



Référendum du 4 novembre 2010 sur le contrat « Complémentaire frais de santé »

Les salariés de l'AFPA ont tout intérêt à voter OUI !

Deux décisions doivent être prises, suite aux discussions qui ont eu lieu ces deux derniers mois entre les organisations syndicales et la direction :

- La 1^{ère} décision revient au personnel : chaque salarié va donner son avis par voie de **référendum**. Elle concerne le **contrat** « Complémentaire frais de santé » avec Novalis
- La 2^{ème} décision appartient aux organisations syndicales mais dépend du résultat du référendum. Elle concerne le projet d'**accord** qui vient d'être négocié et, en cas de OUI au référendum, **direction et organisations syndicales** qui le souhaiteront pourront s'engager sur un régime obligatoire.

La CGT a participé activement aux négociations. Toutes nos demandes n'ont pas obtenu de réponse (notamment des cotisations en fonction du salaire). Mais la CGT estime que les salariés ont tout intérêt à se prononcer pour le OUI le 4 novembre. Ce qui fonde notre conviction ? Les éléments que voici, tirés soit du **contrat**, soit du **projet d'accord** :

(1) Un OUI majoritaire ouvrirait la voie à un régime obligatoire

Deux cas de figure se présentent :

- Si le **OUI** l'emporte, l'accord entre syndicats et direction instaurant un régime obligatoire pourra être signé par les syndicats qui le souhaitent. La CGT le signera.
- Si le **NON** l'emporte, le régime facultatif actuel sera maintenu, sans prise en charge du surcoût par l'employeur

Les avantages d'un régime obligatoire ?

(a) Personne n'est exclu de la couverture santé : le droit à une couverture pour tous est garanti, même les salaires les plus modestes.

(b) C'est un régime obligatoire pour tous : salariés (CDI, CDD, vacataires EAD, médecins du travail payés au forfait) et ayants droit. Par contre, le régime des dérogations et des cas particuliers est élargi (*cf. plus loin*).

(c) La loi prévoit des cotisations moins élevées pour un contrat obligatoire :

Cotisation salariés (tarif 2011)	Régime facultatif	Régime obligatoire
Formule isolée	36,28 €	27,66 €
Formule couple	84,18 €	<i>n'existe pas</i>
Formule famille	134,88 €	67,08 €

--	--	--

(2) Un contrat avec le même niveau de garanties qu'en 2007

Dans ses propositions initiales, la direction voulait instaurer un régime complémentaire de santé à deux vitesses, avec un recul des prises en charge pour le régime de base. Par exemple, 100 % au lieu de 150 % de la base de remboursement Sécu pour les soins dentaires ; 7 % au lieu de 11 % du plafond mensuel de la Sécu pour l'optique, etc....

Nous avons obtenu le retour au niveau de garantie de 2007.

(3) Une part plus importante de la cotisation prise en charge par l'employeur

	Cotisation début 2010 (encore sous régime obligatoire)	Cotisation projet d'accord tarif 2011
Participation employeur	33 %	40 %
Formule isolé	28,88 €	27,66 €
Formule famille	70,09 €	67,08 €

Les cotisations salariales vont donc baisser début 2011 par rapport à début 2010. Malgré de nouveaux déremboursements de la Sécurité sociale et une augmentation des coûts (3,3% au titre de l'indice national sur la consommation médicale totale et 3,5% taxe sur les conventions d'assurance) qui vont aboutir en 2011 à une majoration de 6,84 % des charges pour les mutuelles.

Si la prise en charge employeur était restée à **33 %**, la cotisation « famille » en 2011 aurait été de 74,90 € et la cotisation « isolé » de 30,90 €.

Avec prise en charge de l'employeur à **40 %**, la cotisation s'élèvera à :

- Formule Famille : 67.08€ soit 3 euros de moins par rapport à début 2010
- Formule Isolé : 27,66 € soit 1,30 € de moins par rapport à début 2010

Malgré l'augmentation de 6,84 % qui va être appliquée en 2011, les cotisations des salariés baisseront de 4,3 %

(4) Prise en charge des CDD de moins de 12 mois

Dans le projet d'accord, les salariés titulaires d'un CDD (contrat à durée déterminée) inférieur à 12 mois sont adhérents au contrat obligatoire. S'ils le souhaitent, ils peuvent renoncer par écrit, à l'affiliation à titre obligatoire.

L'accord proposé va donc plus loin que la circulaire du 30 janvier 2009 qui précise : « *La dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois* ».

Pour les CDD de plus de 12 mois, se reporter plus loin (*cf. plus loin*).

(5) Les cas particuliers : salariés dont le contrat est suspendu

Motif de suspension du contrat de travail	Garantie
Incapacité ou invalidité	Mêmes garanties que les salariés actifs, sans limite de temps
Congé parental d'éducation	Mêmes garanties que les salariés actifs, pendant la durée du congé parental
Autres raisons (congé sabbatique, congé sans solde...)	Possibilité d'adhérer pendant la durée de la suspension du contrat de travail, mais à titre individuel et sans participation de l'employeur

(6) Les dérogations pour les salariés

Cas de dérogation	Modalités pour une dérogation
Double affiliation : salarié déjà couvert par le régime obligatoire du conjoint	Sur demande et présentation d'un justificatif
Salariés à employeurs multiples bénéficiant déjà d'une couverture obligatoire	Sur demande et présentation d'un justificatif
CDD de 12 mois ou plus, déjà couvert par une mutuelle facultative ou obligatoire	Sur demande et présentation d'un justificatif
CDD de moins de 12 mois	Possibilité de renoncer par écrit
Conjoints tous deux salariés de l'AFPA	Soit adhésion « famille » et une dispense. Soit deux cotisations « isolé » s'ils n'ont pas d'enfants

(7) Les dérogations pour les ayants droit

Cas de dérogation	Modalités pour une dérogation
Ayants droit couverts par un régime obligatoire	Sur demande et présentation d'un justificatif
Ayants droit fonctionnaires ou agents publics de l'Etat et de ses établissements publics (ex. : adhérents à la MGEN)	Sur demande et présentation d'un justificatif

(8) Salariés dont le contrat est rompu : retraités et licenciés

Il est prévu **dans le contrat** une adhésion à tarif spécifique pour les anciens salariés de l'AFPA, dans deux cas de figure :

- **Retraités** de l'AFPA
- Salariés **licenciés** et percevant une indemnité chômage de Pôle-Emploi

Les tarifs (à compter du 1^{er} janvier 2011) :

	Forfait mensuel
Adulte jusqu'à 66 ans révolus	68,70 €
Adulte de 67 à 79 ans révolus	89,30 €
Adulte à partir de 80 ans	116,10 €
Enfant	25,30 €

Aucune participation de l'employeur.

(9) Salariés dont le contrat est rompu : incapacité ou invalidité

Toujours **dans le contrat** avec NOVALIS (tarifs à compter du 1^{er} janvier 2011)

	Forfait mensuel
Adulte	60,30 €
Enfant	35,10 €

Montreuil, le 25 octobre 2010

Remarque :

Dans un souci de simplicité et de clarté, nous n'avons pas indiqué la situation spécifique des salariés d'Alsace-Moselle. Nous les prions ici de bien vouloir nous en excuser.

Mais bien entendu, le raisonnement est le même pour eux que pour tous les salariés de l'AFPA.