Protection Sociale



La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance collective, permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des "risques sociaux". Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la sécurité économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses : vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, etc.

Historique des frais de santé

La sécurité sociale est un droit, l'adhésion à une mutuelle est volontaire ; principes posés en 1945. Une Institution de prévoyance gère des contrats collectifs d'assurance de personnes couvrant les risques de maladie, incapacité de travail et invalidité, dépendance, décès. Sociétés de personnes, de droit privé, et à but non lucratif, les institutions de prévoyance sont régies par le code de la sécurité sociale et relèvent des directives Européennes sur l'assurance. Les contrats d'assurance qu'elle gère sont collectifs, c'est à-dire établis dans le cadre exclusif de l'entreprise ou la branche professionnelle. En 1945, l'État Français bâtit le code de la sécurité sociale, avec pour objectif de généraliser une couverture sociale à toute la population française. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, avec une vision de reconstruction de la France et de son système d'assurance santé, la Mutualité et la Mutuelle prennent une place prépondérante dans l'organisation et la gestion sociale des prestations médicales des français. La prévoyance moderne voit le jour avec la création, le 4 octobre 1945 de la Sécurité sociale avec le principe des 3 U : Unique, Universel, Uniforme.

Tandis que la Sécurité sociale est obligatoire, l'adhésion aux mutuelles se faisait sur la base du volontariat… jusqu'à la réforme du Code de la mutualité en 2001, la loi Fillon en 2003 et l'ANI, première version, en 2008.

Le régime de base de la Sécurité sociale reste excellent car il prend très bien en charge les risques lourds que sont :

– L'hospitalisation

– les affections longue durée (ALD)

– les consultations et visites et les auxiliaires médicaux

– les soins dentaires

En contrepartie, le régime de base s'est désinvesti sur les risques moins graves, bien que fréquents, que sont :

– les vignettes bleues et orange (à service médical rendu insuffisant)

– les lunettes

– les prothèses dentaires (ce qui est ennuyeux malgré tout)

– les prothèses audio (ce qui pourrait se révéler problématique)

Les complémentaires santé, interviennent dans le cadre des dépenses moins graves mais plus fréquentes.

Vous trouverez les aspects légaux sur le site :

www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33754

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20739

Les accords sur les frais de santé Suez Eau France

L'accord a été signé en 2006 entre la direction et les organisations syndicales, il reprend toutes les conditions de suivi des frais de santé. Il ne reprend toutefois pas les conditions de remboursement des dépenses de santé, qui, elles se retrouvent dans un accord entre la direction et l'organisme (organisme paritaire, mutuelle, assurance…) qu'elle sélectionne. Pour consulter ces conditions, le personnel dispose d'une notice d'information qui lui est remis à l'embauche ou en cas de changement de contrat.

Depuis 2004, Lyonnaise des eaux France était contractuellement liée avec Malakoff Médéric une institution de prévoyance. La gestion de ces prestations était Paritaire, nous bénéficiions alors d'un droit de regard avec des administrateurs parmi nos salariés.

Depuis notre rattachement à Suez, le choix de la Direction soutenu par certaines organisations syndicales a été de passer d'un organisme paritaire à une société d'assurances : « Allianz » et d'un gestionnaire : Gras Savoye.

Cette organisation nous a fait perdre de nombreux avantages comme le bénéfice d'œuvres sociales, la gratuité des appels téléphonique vers notre gestionnaire etc

---

La prévoyance

La prévoyance collective permet de compléter les prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale, souvent insuffisantes.

Elle est formée de l'ensemble des garanties et assurances, indispensables pour assurer le niveau de vie

des salariés et de leur famille, en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité.

En effet, la prévoyance est constituée en France de plusieurs niveaux qui viennent s'ajouter les uns aux autres :

La Sécurité sociale

Toutes les entreprises ont l'obligation d'y cotiser pour leurs salariés, c'est le socle de base.

Les accords de branches

Pour compléter la Sécurité sociale, La Convention collective nationale dont dépend l'entreprise peut prévoir la mise en place **obligatoire** d'un contrat de prévoyance collective. Dans ce cas, les partenaires sociaux de ce secteur peuvent recommander une institution de prévoyance (pour assurer et gérer ce contrat.

Par ailleurs**,** la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 indique que les employeurs ont obligation de souscrire un contrat de prévoyance pour les cadres et assimilés-cadres afin de leur assurer « en priorité » une garantie décès minimale.

Les accords d'entreprises

L'entreprise peut également proposer des garanties supérieures à ses salariés, dans le cadre de sa politique de rémunération globale.

L'entreprise bénéficie en outre d'avantages fiscaux lorsqu'elle met en place un contrat de prévoyance collective.

La mutualisation des risques

La mutualisation des risques assurés par la prévoyance collective permet que l'ensemble des salariés soient couverts sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé.

Le salarié peut ainsi bénéficier d'un niveau élevé de prestations décès, incapacité de travail et invalidité à un coût avantageux dont il ne pourrait bénéficier s'il devait adhérer seul à un contrat de prévoyance.

La prévoyance chez Suez Eau France

Elle a fait l'objet d'un accord entre les organisations syndicales et la direction.

Elle prévoit des dispositions relatives à la retraite complémentaire spécifique Suez, de garanties invalidité et décès, de prime de départ à la retraite.

La complémentaire retraite (Agirc et Arrco)

La **caisse de retraite ARRCO (**Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés) gère le régime de **retraite complémentaire de tous les salariés du secteur privé** de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris.

Chaque salarié cotise obligatoirement à la retraite ARRCO et ce, en plus de sa cotisation au régime de retraite CNAV, CRAM, CARSAT ou MSA, son régime de retraite de base.

Ainsi un salarié du privé bénéficiera au minimum de **deux niveaux de pension retraite** :

- Une pension de **retraite de base**, au titre de la **retraite CNAV, CRAM, CRAM ou MSA**
- Une pension de **retraite complémentaire**, au titre de la **retraite ARRCO**

Le régime de **retraite ARRCO** est un régime de **retraite complémentaire à points**. La pension retraite est calculée en fonction du nombre de points retraite acquis durant la carrière professionnelle multiplié par la valeur du point ARRCO.

La **caisse de retraite AGIRC** (Association pour le Régime de Retraite des Cadres) gère le régime de retraite complémentaire **des cadres** du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture.

La cotisation à ce régime complémentaire est obligatoire pour les cadres.

Ainsi un cadre bénéficiera de **trois niveaux de pension** :

– une pension de retraite de base au titre de la CNAV ou de la CRAM

– une pension de retraite complémentaire au titre de l'ARRCO

– et une pension de retraite complémentaire au titre de l'AGIRC

Le régime de retraite complémentaire AGIRC est un régime à points. La pension est calculée en fonction du nombre de points acquis durant la carrière professionnelle multipliée par la valeur du point AGIRC.

La sur-complémentaire retraite Suez Eau France

Suite à la dénonciation du régime dit de 1953, il a été instauré par l'Accord d'Entreprise du 19 juillet 1988 un régime de complément de retraite "à cotisations définies" au sein des sociétés Eau et Force et Lyonnaise des Eaux. Le bénéfice du régime était conditionné à une ancienneté de 10 ans;

Par un avenant du 15 décembre 2005 à l'accord du 19 juillet 1988, il a été défini **un nouveau régime de retraite supplémentaire d'entreprise** se substituant au régime défini en 1988;

Il s'agit d'un régime collectif et obligatoire ayant pour objet la constitution et le service d'une retraite au profit des salariés de SEC, SE SAS, Eau et Force et Lyonnaise des Eaux et géré dans le cadre d'un contrat

d'assurance relevant de la réglementation sur les régimes de retraite en unités de rente (Article L441-1 du Code des Assurances) et effectif depuis le **1er janvier 2006.**

Le régime de retraite supplémentaire, collectif et obligatoire, qui a pour objet la constitution et le service d'une retraite au profit des salariés des sociétés adhérentes, est géré dans le cadre d'un contrat d'assurances relevant de la réglementation sur les régimes de retraite en unités de rente (article L441-1 du Code des assurances).

C'est un régime à cotisation volontaire de l'entreprise et dont les fonds sont gérés par 2 co-assureurs, la gestion des cotisants étant assurée par un organisme tiers.

Une commission paritaire est réunie régulièrement (au moins 2 fois par an) afin de prendre connaissance de l'état du régime et prendre les décisions qui s'imposent.

Les fonds sont investis par les deux assureurs en actions, obligations et monétaire. La gestion de ces fonds est suivie avec attention par les membres de la commission paritaire. Cette même commission décide de l'évolution de la valeur du point et de toute évolution importante concernant le régime.

A noter que depuis 2016 les salariés peuvent investir à titre personnel dans le fonds afin d'augmenter la part de leur retraite sur complémentaire. La CGT rappelle le risque des investissements personnels dans des placements qui sont du fait des produits (actions cotées en bourse, etc) liés aux évolutions du marché en bourse.
