

REFERENCEMENT MUTUELLE

Réunion du 17 Juillet 2018

Administration : M. Clément – DRH – Mme Palud-Gouesclou – sous directrice de PSPP, M. Robin – chef de bureau PSPP2, M. Courret adjoint à la Cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail.

Cabinet Prémium Consulting (actuaire retenu par l'administration)

CFDT : Christian Cazaux, Maryline Grosroyat.
CGT, FO, UNSA, Solidaires, FSU.

Garantie Prévoyance

L'administration nous propose 3 niveaux de garantie prévoyance pour couvrir les risques en matière d'incapacité de travail, d'invalidité permanente et absolue et de décès. Ces prestations sont assises en % de la rémunération nette imposable.

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Arrêt de travail (indemnités journalières)	80%	90%	100%
Invalidité (rente)	-	80%	90%
Perte totale et irréversible d'autonomie (capital)	85%	125%	175%
Décès (capital)	85%	125%	175%

La CFDT fait part à l'administration de sa volonté d'inclure les retraités dans ce processus ainsi que le capital décès et les frais d'obsèques et demande qu'il soit versé une rente aux enfants de ces agents.

Elle demande 2 niveaux de garantie quel que soit le corps des personnels (fonctionnaires ou contractuels).

Pour la CFDT, il est inconcevable d'ouvrir un niveau sans invalidité et se dit surprise de cette proposition.

L'actuaire répond aux différentes questions des organisations syndicales :

- notion d'assiette de cotisations et de prestations : il n'y aura pas de décalage pour les agents qu'ils soient de n'importe quelle catégorie et pas de notion de cotisations plancher ou plafond.
- retraités : le décret ne prévoit pas de garantie prévoyance pour les retraités. Nous avons inclus la prestation « frais d'obsèques » dans la garantie santé ce qui permettra à l'ensemble des agents d'en bénéficier
- versement du capital décès dans le cadre de la prévoyance des actifs : le bénéfice des prestations est accessible jusqu'au départ à la retraite. Elle est due tant que l'agent est actif.

- Rente éducation pour les enfants : sa mise en place est quasiment impossible et cela n'existe pas dans ce dispositif non obligatoire.

Une organisation syndicale propose que cette rente éducation soit une option comme la dépendance et demande que dans le cahier des charges il soit écrit que le prestataire peut faire une offre globale.

Le DRH comprend notre demande relative à la rente éducation mais craint que cela aboutisse à une non réponse des prestataires ou à des tarifs excessifs. Il réserve ce sujet pour affiner la réflexion et reviendra vers les organisations avec une proposition ou pas.

- Une franchise de 2 ans sans questionnaire médical est proposée pour les nouveaux entrants dans le dispositif.
- Garanties décès et **perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)** : nous spécifierons qu'elles sont indépendantes et que par conséquent le versement de la garantie PTIA ne met pas fin à celui de la garantie décès.

En conclusion, l'administration pourrait accepter 2 niveaux de garantie et nous informe que ce pourrait être les niveaux B et C qui soient retenus.

Sur la rémunération sur service fait, le DRH précise que la proposition inclut dans la cotisation et dans l'assiette des prestations, l'ensemble de la rémunération nette, y compris les éléments de rémunération liés au service fait. Cela sera précisé.

La CFDT rappelle qu'elle est pour les 2 niveaux de garantie mais ne comprend pas pourquoi la rente invalidité du niveau C n'est qu'à 90% et propose 100%.

L'administration ne voit pas d'inconvénient à ce que le 1^{er} niveau proposé passe à 100% pour la rente invalidité.

La Cfdt précise qu'elle est favorable aux 2 ans de franchise sans questionnaire médical pour les nouveaux entrants, permettant ainsi aux agents qui le souhaitent d'intégrer le processus sans questionnaire médical quel que soit leur état de santé ou leur position administrative (arrêt maladie, congés maternité etc.). au moment de l'intégration.

Risque Dépendance.

L'administration souhaite qu'une garantie dépendance soit proposée. Les agents pourront y souscrire de manière facultative en complément de leur adhésion à l'offre référencée. Chaque candidat devra détailler les prestations (par exemple l'allocation d'une rente viagère mensuelle) ainsi que les cotisations qu'il propose (mode de calcul, assiette) pour la garantie dépendance.

Les organisations syndicales souhaitent être en capacité de définir ce qui doit être couvert par la dépendance : quelle prestation, quelle condition d'octroi, quel niveau de protection ?

La CFDT rappelle à l'administration qu'elle souhaite que la dépendance soit intégrée dans le processus, qu'elle avait cité le ministère des Finances qui l'a incluse. Elle reste dans l'attente de la réponse de l'administration qui devait se renseigner.

Le DRH nous répond qu'au Ministère des Finances la dépendance est en dehors du référencement.

Il précise que nous avons 2 options : définir ce que l'on veut ou ouvrir largement pour avoir une diversité de propositions et d'offres.

La CFDT estime que ce sujet dépasse largement le tour de cette table ; la dépendance aujourd'hui est un phénomène de société et ce sont les politiques qui doivent se saisir de ce sujet. En même temps, elle est favorable à ce que cette dépendance soit gérée dans le cadre du référencement car aujourd'hui il n'y a rien de proposer. Elle rappelle qu'elle sera attentive aux propositions des candidats.

Le DRH nous informe qu'il va regarder ce qu'il peut préciser, sans « fermer de porte ».

La qualité de service

L'administration propose que le candidat s'engage à transmettre chaque année un rapport décrivant l'évolution détaillée de la qualité des services offerts aux agents adhérents. Ces données comprendront notamment :

- Le délai maximum de remboursement en santé sur lequel le titulaire s'est engagé dans son offre,
- Le délai de réponse aux saisines sur lequel le titulaire s'est engagé dans son offre.

La CFDT pense que dans la logique de la qualité de service, il serait opportun de connaître les prestataires qui ont des boutiques en ligne et leur localisation et que le tiers payant soit systématiquement mis en place.

Les critères de notation et de pondération.

L'administration propose de retenir 5 critères ci-dessous.

Critères	Proposition de l'administration	Circulaire de 2016
Rapport qualité garantie tarif	30%	30%
Degré effectif de solidarité	35%	40%
Maîtrise financière du dispositif	15%	20%
Couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques	10%	10%
Qualité de la gestion et des services	10%	

La CFDT informe l'administration qu'elle ne peut se positionner sur ces critères puisqu'elle n'est pas en possession de l'ensemble des données demandées. Elle se positionnera quand elle détiendra l'ensemble des propositions et réflexions de l'administration.

Mise en place d'un comité de suivi

L'administration propose de mettre en place à compter du premier semestre 2019 un comité de suivi associant l'administration, l'organisme de référence et les représentants du personnel. Ce comité se réunira au moins une fois par an.

En préambule, l'administration nous informe que l'actuaire sera choisi une nouvelle fois dans le cadre d'un marché public signé et payé par l'administration.

La FSU demande que les OS, même non signataires de l'accord, participent au comité de suivi.

La CFDT s'associe à la demande de l'UNSA de former les représentants du personnel qui feront partie du comité de suivi et demande de garder la maîtrise du prestataire pour cela.

Elle réserve sa position sur qui doit participer au comité de suivi.

Garantie Santé

L'administration nous soumet un nouveau document (projeté) comportant 2 niveaux de garantie, une estimation des cotisations, les structures de cotisation santé.

N'ayant pas eu les documents en amont, les organisations syndicales ne se positionnent pas sur ces propositions. Néanmoins elles demandent qu'une nouvelle proposition leur soit faite avec d'autres taux de remboursement.

La prochaine réunion conclusive est fixée au Mardi 24 juillet à 14h30.

Réunion close à 19h05.