFE-CGC ne peut pas participer au Conseil Paritaire de Surveillance Santé (CPS) qui doit décider de :
- procéder à la sélection de l'organisme habilité à garantir le régime de couverture des frais de santé
- veiller au bon fonctionnement du régime, notamment son équilibre financier
- arrêter les taux de cotisations effectifs
- proposer des modifications à apporter au contrat d'assurance

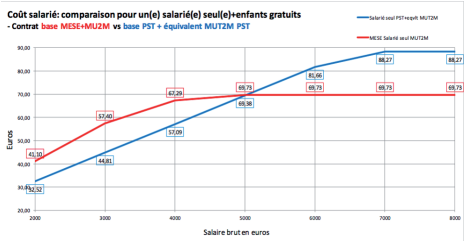
Coûts mensuels en euros





Téléchargez les graphiques





Régime socle : cotisations conjoint et enfants

La cotisation « conjoint » devient payante pour l'ensemble des conjoints quels que soient leurs revenus et passe à **35 € / mois** (vs 25€22 actuel MESE). Pour les petits salaires, cela va faire une hausse significative. Mais nous comprenons que la prestation qui aujourd'hui représente un coût de 75 € / mois doit se rapprocher de son prix de revient.

Les modalités de la cotisation « enfant » reste inchangé mais son coût passe de 25,22€ à **27,83€ / mois**

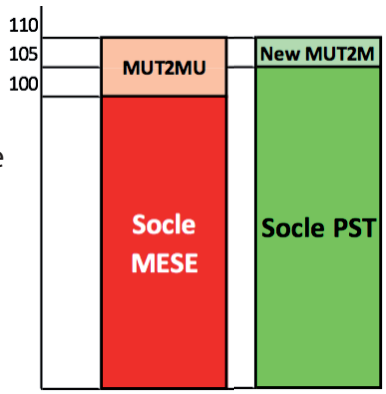
Révision des prestations servies aux salariés

Amélioration (Frais de chambre particulière, soins dentaires, médecines douces) des prestations pour un volume de +5,1%, financés par les salariés au 2/3 et 1/3 par la Direction. **44% des salariés financent les 56% de salariés qui constateront une baisse de leurs cotisations. C'est un principe mutualiste et nous le respectons. C'est pourquoi nous demandions que la direction s'en inspire en prenant une part plus importante du surcoût (2/3) à sa charge, et le reste (1/3) pour les salariés.**

En plus du régime « Socle » : 3 niveaux de complémentaire santé optionnelle

Socle PST + New MUT2M permettra d'atteindre le même niveau de couverture que MESE+MUT2M actuelle.

Option A et Option B permettant aux salariés situés dans des zones géographiques à fort dépassement d'obtenir une meilleure couverture .



- La CFE-CGC s'est très fortement impliquée dans ce dossier, et a été force de propositions.
- La CFE CGC a oeuvré pour minimiser la hausse des cotisations pour certains salariés alors que les négociations salariales et la rémunération variable (STIP) ne sont pas à la hauteur des résultats de l'entreprise.
- La CFE-CGC n'a pas encore signé, considérant qu'à ce jour l'iniquité est trop importante.

PST Santé n'est qu'un volet de la négociation en cours sur le nouveau contrat social. Celui-ci met en évidence de nombreux risques pour les salariés, et de nombreux efforts à faire. Par exemple une perte financière lors de monétisation des JRTT est probable. De plus, par cet artifice, le compa-ratio augmentera et les évolutions de salaires seront encore plus difficiles.

Ne restez pas isolé, si vous avez des questions, adressez vous à l'un de vos représentants de la CFE-CGC
Contactez-nous !

Coordonnateur Syndical Groupe : ***Dominique Jacquat - 06 32 32 11 35***
Délégué Syndical Central SEI SEF : ***Maurice Pironi - 06 88 74 80 30***
Délégué Syndical Central Adjoint SEI SEF : ***Philippe Bordas - 06 83 84 07 51***
www.cfecgc-schneider.org cfecgc.schneider@gmail.com @CfeCgcSchneider

Ensemble, + de sens