

# Début de négociation Mutuelle SANTE

Dans une société où il fait bon vivre, la santé est essentielle. **Qu'en-est-il quand on parle €€€ ?**

## Rappels ...

- Une Mutuelle ... est collective, **solidaire**, on contribue par nos cotisations aux capacités de prise en charge.
- En 2024 la couverture HARMONIE « DACO » (*Obligatoire*) concerne plus de **15000** salariés pour plus de 40000 bénéficiaires.
- La surcomplémentaire (facultative) concerne 5500 salariés pour plus de 16000 bénéficiaires.
- Harmonie Mutuelle présente des frais de gestion parmi les plus faibles du marché pour un taux de couverture identique.

## La situation, après expertise (2024)

- Apparition de nouvelles taxes pour financer la CSS des retraités.
- Des prestations (besoins) qui sont supérieures aux cotisations nettes. *Un déséquilibre qui consomme les réserves.*
- Des **hausse de coûts** de santé tous azimuts (*infirmiers, pharmacies, tarifs hospitaliers, convention dentaire, médecines douces, convention médicale, fauteuils roulants, prothèses pour les malades du cancer, transports aux urgences, autres mesures loi de finance Sécurité Sociale...*) sans avoir pour autant les financements.
- Des hausses de coûts aussi liées à **l'inflation**, des **frais de gestion** qui augmentent ...
- Des cas de fraudes (*plus de 1%*).

En conclusion malgré des hausses régulières de cotisations depuis 2023, il y a un « déficit ». Il y a nécessité à agir ensemble sans déporter sur les salariés.



**Négo Mutuelle Santé  
Venez Consulter**

## La Direction fait l'autruche ... Nos revendications visent des solutions partagées

- **Equilibrer** les comptes **OUI**, sans pénaliser les assurés, puis **revoir** la grille (*ajout de soins, améliorer certains remboursements, donner de la flexibilité dans la grille surcomplémentaire*).
- Une **stratégie volontariste sur la Mutuelle Santé**, au niveau des meilleurs (*il y a de la marge*).
- La part Salarié est **de 37%** de la cotisation (fixe et variable), en € elle a augmenté 3 fois depuis juillet 2023 soit une perte de 0,2% sur le salaire de référence moyen => **passer la part employeur de 63 à 70% pour envoyer un signe concret**.
- La Direction refuse l'inflation dans la négociation salariale ?! **Nous refusons** l'indexation de la cotisation sur « **l'inflation médicale** » *proposée par la même Direction, sauf à ce qu'elle s'engage à la prendre en charge.*
- Challenger **les frais du contrat** (*i.e. dématérialisation, etc. ...*) et partager les « gains ».
- Après 10 ans de contrat, mener un **appel d'offres** en bonne et due forme.