

Une contrainte

La réforme du code de la mutualité issue d'une directive européenne a conduit à la signature d'un accord d'entreprise fin 2002. Cet accord définit les relations entre l'employeur, la mutuelle et les salariés de l'entreprise. Dans ce système, l'obligation d'adhésion que subissent les salariés **a pour contrepartie la stricte définition du périmètre des prestations que la mutuelle doit fournir**, le montant du financement par l'employeur, ainsi que la population bénéficiaire de l'abondement employeur (chez IBM, les salariés actifs et leur famille).

Tout ce qui n'est pas compris dans l'accord d'entreprise est laissé à l'appréciation de la mutuelle, qui peut faire des propositions de prestations complémentaires **facultatives**, sous réserve de l'**accord d'une majorité des délégués élus** par les adhérents.

- ♦ Avant l'accord d'entreprise, la mutuelle pouvait imposer aux salariés actifs un prélèvement obligatoire supplémentaire pour la prestation dépendance.
- ♦ Après l'accord d'entreprise, cette prestation ne peut être proposée aux salariés actifs que de façon facultative.

Un constat

Dans un contexte d'explosion des dépenses de santé, de déremboursement des médicaments, d'augmentations généralisées et répétées des « généralistes », des « spécialistes » et des soins, il n'était plus possible de continuer à gérer la mutuelle comme cela était fait depuis 50 ans, sans augmenter de façon drastique les cotisations des salariés actifs qui subissent déjà une érosion de leur pouvoir d'achat, et maintenant une précarité de plus en plus grande.

Des choix

Le cantonnement : une rupture douloureuse avec un passé où on ne regardait ni à la dépense, ni qui dépensait quoi..... mais un indispensable garde-fou contre une inflation non maîtrisée des dépenses de santé et des cotisations obligatoires pour les salariés actifs.

L'équilibre financier de la mutuelle IBM France repose sur **3 familles de contributeurs** :

- ♦ **les salariés (17000)** liés par contrat de travail, pour lesquels la mutuelle est obligatoire, et qui bénéficient d'une contribution de leur employeur à hauteur de 1,1% de la masse salariale.
- ♦ **les retraités (13000)** pour lesquels l'adhésion à la mutuelle est facultative, et pour lesquels il n'y a pas d'abondement de l'employeur.
- ♦ **les ayant-droits (33000)** enfants, conjoints, liés aux retraités et aux salariés.

Le cantonnement consiste à **équilibrer de façon structurelle les dépenses versus les recettes à l'intérieur d'un groupe de population (les retraités, les salariés actifs)**. Dès lors, la solidarité entre les riches et les moins riches, les malades et les bien portants s'exerce à l'intérieur d'une population, d'un « canton ».

Le monde change, la mutuelle, les salariés, les adhérents doivent s'adapter à ce nouvel environnement tant économique que démographique dans le **respect mutuel des besoins et des contraintes** des uns et des autres qu'ils soient la santé, l'évolution des dépenses, le pouvoir d'achat disponible, ou les priorités dans la vie.

**Un bon accord en 2002 ...
des bons résultats en 2005**

Une mutuelle recentrée sur le risque maladie

⇒ **Une baisse de la cotisation des salariés actifs en 2005**

L'accord de 2002 signé par FO a permis de rendre la mutuelle IBM à nouveau attractive pour les salariés actifs en permettant une **baisse structurelle de leur cotisation** en 2004, en rapport avec leur consommation de soins et ceci avec un bon niveau de prestation.

En 2005, la « balance des paiements » dans le canton des salariés et de leurs famille ayant été bénéficiaire, les salariés actifs se verront redistribuer cette plus value sous la forme du non-appel de leurs cotisations durant 3 mois de l'année 2006.

⇒ **Une redistribution des bons résultats 2005 à venir en 2006**

⇒ **Une adaptation pérenne de la mutuelle IBM aux nouvelles contraintes**

Face aux défis liés à l'évolution des dépenses de santé, à la réforme de la sécurité sociale et au vieillissement de la population, l'équilibre coûts/dépenses au sein d'un « canton » était une réponse adaptée pour éviter à la mutuelle IBM d'aller dans le mur à très brève échéance, compte tenu de la structure de ses adhérents (diminution des salariés actifs, augmentation des retraités).

Merci qui ? Ce bon résultat financier, est dû essentiellement à la réforme de la mutuelle mise en place en 2004, grâce à la **signature de l'accord d'entreprise par le syndicat FO**, (ainsi que par CFTC et SNA) et à une bonne gestion quotidienne de nos administrateurs.

Néanmoins, on peut aussi considérer, que ces résultats sont dus à une sur-cotisation prélevée sur les enfants et les conjoints des salariés actifs et qu'il serait souhaitable de réajuster à la baisse leurs contributions et/ou d'améliorer certaines prestations supprimées précédemment, jusqu'à atteindre l'équilibre financier dans le « canton ».

**Améliorer et
gérer le futur**

Améliorer les prestations (notamment dentaire et optique) pour mieux répondre à vos besoins.

Etre vigilant sur l'évolution des cotisations, afin de tenir compte de la dégradation continue du pouvoir d'achat d'une très grande partie d'entre nous.

Compenser les annulations des aides aux personnes handicapées et réajuster à la baisse les cotisations enfants et conjoint, plutôt que d'annuler des appels de cotisation.

Obtenir de la Direction d'IBM **une participation plus importante** pour plus de solidarité

Consulter les adhérents périodiquement pour évaluer l'évolution des besoins réels des salariés.

Liste des candidat(e)s

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| ♦ <i>Jean-Luc Chassang</i> | <i>Délégué mutuelle sortant</i> |
| ♦ <i>Alain Le Roux</i> | <i>élu CE Essonnes</i> |
| ♦ <i>André Trousselié</i> | <i>élu CE Essonnes</i> |
| ♦ <i>Catherine Ségard</i> | <i>adhérente mutuelle</i> |
| ♦ <i>Christiane Dubois-Desnos</i> | <i>Conseillère du salarié</i> |
| ♦ <i>Patrice troccy</i> | <i>Délégué du Personnel</i> |
| ♦ <i>Bernard Gaie</i> | <i>élu CE Essonnes</i> |