



FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

60 RUE VERGNIAUD – 75640 PARIS CEDEX 13 – www.fo-com.com

POSTES – FRANCE TÉLÉCOM

ÉTÉ 2011 / CODES A, C, P & T

COM

Le contrat santé fonctionnaires de La Poste

ENFIN NÉGOCIÉ - BIENTÔT APPLIQUÉ

D'une offre minimale à une proposition intéressante

La participation de la Poste au paiement d'une partie de la cotisation santé a été offerte aux postiers, dans le cadre de la privatisation de La Poste, sans doute pour rendre ce statut privé plus présentable aux yeux des salariés.

Ça ne fait pas passer la pilule pour autant. Nous aurions préféré **des augmentations de salaires durables et de meilleures promotions.** C'était possible, La Poste ne l'a pas voulu et **c'est dommage car ce gain d'aujourd'hui n'est pas du salaire et ne se répercutera pas demain, sur les retraites !**

A l'issue de l'appel d'offre, le choix s'est porté sur La Mutuelle Générale (MG). Son expérience de plus de 65 ans et sa bonne gestion auront fait la différence.

Grâce à l'acharnement de FORCE OUVRIERE,

le budget pour ce contrat a été augmenté de plus de 20%, pour parvenir enfin à une offre tout à fait intéressante.

Le Contrat Collectif des Fonctionnaires de La Poste (CCFP)

c'est une offre de prestations « santé »:

- à adhésion obligatoire (conformément à la loi)
- avec participation moyenne de La Poste au paiement des cotisations :
 - de 60% pour les non cadres,
 - de 50% pour les cadres.

mais ce contrat, ne couvre pas les garanties « Prévoyance ».

***Rappel:** actuellement, la cotisation globale MG couvre « la santé » et « la prévoyance (indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, l'incapacité – invalidité et la dépendance) »*
Important:** La MG offrira de conserver la prévoyance. **C'est une garantie indispensable !

La négociation a été longue, mais les exigences de FORCE OUVRIERE ont été prises en compte.

- augmentation de la participation de La Poste: de 55 à 65 millions !
- de meilleures prestations notamment sur l'optique et l'hospitalisation
- des options de garanties supplémentaires à coûts très étudiés
- un dispositif de solidarité en faveur des familles et des bas salaires
- une gestion offrant toutes les garanties de sûreté
- un prestataire capable d'offrir une garantie « prévoyance » dans de bonnes conditions.

Notre obstination a payé !

Le contrat collectif : quels avantages pour les fonctionnaires ?


- **1 - la participation employeur** (60% pour les non cadres et 50% pour les cadres),

- **2 - la solidarité :**

- envers les familles, par des tarifs :
 - o qui tiennent compte de la composition de la famille
 - o et offrent la gratuité à partir du 3^{ème} enfant,
- envers les bas revenus, par un système de calcul « plancher /plafond » sur les revenus, déterminant :
 - o une cotisation employés de 9,67€ minimum à 31,04€ maximum
 - o et une cotisation cadres 13,5€ minimum à 38,01€ maximum.

- **3 - deux options possibles :** qui offre des prestations supplémentaires sur l'optique, le dentaire, les honoraires de généralistes et spécialistes, etc....

L'adhésion aux options se fait au 1^{er} janvier de chaque année et pour 2 ans minimum.

Les options 	REMBOURSEMENTS IDENTIQUES À CEUX DE L'ACTUEL MG NIVEAU 3	REMBOURSEMENTS SUPÉRIEURS À CEUX DE L'ACTUEL MG NIVEAU 3
OPTION 1 8,39 € (15 € initialement)	- Prothèse dentaire fond de bouche - Chambre particulière <i>(médecine, chirurgie obstétrique, soins de suite, réadaptation, psychiatrie)</i>	- Prothèse dentaire devant de bouche - Orthodontie - Consultations – visites - Honoraires d'hospitalisation - Toute l'optique
OPTION 2 11,99 € (20 € initialement)		- Prothèse dentaire fond de bouche - Prothèse dentaire devant de bouche - Orthodontie - Consultations – visites - Honoraires d'hospitalisation - Chambre particulière <i>(toutes formes d'hospitalisation)</i> - Toute l'optique

- **4 - des services gratuits optionnels avec contrepartie de durée :**

- une garantie d'assistance
- un service de conseil et d'analyse de devis optique et dentaire, en contrepartie d'un équipement optique tous les 2 ans pour les adultes (sauf changement de dioptrie 0,5 et +) et toujours deux équipements pour les enfants (sauf changement de dioptrie 0,5 et +).

En ce qui concerne la garantie « Prévoyance »,
 La Mutuelle générale a prévu une continuité d'adhésion des garanties prévoyance actuellement détenues par chacun de ses adhérents; c'est un « plus » considérable.
 Cela concerne notamment les indemnités journalières (IJ) en cas de maladie ou de longue maladie.

La mise en place du contrat

■ Le contrat entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012

■ L'information vers les postiers :

- une information dans les médias internes La Poste
- un dossier envoyé à chaque agent
- des relances avec date limite de retour des dossiers
- une information de La Mutuelle Générale **sur la continuité de votre contrat prévoyance**

■ Que faudra-t-il faire ?

- un dossier sera envoyé à tous les postiers en septembre, il faudra le remplir et le renvoyer à l'adresse indiquée.
- si l'agent est déjà assuré à La Mutuelle Générale, la transition est transparente pour le fonctionnaire, la Mutuelle Générale s'occupera de tout.
- pour les fonctionnaires assurés ailleurs qu'à la MG, ne pas oublier d'envoyer la résiliation à votre assureur (lettre de résiliation fournie avec le dossier), deux mois avant le 01 janvier 2012.

■ Que va-t-il se passer au 1^{er} janvier 2012 :

- vos remboursements à partir de cette date seront basés sur votre nouveau contrat collectif de santé fonctionnaire
- la cotisation prélevée sur le salaire de janvier 2012, fera apparaître le nouveau tarif et pour pourrez alors constater votre gain par comparaison.
- tout fonctionnera comme avant mais moins cher avec plus de prestations
-

■ Pour tous renseignements et précisions :

La Mutuelle Générale mettra en place un centre d'appels

En syndicat libre, au service des postiers,
Force Ouvrière s'est battue et a obtenu :

- une solution intéressante pour les actifs
- qui, avec l'offre « continuité et Prévoyance » de La Mutuelle Générale, n'augmentera pas les cotisations à la retraite.

COMBIEN ÇA COÛTE - QUELS GAINS

■ Planchers/plafonds des cotisations du régime de base :

SITUATION FAMILIALE	COLLEGE EMPLOYES		COLLEGE CADRES	
	Part fonctionnaire		Part fonctionnaire	
	minimum	maximum	minimum	maximum
Fonctionnaire seul	9,67 €	31,04 €	13,50 €	38,01 €
Fonctionnaire seul + 1 enfant	11,24 €	36,09 €	15,55 €	43,78 €
Fonctionnaire seul + 2 enfants et +	12,81 €	41,13 €	17,60 €	49,56 €
Fonctionnaire + 1 conjoint	14,79 €	47,49 €	20,58 €	57,96 €
Fonctionnaire + 1 conjoint + 1 enfant	16,36 €	52,54 €	22,63 €	63,73 €
Fonctionnaire + 1 conjoint + 2 enfants et +	17,94 €	57,58 €	24,69 €	69,51 €

■ Exemples de cotisation payée par le fonctionnaire et gain correspondant :

Fonctionnaires Collège Employés

Comparaison entre un contrat individuel MG niveau 2 (part santé) et un contrat collectif pour 1 fonctionnaire de 50 ans

Niv.	Rému. Brute moyenne	Employé seul		Employé seul + 1 enfant		Employé seul + 2 enfants et +		Employé + 1 conjoint		Employé + 1 conjoint + 1 enfant		Employé + 1 conjoint + 2 enfants et +	
		cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain
MG niveau 2		75 €		86 €		98 €		113 €		124 €		135 €	
	CCFP	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain
I-2	1733 €	21 €	54 €	24 €	62 €	27 €	71 €	31 €	82 €	35 €	89 €	38 €	97 €
I-3	2021 €	24 €	51 €	28 €	58 €	32 €	66 €	37 €	76 €	40 €	84 €	44 €	91 €
II-1	2124 €	25 €	50 €	29 €	57 €	33 €	65 €	38 €	75 €	43 €	81 €	47 €	88 €
II-2	2236 €	26 €	49 €	31 €	55 €	35 €	63 €	40 €	73 €	45 €	79 €	49 €	86 €
II-3	2438 €	29 €	46 €	34 €	52 €	38 €	60 €	44 €	69 €	49 €	75 €	53 €	82 €

Fonctionnaires Collège Cadres

Comparaison entre un contrat individuel MG niveau 3 (part santé) et un contrat collectif pour 1 fonctionnaire de 50 ans

Niv.	Rému. Brute moyenne	Cadre seul		Cadre Seul + 1 enfant		Cadre Seul + 2 enfants et +		Cadre + 1 conjoint		Cadre + 1 conjoint + 1 enfant		Cadre + 1 conjoint + 2 enfants et +	
		cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain
MG niveau 3		100 €		115 €		130 €		150 €		165 €		180 €	
	CCFP	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain	cotis.	gain
III-1	2612 €	32 €	68 €	37 €	78 €	42 €	88 €	49 €	101 €	54 €	111 €	58 €	122 €
III-2	2875 €	35 €	65 €	41 €	74 €	41 €	89 €	54 €	96 €	59 €	106 €	64	116 €
III-3	3233 €	38 €	62 €	44 €	71 €	50 €	80 €	58 €	92 €	64 €	101 €	70 €	110 €
CS	4058 €	38 €	62 €	44 €	71 €	50 €	80 €	58	92 €	64 €	101 €	70 €	110 €
ES	5838 €	38 €	62 €	44 €	71 €	50 €	80 €	58	92 €	64 €	101 €	70 €	110 €