



Mutuelles Santé et Prévoyance ce qui change pour vous avec la scission



1^{er} décembre 2015

La scission met en danger les assurances collectives des salariés HPE et HPI à long terme. Pourquoi ? Et que peut faire HP pour réduire ce risque ?

L'UGICT, très active dans ces négociations santé, a fait des propositions constructives à toutes les parties prenantes.

Vous trouverez de plus un document qui décrit vos garanties « mutuelle santé » que vous nous demandez si souvent 😊

D'abord, un petit rappel ...

En tant que salariés HP, vous êtes couverts par deux assurances collectives obligatoires, payées en partie par vous et en partie par HP, voir votre bulletin de paie. Il y a d'une part la « mutuelle », pour les **frais de santé** (hôpital, médecin, médicaments, lunettes...), et d'autre part la « Prévoyance », moins connue. Outre le **versement** d'une somme **en cas de décès**, la Prévoyance peut verser un **complément de salaire** pendant nos arrêts-maladie, complément qui se poursuit si la Sécurité Sociale décide de mettre en invalidité le salarié. Votre contact privilégié pour ces assurances est « Mercer », qui joue le rôle d'intermédiaire avec le véritable assureur (le GAN).

Les organisations syndicales et le Comité d'Entreprise, assistés d'un cabinet d'experts, vérifient régulièrement l'équilibre financier de notre « mutuelle », et proposent des **évolutions de garantie ou de cotisations**, formalisées ensuite par un accord collectif. Chez HP Inc, cette organisation devra être remise en place après les élections professionnelles de février 2016.

Pourquoi la scission a un impact sur nos assurances collectives et peut les mettre en danger ?

En matière d'assurances collectives, les coûts dépendent essentiellement :

- **Du niveau de garanties** ; les assurances d'HP sont d'un excellent niveau. **Certaines garanties de la mutuelle Santé devront être diminuées** pour être compatibles avec la nouvelle législation de panier de soins maximum...

- **De l'âge des salariés** assurés. Vous avez remarqué ? Nous vieillissons... Plus les salariés sont âgés, plus ils tombent malades, ce qui impacte à la fois les frais de santé, et le coût du maintien de salaire. **HP n'embauche pas assez de « jeunes »** pour compenser l'augmentation de notre âge moyen. Moyenne d'âge qui ne va pas s'arranger avec l'accord signé au niveau national par les syndicats CFDT, CFTC et CGC sur les retraites complémentaires « ARRCO-AGIRC » (voir notre [communication](#)), cet accord incitant les cadres à décaler leur départ en retraite.
- **De la mutualisation des risques entre les salariés HP** : Nous étions assez nombreux pour que les assureurs d'HP établissent des comptes séparés pour le personnel HP, et nous proposent des garanties personnalisées, sur mesure... Pour des raisons statistiques, plus nous sommes nombreux, meilleure est la mutualisation. Évidemment, avec seulement 1200 salariés d'un côté (pour HP Inc), et 3500 pour HPE (au lieu de 4700 quand nous étions réunis), la mutualisation est moins bonne, l'assureur prend donc plus de marge pour couvrir son risque et ça coûte plus cher. C'est pour cela qu'il nous paraît important à l'UGICT HP, de **maintenir la solidarité entre les salariés HP E et HP Inc**. Cela pourrait se faire à l'initiative des Comités d'Entreprise. Une solution qui pour l'instant rebute les autres syndicats, car elle nécessite un haut niveau d'expertise des élus...

Chez HP, les cotisations sont proportionnelles aux salaires, y compris pour la mutuelle. Tous les syndicats sont d'accord sur ce point car il permet une certaine forme de justice sociale, et est de toute façon pertinent sur le plan « technique ».

Pour maintenir le niveau de nos garanties santé et prévoyance...

Quand nos cotisations ne couvrent pas la somme des frais de gestion et des prestations payées aux salariés, les assureurs HP les augmentent.

Pour maintenir un équilibre des comptes, la responsabilité de l'employeur HP est grande. Il lui faut:

- embaucher suffisamment de jeunes en France à de bons niveaux de salaire. Ne pas se contenter d'apprentis et de stagiaires simplement pour l'image.
- effectuer des augmentations de salaires significatives plutôt que de favoriser bonus et primes.

Un programme qui n'a pas encore été mis en œuvre et pour lequel nous nous battons chaque jour !

Spécificités Hewlett Packard



Entreprise Enterprise

Le régime de prévoyance étant très déficitaire, malgré la redéfinition des garanties au 1^{er} janvier 2013, la Direction d'HPE aurait dû convoquer les organisations syndicales à une négociation en 2015. Mais comme les discussions sur la scission ont monopolisé le

calendrier social, la Direction a dû prendre des mesures d'urgence. C'est ce que dit la Direction dans le message du 23 novembre concluant les négociations annuelles avec les syndicats :

- *Afin de subvenir à l'économie du régime de prévoyance (risques décès, incapacité et invalidité) qui est déficitaire, **la Direction** va procéder, à titre exceptionnel et temporaire sur l'année 2016, au **versement d'un complément de contribution, à hauteur d'environ 30% des cotisations totales actuelles** du régime de prévoyance (soit environ **1 M€**),*
- *Ce versement va permettre **le maintien des cotisations actuelles** (salarié et employeur) du régime de prévoyance et des conditions de garanties identiques pour l'année 2016.*
- *Les nouvelles dispositions réglementaires ainsi que l'évolution de la structure démographique de notre société, nous imposent d'adapter nos régimes complémentaires Santé/Prévoyance à cette nouvelle donne. **Une négociation** visant à faire évoluer les régimes complémentaires de Frais de Santé et Prévoyance sera mise en place dès le début de l'année fiscale 2016.*

Joli cadeau, ce million ? Pas tant que cela, car en matière de Prévoyance, notre accord collectif prévoit que c'est l'employeur qui doit payer la plus grosse partie des cotisations (88% sur la tranche A du salaire, 73% sur les tranches B et C). Et c'est un « cadeau » qui **vous** coûtera aussi quelque chose, car il est soumis à CSG/RDS et en partie imposable.

Maintenir un haut niveau de garanties et obtenir **une répartition** des cotisations qui soit plus favorable aux salariés seront donc les **objectifs prioritaires** pour l'UGICT lors de la négociation 2016.

Contacts UGICT HPE :

Luc Leroy Luc.Leroy@hpe.com

François Jeanmougin Francois.Jeanmougin@hpe.com

Spécificités HP Inc



L'accord de méthodologie relatif à la Scission, signé par toutes les organisations syndicales dont l'UGICT ([voir notre communication d'avril 2015](#)), prévoit que les salariés transférés au sein de HP INC continueront de bénéficier de leurs couvertures d'origine pendant 15 mois. Cela nous mène à fin novembre 2016. Ensuite, il faudra signer des accords propres à HP Inc., des « accords de substitution ». Or, toujours dans l'accord sur la scission signé dans l'ancien HP, Hewlett Packard France et Hewlett Packard CCF se sont engagées à ce que HP INC propose, dans le cadre de la négociation au sein de HP INC des projets d'accords collectifs d'entreprise à durée indéterminée selon des termes et conditions **égaux** à ceux en vigueur au sein de HEWLETT PACKARD FRANCE et HEWLETT PACKARD CCF. « Égaux », le terme est fort, précis... mais la Direction d'HP Inc l'ignore et prétend vouloir revisiter fortement ces

accords... Les organisations syndicales devront obtenir le **respect de ces engagements à la lettre !**

Le saviez-vous ? **Les élections professionnelles (CE et Délégués du Personnel) de février 2016 détermineront le poids de chaque syndicat** pour la validation des accords collectifs. Pour qu'un accord collectif entre en vigueur, il faut qu'il soit **signé par des syndicats représentant 30% des salariés de l'entreprise**, et que des syndicats représentant la majorité ne l'aient pas contesté.

Pensez-y lors de ces élections. Lorsque vous mettez votre bulletin dans l'urne, votez pour des gens responsables et constamment impliqués dans la défense de vos intérêts.

Contact UGICT HP Inc : Myriam Martinet myriam.martinet@hp.com

Si vous souhaitez être acteur de votre avenir, rejoignez l'UGICT.

Envie de réfléchir avec nous, besoin d'informations ou de conseils ? Contactez chacun de vos représentants UGICT

Liens utiles :

- Vos [garanties](#) Mutuelle
- contact@ugicthp.com pour vous abonner
- [Votre site web](#) pour vous informer

