

<http://www.cfdt-mgen.org/>

Depuis fin aout la négociation s'est poursuivie sur les bases annoncées (voir notre info précédente sur le site CFDT)

Couverture santé : elle s'organisera en deux niveaux :

La garantie socle (sur laquelle l'employeur participera au moins à 50%) combine et intègre les dispositions les plus favorables des préconisations de contrat responsable, de l'accord Ugem, de l'offre globale actuelle Mgen.

Concernant l'optique et le dentaire nous avons souhaité favoriser le recours aux réseaux constitués : gage de qualité, de respect de limites tarifaires, contribuant à réguler et moraliser les pratiques.

Des prestations de prévention forfaitées sont également proposées (forfaits « se soigner autrement », pack prévention, psychothérapie...)

L'exercice était compliqué mais le résultat (quasiment abouti) prévoit une couverture de qualité, au moins équivalente et parfois supérieure au contrat référence de la nouvelle gamme d'offres Mgen. Le challenge est d'importance, les données sont nombreuses et s'appuient parfois sur des logiques différentes.

Une garantie renforcée, option complémentaire possible du contrat. Elle prévoit un niveau comparable à l'offre intégrale développée par la Mgen à compter du 1^{er} janvier.

L'employeur ne participera pas sur ce volet, pour la Cfdt l'offre doit être accessible au plus grand nombre, d'où la nécessité de ne pas être inflationnistes sur la proposition de couverture afin que le complément de cotisation ne devienne pas dissuasif.

Ce qui reste à négocier :

L'accord Ugem prévoit un **volet social** sur la garantie socle. À ce jour l'employeur intégrerait les lignes soins coûteux ponctuels ou durables.

La Cfdt propose de compléter par un dispositif d'aides et secours sur des situations spécifiques liées à la santé.

La partie prévoyance est majoritairement couverte par Chorum, en application des dispositions des conventions collectives. *S'ils le désirent, les salariés pourront compléter cette couverture par l'adhésion volontaire à l'offre prévoyance actif Mgen.*

Néanmoins la plus-value de cette démarche est à relativiser dans la mesure où le coût est fonction du salaire et de l'âge. Certes cela permettrait de garantir un maintien en qualité de membre participant Mgen, ouvrant sans contestation possible la bascule dans les offres Mgen à l'heure de la retraite.

La garantie légale de **portabilité des droits au moment du passage à la retraite**, impose à l'employeur de proposer un dispositif identique au contrat obligatoire, dans des conditions tarifaires encadrées. Le contrat obligatoire du salarié actif est géré par Filia.

La Cfdt revendique la possibilité pour le salarié à l'heure de la retraite, d'un retour sur l'offre Mgen, sans condition préalable.



Tarifification : nous sommes en attente des chiffrages déterminés à partir des simulations des actuaires selon le contenu de l'offre et le profil de la population à couvrir.

Pour rappel, les cotisations seront exonérées de charges sociales et non fiscalisables, ce qui pourrait occasionner quelques économies induites.

La réglementation prévoit une participation de 50% au moins. Les négociateurs CFDT s'attacheront à obtenir une participation allant au-delà de ce minimum.

Conjoints et enfants : les conditions et tarifs ne sont pas encore connues. Nous devrions aborder ce sujet sous peu. Le fait est que concernant les conjoints actifs salariés, ils devraient être couverts par un contrat dans le cadre de leur activité.

Reste à prendre en considération les autres cas. De même il s'agira de préserver la couverture des enfants, en particulier en cas de monoparentalité car en l'occurrence, l'alternative ne se pose pas.

Les dispenses possibles retenues par l'employeur:

Commentaire CFDT : chaque salarié a droit automatiquement à une affiliation, sauf à exprimer clairement sa volonté contraire s'il fait partie d'un des cas suivants. Si ces dispositions n'étaient pas prévues par l'accord, elles ne seraient pas ouvertes. Dans tous les cas, c'est le salarié et lui seul qui peut demander moyennant preuve de sa situation. Attention dans ces cas, la contribution de l'employeur Mgen n'est pas due.

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission de moins de 12 mois, sans avoir besoin de justifier d'une couverture individuelle ;

- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-c. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- salariés qui bénéficient par ailleurs, même en temps qu'ayants droit, d'une couverture collective conforme à celle définie dans l'arrêté du 26 mars 2012 : *(les dispenses suivantes ne peuvent être dissociées dans un accord)*

- dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire, le caractère obligatoire s'entendant également pour l'ayant droit (remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;

Commentaire CFDT : Le caractère obligatoire ne se rencontre plus très souvent dans la mesure où la plupart des adhésions conjoint sont désormais facultatives

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;

Commentaire CFDT : les conditions de ce régime local doivent faire l'objet d'une approche spécifique évitant en conséquence le recours à la demande de dispense, qui priverait ces salariés à la fois de compléments de remboursement et de participation employeur.

- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

- régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;

- régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 ;

- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;

- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans les jours qui viennent nous pourrons vous en dire plus,
prochaine réunion le 7 octobre et passage en CCE le 28 octobre.

En tout état de cause il faudra que le processus soit opérationnel pour le 1^{er} janvier prochain.