

Mise en place d'une mutuelle d'entreprise à la SNCF Nos adhérent-e-s vont décider !

Comme la loi l'y oblige, la Direction SNCF a décidé de mettre en place une protection sociale complémentaire au sein de la SNCF à compter du 1^{er} janvier 2025. Elle a donc organisé une série de réunions bilatérales et deux tables rondes avec l'ensemble des Organisations Syndicales pour négocier un accord de méthode qui fixe les contours du futur cahier des charges avant que ne soit lancé l'appel d'offres Européen pour déterminer la future mutuelle d'entreprise au sein de la SNCF.

Cet accord de méthode est soumis à signature et doit, pour être validé, être signé par au moins trois organisations syndicales sur quatre représentant plus de 50% au regard des dernières élections professionnelles. C'est dans ce cadre que la Fédération SUD-Rail, en ligne avec ses principes, va interroger l'ensemble de ses adhérents pour décider ou non de la signature de cet accord.

Qu'est-ce qui est sur la table ?

Des prestations « frais de santé » et « prévoyance » (décès, invalidité, incapacité), calquées sur les prestations actuelles de la mutuelle des contractuels.

Qui paye ?

Pour la partie santé : 65% l'employeur et 35% le ou la salariée.

Pour la partie prévoyance : 60% l'employeur et 40% le ou la salariée.

La cotisation

Une cotisation unique qui varie de 17 à 24€ en fonction du niveau de rémunération couvrant l'agent et ses enfants quel que soit leur nombre. La possibilité d'accéder à une surcomplémentaire « responsable » à 5€ pour couvrir les dépassements d'honoraire par exemple. Possibilité également d'adhérer à une surcomplémentaire à 35€ couvrant tout de l'hospitalisation aux verres « complexes » pour l'optique entre autres.

La mise en place d'une solidarité intergénérationnelle

Pour faire court, 4€ de la cotisation des actifs servent à alimenter un fonds de solidarité pour faire en sorte que les cotisations des retraités à partir du 1^{er} janvier 2025 n'augmentent pas démesurément.

La prise en charge de la vignette orange (pharmacie à 15%)

Celle-ci sera intégrée dans la surcomplémentaire responsable

La prise en charge des actes préventifs non remboursés par l'assurance maladie (certains vaccins, sevrage tabagique, diététicien...) Intégrée également dans la surcomplémentaire responsable

Les principales propositions !

Quid des retraités actuels ?

Une étude dans le cadre du cahier des charges va être menée pour envisager de les rattacher au futur contrat.

Quid des mutuelles cheminotes ?

Le rattachement des retraités actuels, les ferait disparaître immédiatement. Ce n'est pas notre but, bien au contraire. Certaines d'entre elles se sont déjà adossées à de grands groupes. D'autres ont élargi leur champ d'adhésion à d'autres secteurs professionnels.

Enfin certaines d'entre elles vont répondre à l'appel d'offres fortes de leur lien avec le monde cheminot et fortes également de leur réseau d'agences qui maintient un lien physique avec les adhérents.

D'ailleurs, il est spécifié dans l'accord que si évidemment les règles de la commande publique seront respectées, « une attention particulière sera portée à la situation des mutuelles cheminotes. »

SANTÉ
UN FRANÇAIS SUR QUATRE
RENONCE À SES SOINS MÉDICAUX
POUR RAISONS FINANCIÈRES



Les dispositions supplémentaires négociées « hors mise en place de la mutuelle » et contenues dans l'accord

En effet la Direction dans le cadre de cet accord a pris un certain nombre d'engagements qui rentrent dans le cadre de la santé et de la prévoyance mais qui n'ont rien à voir avec la construction du cahier des charges de l'appel d'offres. Ces engagements feront l'objet de discussions dans le second semestre 2023.

La sécurisation de la prime de travail

Selon des modalités techniques qui restent à définir, des discussions vont être engagées pour intégrer soit totalement soit partiellement (ADC et ASCT) la prime de travail au salaire de base. Cela permettra de sécuriser cette prime en cas d'arrêt maladie.

L'inaptitude

La Direction s'engage à pérenniser l'application du chapitre 12 du statut et en particulier son article 7 qui traite du dispositif actuel de reclassement en cas d'inaptitude dans les filiales créées dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Même si la Direction ne fait que confirmer ce que prévoit la loi, c'est mieux quand c'est écrit.

La demi-solde en cas d'arrêt supérieur à 185 jours sur une année glissante

A l'heure actuelle, les agents statutaires, contrairement aux agents contractuels, passent en demi-solde quand ils ont cumulé un nombre de jours d'absence supérieurs à 185 jours sur une année glissante.

La Direction décide de faire passer la solde de 50% à 66,6% et d'engager sur le second semestre 2023 une discussion pour faire évoluer les droits des statutaires vers ceux des contractuels. Cette harmonisation permettra in fine de faire en sorte que les statutaires perçoivent l'intégralité de leur rémunération au-delà du 185^{ème} jour comme c'est le cas pour les agents contractuels actuellement.

Les Organisations Syndicales associées aux discussions tout au long du processus d'appel d'offres et aussi après...

Comme cela a pu se faire lors de la mise en place de la mutuelle des contractuels, les OS seront associées à la rédaction du cahier des charges et au choix de la mutuelle.

De plus, une commission paritaire de suivi sera mise en place pour suivre au long cours la gestion du contrat pour garantir à l'instar de ce qui est fait actuellement avec le contrat Humanis que la masse d'argent des cotisations des cheminots leur soit reversée sous forme de prestations.

Et ainsi vérifier qu'il n'y a pas de trop perçus et si nécessaire faire baisser les cotisations pour que la mutuelle ne constitue pas des réserves trop importantes.

**POUR
GARDER LE
CONTACT,
AVOIR LES
DERNIERES
INFOS OU
ADHERER,
C'est ici**

