



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Quelle complémentaire santé dès janvier 2016 ?

En février, le SICTAME vous avait informé des évolutions réglementaires (dénommées « **contrat responsable** ») qui contraignent la couverture santé actuelle (dite Socle social commun, SSC) à réduire ses prestations à partir du 1^{er} janvier 2018 au plus tard. Or, la réorganisation déjà en cours alors au sein de Marketing Services¹ force Total (sans qu'elle ne l'avoue) à ramener cette date limite au 1^{er} janvier 2016.

Sans évolution de la grille à cette date, les salariés et l'employeur auraient :

- perdu l'exonération de « charges » sociales sur les montants payés pour financer la couverture santé (l'employeur finance \approx 63 % des cotisations des actifs), et
- supporté une taxe additionnelle de 7 % sur les cotisations (de 13,27 % à 20,27 %).

L'annonce progressive (à partir du 1^{er} semestre 2014) des critères réglementaires d'éligibilité aux contrats responsables a conduit **l'employeur à amorcer une revue technique de l'étendue des prestations en concertation avec les organisations syndicales** dès fin août 2014. Les travaux se sont poursuivis pour se conclure par une négociation aujourd'hui déclarée close par l'employeur.

La négociation s'est déroulée de manière satisfaisante sous la seule réserve que, pour l'analyse, les données disponibles portaient sur la période janvier – août 2014², dont il apparaît aujourd'hui – malgré les assurances reçues - qu'elles n'étaient pas complètement exhaustives. En outre, **les tergiversations ultimes de l'employeur** ne sont aujourd'hui pas à la hauteur des échanges en négociation.

Baisse des prestations réglementairement contraintes et amélioration des prestations dentaires, de radiologie, de kinés et de prothèses

Pour la grille SSC, le **plafonnement « responsable » des grilles de couverture frappe les honoraires des spécialistes** (et dans une moindre mesure ceux des généralistes) et **les honoraires d'hospitalisation** (frais chirurgicaux, ...), honoraires qui se trouveront désormais remboursés au mieux à 2,5 fois (contre 4 fois aujourd'hui) le tarif Sécurité sociale (SS). Cette baisse de prestations de la couverture santé obligatoire générerait mécaniquement une baisse des prestations et donc des cotisations de 2,6 % (évaluation communiquée par l'employeur).

¹ Transfert massif de personnel de Total Marketing Services S.A. vers sa nouvelle filiale Total Marketing Services France S.A.S., évidemment non partie à l'actuel accord santé issu de 2012.

² Les données relatives à l'exercice complet 2013 étaient dans les seules mains de la MIP, évidemment peu coopérative sur le sujet ! En outre, l'accès à ces données aurait peut-être permis d'identifier l'impact des interprétations généralement plus restrictives de la grille par Harmonie (en lien avec Total) que par MIP.

Lors des travaux préliminaires, il est apparu que certaines prestations de la grille SSC actuelle n'étaient pas suffisantes au vu des honoraires pratiqués. Au-delà du **dentaire** dont l'insuffisante couverture actuelle était évidente pour tous, le SICTAME a particulièrement défendu **l'amélioration** des prises en charge de **radiologie** (de 1,25 à 1,75 fois le tarif SS) et des **auxiliaires médicaux** comme les kinés (de 1 à 1,5 fois le tarif SS). Les **prothèses orthopédiques** seront également mieux remboursées (de 3,5 à 4 fois le tarif SS). Toujours selon l'employeur, la hausse de ces prestations générerait une hausse des cotisations de 3,2 %.

Mais alors, les cotisations devraient augmenter en 2016 ? Et bien non, car **en 2014 le dispositif prévoyance santé des actifs s'est révélé excédentaire** (d'environ 6,3 % des cotisations nettes de taxes et frais). **Les raisons de cet excédent sont** multiples mais deux éléments ont certainement joué pour réduire le coût des prestations (sans que leurs effets n'aient été appréciés quantitativement) :

- **les interprétations restrictives de la grille** par Harmonie/Total par rapport à MIP ;
- les adhérents Total ont, dès 2014, **massivement privilégié le réseau optique de Kalivia**, bien au-delà des attentes d'Harmonie Mutuelle (pour les actifs, plus de 46 % des prestations optiques chez Kalivia).

D'ailleurs, au nom de la prise en charge intégrale des verres et montures dans le réseau Kalivia, l'employeur n'a envisagé aucune amélioration de la grille optique.

Finalement, en prenant en compte l'évolution des dépenses de santé, Total propose **pour 2016 une baisse de 1,5 % des cotisations par rapport à celles de 2014/2015**.

Le SICTAME fut seul à défendre **la dispense de cotisations d'un des membres d'un couple si ses deux membres sont éligibles à un contrat obligatoire** responsable (y compris en dehors du groupe Total). Dès lors, un salarié dans ce cas devra continuer à verser une cotisation « Isolé » dont la participation employeur est fiscalisée³.

Une surcomplémentaire nominalement « bon marché » dédiée à compenser le rabotage « responsable » mais dont la gouvernance demeure incertaine

Dès fin 2014, le SICTAME avait demandé **l'ouverture d'une surcomplémentaire facultative** destinée notamment à compenser la réduction « responsable » des grilles au vu des niveaux de dépassements d'honoraires. Cette surcomplémentaire doit faire l'objet d'un suivi économique attentif afin **d'éviter la reproduction du scénario MIP** dont les tarifs de ses fort nombreuses surcomplémentaires sont juteux pour elle et obscurs pour ses adhérents.

³ Cette dispense est permise par un [décret de juillet 2014](#) si l'accord complémentaire santé l'autorise. Elle s'inscrit dans la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés. Si tous les salariés ont une couverture santé pour leur famille, il semble dès lors naturel que les deux membres d'un couple n'aient pas à cotiser au régime obligatoire de chacun de leur employeur. Total a refusé une telle dispense sous différentes arguties. En fait, l'employeur ne veut pas se charger du suivi administratif annuel de ces dispenses et des risques en cas de conflit familial (divorce notamment) ou de rupture du contrat de travail.

Total a finalement accepté la mise en place chez Harmonie Mutuelle d'une telle surcomplémentaire facultative

- qui compense uniquement les plafonnements « responsables » de la grille actuelle ;
- dont les cotisations des actifs seront directement prélevées sur salaires, à l'instar de celles du régime complémentaire de base ;
- mais sans aucun financement de l'employeur (alors soumis à « charges » sociales).

La cotisation mensuelle de cette surcomplémentaire (renouvelable annuellement) sera, pour les actifs, de 2,67 € en « Isolé » et 5,35 € en « Famille ». L'intérêt d'une cotisation nominale faible est d'inciter tout un chacun à souscrire⁴. Cependant, à ce stade, il existe une incertitude sur le calibrage de la tarification de cette surcomplémentaire, notamment eu égard à son taux effectif d'adhésion.

C'est pourquoi le SICTAME n'a cessé de réclamer que l'architecture économique de la surcomplémentaire soit identique à celle du dispositif complémentaire obligatoire : les gains et les pertes restent à l'intérieur du contrat afin de gérer et lisser au mieux les évolutions de cotisations dans ce contexte incertain. Sinon, à l'instar des surcomplémentaires MIP, les gains resteront dans les poches d'Harmonie et les pertes pourront faire l'objet de hausses brutales de cotisations.

Etrangement, l'employeur, après s'être pourtant concerté avec Harmonie, tergiverse beaucoup sur ce point, il est vrai novateur pour une surcomplémentaire. L'incertitude demeure encore aujourd'hui alors que Total laisse sous-entendre que ceci est possible. Comme s'il fallait arracher à Total une décision de bon sens !

Pourquoi l'employeur se tirerait-il seul à bon compte du « contrat responsable » ?

- Le rabotage « contrat responsable » des prestations,
 - le niveau élevé d'adhésion au réseau Kalivia et
 - les restrictions de lecture de la grille actuelle (définies par Harmonie et Total)
- se révèlent être une bonne affaire pour Total puisque finalement, la baisse des cotisations génère, dès 2016, une économie annuelle d'environ 250 k€ de sa participation aux cotisations alors que les adhérents auront à supporter intégralement les frais de la surcomplémentaire !

D'autant que finalement, nouvelles complémentaire et surcomplémentaire coûtent sensiblement plus cher que l'actuel régime complémentaire (+ 9 % pour les salaires les plus bas). C'est pourquoi, le SICTAME demande à l'employeur - sans que ceci ne lui coûte plus, d'augmenter sa participation de 1 point (de 63 à 64 %) dans les

⁴ Cette cotisation, sans exonération aucune, souffre d'une taxe à 20,27 %. Avec cette surcomplémentaire Harmonie, l'intégration complémentaire / surcomplémentaire sera assurée. Plus de paperasse. Harmonie a joué de cet élément pour pratiquer des frais de gestion **bien plus élevés** (12 %) que ceux de la complémentaire obligatoire, tout en restant inférieurs aux coûts standards de ces surcomplémentaires. Enfin, avec un régime complémentaire ainsi amélioré et cette surcomplémentaire, l'intérêt, déjà très faible et ciblé d'abord sur le dentaire, des surcomplémentaires MIP ne doit désormais plus concerner que des cas particuliers.

cotisations des salariés ! La hausse de cotisations complémentaire et surcomplémentaire ne sera « plus que de » 6,3 % au pire pour les salaires les plus bas.

Là aussi, tout en reconnaissant qu'il y a un vrai sujet, l'employeur se plaint à tergiverser et à entretenir l'incertitude...

EVOLUTION PROPOSEE DE LA GRILLE SSC – CONTRAT RESPONSABLE

* CAS : praticien ayant signé le contrat d'accès aux soins. Honoraires limités à 250 % BR de la Sécurité sociale.

Les évolutions liées au Contrat Responsable

Les évolutions de garanties liées aux améliorations de garanties tout en étant contraintes par le contrat responsable

Les évolutions liées aux améliorations de garanties

		Actuellement	Ce qui change
Consultation - Visite			
Conv avec dépassement - Généraliste	CAS	200% BR - SS	200% BR - SS
	Non CAS	200% BR - SS	180% BR - SS
Conv avec dépassement – Spécialistes	CAS	400% BR - SS	250% BR - SS
	Non CAS	400% BR - SS	200% BR - SS
Prof Médecine - Secteurs conv	CAS	400% BR - SS	250% BR - SS
	Non CAS	400% BR - SS	200% BR - SS
Médecins et actes secteur non conventionné		150%BR reconstituée	150% Tarif d'autorité - SS
Prof secteur non conventionné		170%BR reconstituée	170% Tarif d'autorité- SS
Actes de Spécialité			
Conv avec dépassement	CAS	350% BR - SS	250 % BR - SS
	Non CAS	350% BR - SS	200% BR - SS
Radiologie			
Conv avec dépassement	CAS	125 % BR - SS	200 % BR - SS
	Non CAS	125 % BR - SS	175 % BR - SS
Auxiliaires médicaux			
Conventionnés		100% BR - SS	150 % BR - SS
Chirurgie - Frais chirurgicaux			
Ets Conv avec dépassement	CAS	400% BR - SS	250% BR - SS
	Non CAS	400% BR - SS	200% BR - SS
Autres prothèses			
Orthopédie		350% BR	400 % BR
Dentaire			
Inlays & Onlays		100%FR jusque 400% 75% de 401 à 500% 50% de 501 à 600%	100%FR jusque 450% 75% de 451 à 550% 50% de 551 à 650%
Implants (max2/an)		960 € par implant	1050 € par implant
Prothèses remboursées par la SS		100%FR jusque 400% 75% de 401 à 500% 50% de 501 à 600%	100%FR jusque 450% 75% de 451 à 550% 50% de 551 à 650%
Prothèses non remboursées		150 €	200 €
Limitation annuelle (Proth Dentaires & Orthodontie)		100% PMSS	100% PMSS, au-delà 125% BR-SS
Parodontologie		-	250 €
Orthodontie		100%FR jusque 300% 75% de 301 à 400% 50% de 401 à 500%	450% BR-SS

EVOLUTION DES COTISATIONS ANNUELLES "FAMILLE" DE COUVERTURE SANTE DES ACTIFS SELON LES DERNIERES PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

Cotisation "Famille"	Avant participation employeur (y compris taxe à 13,27 % et frais de gestion << 12%)		Cotisations dues par le salarié (hors fiscalité sur participation employeur) - dernières propositions 2016 participation employeur inchangée		Tarif surcomplémentaire (y compris taxe à 20,27 % et frais de gestion à 12 %)		Cotisations (complémentaires et surcomplémentaire) totales payées par le salarié - dernières propositions 2016 participation employeur inchangée		
	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2015	01/01/2016	var. 2016/15
35 000 €	1 636,00 €	1 612,00 €	621,68 €	612,56 €	0	64,20 €	621,68 €	676,76 €	8,9%
50 000 €	1 781,91 €	1 755,52 €	672,75 €	662,79 €	0	64,20 €	672,75 €	726,99 €	8,1%
70 000 €	2 025,91 €	1 995,52 €	758,15 €	746,79 €	0	64,20 €	758,15 €	810,99 €	7,0%
120 000 €	2 635,91 €	2 595,52 €	971,65 €	956,79 €	0	64,20 €	971,65 €	1 020,99 €	5,1%

NB : afin d'apprécier l'effet exact de la modification de l'accord, la tarification est fondée sur les plafonds de la Sécurité sociale de 2015 dans les deux cas - Rappel : les cotisations "Isolé" non présentées ici sont la moitié des cotisations "Famille".

Et si vous souteniez le SICTAME ?



Suivez nous sur <https://twitter.com/sictame>

Souscrivez également à notre bulletin électronique en écrivant à holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)