

Table des matières

ÉDITO	03
LES NÉGOCIATIONS	06
Le cahier des charges	
L'appel d'offres	
LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE	07
QUI EST CONCERNÉ	07
LES COTISATIONS	09
Une cotisation basée sur le salaire	
Comment est calculée la cotisation ?	
Le tableau de cotisation	
Salaire brut mensuel, lequel ?	
LES PRESTATIONS SANTÉ	12
LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS STATUTAIRES	14
LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS	15
LE SUIVI	16
QUESTIONS / RÉPONSES	17

ÉDITO Une protection sociale complémentaire pour toutes et tous !

Depuis 2013, les agent-e-s contractuel-le-s bénéficiaient d'une protection sociale complémentaire associant une partie couverture santé et une partie prévoyance. La partie santé aide à financer les dépenses chez le médecin, les médicaments, l'optique, les soins dentaires... La partie prévoyance, elle, apporte des garanties en cas de décès et d'invalidité.

SUD-Rail, depuis 2013, n'a cessé d'œuvrer dans les Commissions Paritaires de Suivi (CPS) pour améliorer ce dispositif et faire en sorte que les cotisations des agent-e-s soient en adéquation avec un haut niveau de prestations. **De plus, les réserves liées au trop perçu de cotisations de la complémentaire des contractuel-le-s ont été réinjectées et cela a permis à ces mêmes cotisations de rester stables pendant 10 ans.**

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par le Medef, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFTC et la CGC impose à toutes les entreprises de proposer une complémentaire santé collective obligatoire à l'ensemble de leurs salarié-e-s : contractuel-le-s et statutaires.

La totalité des entreprises bénéficient de ce dispositif. En 2025, il ne reste que la Fonction Publique et la SNCF qui n'en disposent pas. Quand, il y a un peu plus de deux ans, la Direction de notre entreprise s'est rapprochée des Organisations Syndicales Représentatives pour entamer les négociations sur le sujet, SUD-Rail a fait un triple constat :

- 81% des cheminot-e-s statutaires adhèrent à une mutuelle. En intégrant les agent-e-s contractuel-le-s, ce chiffre monte à 91%.
- Une écrasante majorité des agent-e-s contractuel-le-s qui bénéficient déjà d'une protection sociale complémentaire plébiscitent le dispositif.
- Même si nous restons opposés à la marchandisation de la santé, année après année, la Sécurité Sociale, affaiblie par des projets de loi de financements successifs, couvre de moins en moins les dépenses de santé. Ces attaques libérales permettent de moins en moins d'assurer la continuité des salaires et des revenus, en cas de perte d'emploi, d'arrêt maladie, de départ à la retraite ... Cela nous oblige à jouer notre rôle de défense immédiate dans l'intérêt des salarié-es concernant le dispositif d'une complémentaire santé.

Oui, on est bien loin de l'esprit de la Sécurité Sociale mise en place au lendemain de la guerre par le Conseil National de la Résistance. Malheureusement, depuis, les régressions sociales se sont succédées et nous ont éloignés de plus en plus de notre revendication concernant le "100% sécu" que nous n'abandonnons pas. Nous réaffirmons que c'est un gage d'égalité pour toutes les travailleur-euse-s, et d'économie de gestion et d'échelle qui permet de mieux soigner les personnels.

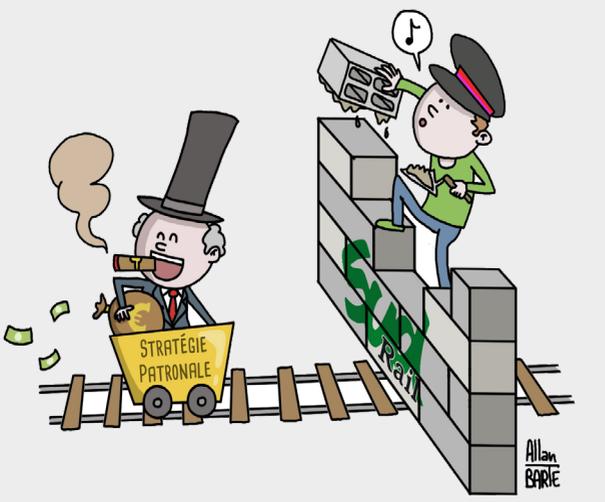
Après un premier cycle de négociations, la Direction a soumis à signature des Organisations Syndicales Représentatives du groupe, un accord de méthode venant cadrer le cahier des charges en vue de l'appel d'offres européen pour désigner l'attributaire de notre future complémentaire santé dans notre entreprise.

Contrairement à d'autres OS, SUD-Rail, conformément à ses textes, a consulté l'ensemble de ses adhérent-e-s qui ont à une très large majorité décidé de signer cet accord de méthode. Il a aussi été signé par l'UNSA et la CFDT. Seule la CGT n'a pas signé car, comme elle le communique à grand renfort de tracts, elle est contre la mise en place de ce dispositif.

Enfin, elle est contre jusqu'à un certain point car son représentant en Conseil d'Administration du Groupe plutôt que de voter contre, s'est contenté de s'abstenir. Comprenez qui pourra... FO quant à elle, n'a pas été consultée

car compte tenu de son résultat aux dernières élections professionnelles, elle n'est pas représentative et donc ne peut négocier les accords à la SNCF. **A SUD-Rail, nous faisons du syndicalisme avec les salarié-e-s et pas à leur place !** Il n'était pas possible pour notre organisation syndicale de rester uniquement sur une posture et laisser seules l'UNSA et la CFDT dans cette négociation. La CGT choisit le rôle de protestataire sans prendre en compte la

STOPPER LA STRATÉGIE PATRONALE DE MOINS DISANT-SOCIAL



réalité du rapport de forces dans le monde de travail.

Conformément à ses textes, l'ensemble de nos adhérent-e-s, à une très large majorité, a décidé de signer l'accord de méthode qui met en place le dispositif de protection sociale complémentaire incluant salarié-e-s contractuel-le-s et statutaires des cinq sociétés SNCF, du GIE Optim'Services et des filiales Voyageurs et Fret. Nous amplifierons sur le terrain mais aussi au niveau national notre action syndicale pour une amélioration significative de la protection sociale complémentaire des cheminotes et cheminots.

Le cahier des charges

Le cahier des charges de cette future Protection Sociale Complémentaire est calqué sur le niveau des prestations de l'actuel dispositif des agent-e-s contractuel-le-s, dispositif qui semble tout à fait donner satisfaction. Il a même été enrichi d'une nouvelle option (surcomplémentaire) pour mieux couvrir l'optique.

Toutefois, la Direction a refusé d'emblée que l'actuelle couverture "famille" du dispositif des contractuel-e-s soit mise en place dans la future mutuelle obligatoire. Cela signifie que nous passons d'une couverture "Agent+Conjoint+Enfants" à une couverture "Agent+Enfants" (quel que soit le nombre d'enfants).

Sauf exception, normalement la conjointe ou le conjoint est couvert-e par sa propre mutuelle d'entreprise. Nous y reviendrons plus loin dans ce livret d'informations dans la partie "Qui est concerné".

Le cahier des charges établit différents critères incontournables pour les candidats à l'appel d'offres. Il y a par exemple :

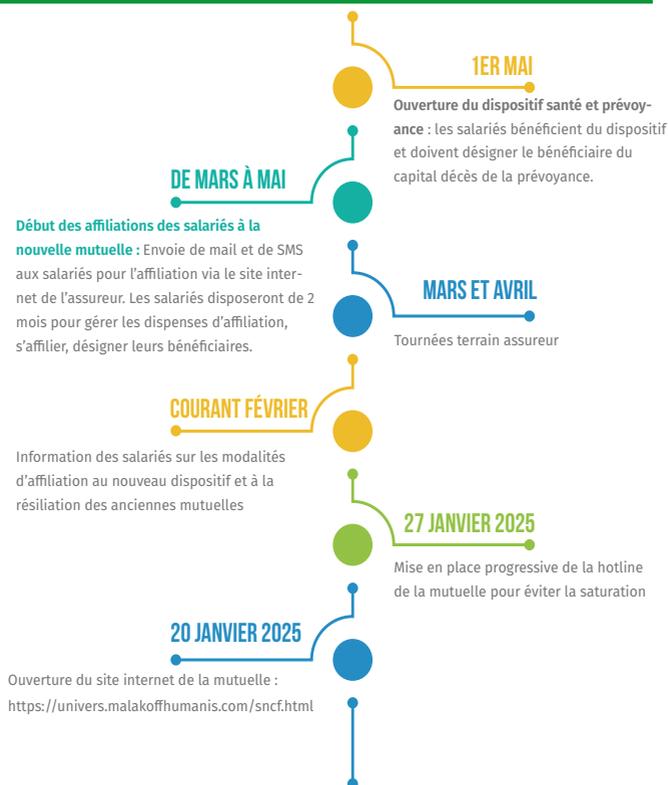
- des critères de solvabilité, de solidité financière.
- des critères techniques.
- des critères en matière de service clients (antennes physiques, site internet, temps de réponse au téléphone...).
- des critères de sécurité informatique.

L'appel d'offres

Une fois le cahier des charges établi, la Direction a lancé un appel d'offres européen auquel 3 groupements ont répondu. Deux de ces groupements étaient constitués autour de mutuelles cheminotes. Toutes les OS représentatives, y compris celles qui n'avaient pas signé l'accord de méthode ont participé aux auditions des candidats à l'appel d'offres.

C'est le groupement MGC/Malakoff Humanis/Carcept Prévoyance qui a remporté cet appel d'offres. Il faut noter que c'est la Direction des achats de la Direction SNCF, et elle seule, qui a décidé du choix de l'attributaire. Cette décision n'a été contestée par aucun des autres candidats.

LE CALENDRIER



QUI EST CONCERNÉ-E

Un contrat obligatoire sauf...

Tou-te-s les agent-e-s, qu'ils ou elles soient statutaires ou contractuel-le-s seront rattaché-e-s au nouveau contrat Protection Sociale Complémentaire du Groupe. C'est en cela que ce contrat est dit OBLIGATOIRE. Il existe cependant des clauses de dispense.

Seront dispensé-e-s d'adhésion au nouveau dispositif, les agent-e-s qui peuvent justifier que leur conjoint ou conjointe bénéficie d'un contrat mutuelle obligatoire FAMILLE. Dans ce cas et dans ce seul cas, sous réserve de présentation d'un justificatif annuel justifiant de l'adhésion de l'agent-e au contrat mutuel de sa ou son conjoint, l'agent-e pourra être dispensé-e de l'adhésion au dispositif de mutuelle de la SNCF.

Pour faire simple, votre conjoint ou votre conjointe, bénéficie d'une mutuelle d'entreprise obligatoire famille plus intéressante que la mutuelle SNCF. Si vous voulez être rattaché-e à son contrat plutôt qu'au contrat SNCF, vous le pourrez.

D'autres dispenses sont actuellement possibles et plus provisoires : les CDD de plus de 12 mois, les CDD de moins de 12 mois, ceux affiliés actuellement à la CSS (complémentaire santé solidaire), les agents ayant actuellement une mutuelle jusque la date anniversaire de leur contrat.

Un contrat “agent+enfants”

Le contrat couvre l'agent-e et ses enfants quel qu'en soit le nombre. Qu'il ou elle n'ait pas d'enfant ou qu'il ou elle en ait un ou plusieurs, la cotisation sera la même.

Cela signifie que les agent-e-s contractuel-le-s qui bénéficiaient jusqu'alors d'un contrat famille dont le ou la conjointe était (par défaut) rattaché-e au contrat en voient leur conjoint-e exclu-e. C'est un choix de la Direction qui met en avant que sauf exceptions, le ou la conjointe bénéficie normalement de sa propre mutuelle d'entreprise. C'est vrai le plus souvent mais il existe néanmoins d'autres cas.

Quels sont ces cas où le ou la conjointe n'est pas couvert-e par une mutuelle d'entreprise ?

Par exemple si le ou la conjointe appartient à la Fonction Publique. Un dispositif similaire à la SNCF sera mis en place courant 2026. Il y aussi le cas où le ou la conjointe est sans emploi ou appartient à une catégorie de salarié-e-s non couverte par le dispositif.

- Pour les agent-e-s contractuel-le-s qui bénéficiaient d'un contrat famille et dont le ou la conjointe ne dispose pas d'une mutuelle dans son entreprise, ils ou elles bénéficieront d'une compensation financière de 50€ net directement versée sur leur salaire. La cotisation des conjoint-e-s étant fixée à 88€, la cotisation finale sera de 38€.
- Pour les agent-e-s statutaires, les conjoint-e-s pourront décider de conserver leur mutuelle actuelle ou d'adhérer à la future mutuelle mais sans compensation.

LES COTISATIONS

Une cotisation basée sur le salaire

Contrairement à ce qui est pratiqué d'habitude dans les mutuelles, le montant des cotisations ne sera pas indexé sur un critère d'âge mais sur le critère des revenus.

D'habitude, plus on est agé, plus la cotisation est élevée. Là, plus le salaire sera haut, plus la cotisation sera élevée.

Comment est calculée la cotisation ?

Le montant de la cotisation totale est la somme des cotisations frais de santé et prévoyance.

Pour frais de santé :

Le régime est cofinancé à hauteur de 65% par l'employeur. L'agent paie 35%.

Pour calculer le montant de la cotisation, il y a :

- Une part fixe (40%) qui est un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS fixé chaque année par les pouvoirs publics : 3925€ pour cette année)
- Une part variable (60%) qui est un pourcentage du salaire brut
- Une cotisation de 4€ mensuelle pour permettre la mise en place d'une solidarité intergénérationnelle (à compter de la mise en place de la mutuelle, chaque actif cotise 4€ pour que les futurs retraité-e-s aux revenus les plus modestes ne voient pas leurs cotisations exploser avec la cessation de la part employeur)

Pour la partie prévoyance :

Le régime de prévoyance est cofinancé à hauteur de 60% par l'employeur. L'agent paie 40%.

Le régime de prévoyance est différent selon qu'on est statutaire ou contractuel-le.

- Pour les agent-e-s contractuel-le-s, le régime de prévoyance couvre l'incapacité, l'invalidité et le décès en plus des dispositions du régime général
- Pour les agent-e-s statutaires, le régime de prévoyance couvre le décès (frais d'obsèques et capital décès) en complément du régime spécial.
- Grâce à l'accord complémentaire nos incapacités seront indemnisées à 66% au lieu de 50% après 185 jours d'arrêt (avec la prise en compte de la prime de travail auparavant exclue)

Pour calculer le montant de la cotisation

La cotisation est fonction du salaire brut. Les risques couverts entre statutaires et contractuel-le-s n'étant pas les mêmes, les cotisations sont différentes. C'est plus cher pour les contractuel-le-s mais cela correspond à ce qu'ils payaient déjà avec leur ancienne mutuelle. En outre, ils bénéficient de dispositifs tel que le maintien de salaire en cas de longue maladie, ce dont ne bénéficient pas les agents statutaires et une rente « conjoint » (qui existe déjà pour les statutaires via la CPR),

ainsi que la prise en compte de 2 jours de carence sur les 3 existants.

Le tableau des cotisations

	Salaire brut mensuel*	Prévoyance	Santé	Total**
Salarié-e-s statutaires	1500 €	4 €	25€	29 €
	2000 €	5 €	28 €	33 €
	2500 €	7 €	31 €	38 €
	3000 €	8 €	34 €	42 €
	3500 €	9 €	37 €	46 €
	4000 €	11 €	40 €	51 €
	4500 €	12 €	40 €	52 €
Salarié-e-s contractuel-le-s (régime général)	1500 €	10 €	25 €	35 €
	2000 €	13 €	28 €	41 €
	2500 €	16 €	31 €	47 €
	3000 €	19 €	34 €	53 €
	3500 €	22 €	37 €	59 €
	4000 €	25 €	40 €	65 €
	4500 €	30 €	40 €	70 €
Salarié-e-s contractuel-le-s (régime Alsace-Moselle)	1500 €	10 €	14 €	24 €
	2000 €	13 €	16 €	29 €
	2500 €	16 €	18 €	34 €
	3000 €	19 €	20 €	39 €
	3500 €	22 €	22 €	44 €
	4000 €	25 €	24 €	49 €
	4500 €	30 €	24 €	54 €

*Salaire brut mensuel : voir page suivante pour faire son calcul

** Ce total intègre les 4 € de solidarité intergénérationnelle

"Salaire brut mensuel": que faut-il prendre en compte ?

BULLETIN DE PAIE DU
MOIS DE Janvier 2025



RNCF VOYAGEURS
4 RUE ANDRÉ CAMBRIA
92125 ST DENIS
RCS DE BOISVILLIERS S 518027064 CODE APE 4912Z
PERIODE DU 01/01/25 AU 31/01/25

PERSONNEL DU CADRE PERMANENT
EMPLOI TYPE : Chargé de la relation client
SERVICE GESTIONNAIRE : GA-Pays Nord POC

GALL 0091045665

Chargé de la relation client

PRIME DE TRAVAIL SOUSMISE A COTISATION RETRAITE : 319,70
MAJORATION RESIDENTIELLE (06F : 3,80)

CLASSE/NEUVEAU POSITION/ECHELON : 2 / 02 / 11 05

TEMPS CONTRACTUEL : 100,00%/151,87 HEURES

MATRICULE :

PRIME DE TRAVAIL : 01

PENIBILITE : PD 05 ans

DESIGNATION	TYPE	PERIODE	BASE DE CALCUL OU NOMBRE	TAUX OU TAUX (%)	DÉBTS OU RETENUES	CHARGES PATRONALES	
						TAUX (%)	MONTAIS
TRAITEMENT			1813,29	1,000	1813,29		
INDEMNITE DE RESIDENCE					75,13		
COMPENSATION INDEMNITE DE RESIDENCE					287,00		
IND FIXE MENS UTILISATION A LA RESERVE					25,00		
INDEMNITE TRAVAIL DIMANCHE ET FETES					144,50		
IND SUPPLA COMPENS REPERES					40,46		
IND SUPPLA HORAIRES MIEUX DE NUIT					63,72		
IND SUPPLA HORAIRES AUTOCOMBLE					0,72		
IND JOURS DE CASSE AUTRES AGENTS					4,86		
IND CONGTE PER. MONDRIE BESSON					-127,31		
IND CONGTE PER. MONDRIE BESSON JOR 2024					17,40		
IND HEURES SUP. NORMALES PROGRAMMEES					1,30		
IND CONGTE PER. MONDRIE BESSON					3,86		
IND HEURES SUP. MAJ. 30% PROGR.					0,0824		
IND DE SUIJTION TRANSLU					43,00		
IND DE SUIJTION TRANSLU					1,200		
IND DE SUIJTION TRANSLU					1,00		
IND DE SUIJTION TRANSLU					18,820		
IND DE SUIJTION TRANSLU					45,23		
IND DE SUIJTION TRANSLU					-19,83		
IND DE SUIJTION TRANSLU					3125,57		
RETEUVE ABSENCE 1180					0,150	-4,60	9,600
AVANTAGE EN NATURE FACILITES DE CIRCULAT					3125,57		4,840
AVANTAGE EN NATURE FACILITES DE CIRCULAT					3125,57		8,600
SALAIRE BRUT MENSUEL					3125,57		1,870
SANITE					2119,63		0,080
CPR Prévoyance					3125,57		1,870
Prévoyance patronale					3125,57		0,280
CPR Prévoyance					3125,57		0,280
ACCIDENT TRAVAIL-MAL PROFESSIONNELLE					3125,57		1,941
Cotisation Sécurité Sociale					3125,57		7,246
Cotisation SNCF					3125,57		-
TRAITE					3049,40	6,800	-287,24
TRAITÉ					21,48	9,700	-2,09

C'est cette ligne là de la Fiche de Paie qui est à prendre en compte pour évaluer sa cotisation mensuelle.

Cela signifie que la cotisation variera chaque mois, cela en fonction de vos revenus. En cas de grève par exemple, votre cotisation diminuera.

RNCF VOYAGEURS
4 RUE ANDRÉ CAMBRIA
92125 ST DENIS
RCS DE BOISVILLIERS S 518027064 CODE APE 4912Z
PERIODE DU 01/01/25 AU 31/01/25

PERSONNEL CONTRACTUEL
EMPLOI TYPE : Chargé de la relation client
SERVICE GESTIONNAIRE : GA-Pays Nord POC

BULLETIN DE PAIE DU
MOIS DE Janvier 2025



GALL 0091045665

Chargé de la relation client

CLASSE : 2

TEMPS CONTRACTUEL : 100,00%/151,87 HEURES

MATRICULE :

DESIGNATION	TYPE	PERIODE	BASE DE CALCUL OU NOMBRE	TAUX OU TAUX (%)	DÉBTS OU RETENUES	CHARGES PATRONALES	
						TAUX (%)	MONTAIS
SALAIRE DE BASE					2016,37		
IND FIXE MENS UTILISATION A LA RESERVE					34,00		
INDEMNITE TRAVAIL DIMANCHE ET FETES					22,00		
IND SUPPLA COMPENS REPERES					5,780		
IND SUPPLA HORAIRES MIEUX DE NUIT					3,680		
IND SUPPLA HORAIRES AUTOCOMBLE					4,00		
IND JOURS DE CASSE AUTRES AGENTS					2,00		
IND CONGTE PER. MONDRIE BESSON					0,340		
IND CONGTE PER. MONDRIE BESSON JOR 2024					8,80		
IND DE SUIJTION TRANSLU					0,80		
IND DE SUIJTION TRANSLU					0,20		
IND DE SUIJTION TRANSLU					9,72		
IND DE SUIJTION TRANSLU					1,51		
IND DE SUIJTION TRANSLU					7,80		
IND DE SUIJTION TRANSLU					16,600		
IND DE SUIJTION TRANSLU					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS					1,300		
RETEUVE MALADIE JOURS					5,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					9,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					10,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					846,16		
RETEUVE MALADIE JOURS					2,00		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					48,370		
RETEUVE MALADIE JOURS					7,80		
RETEUVE MALADIE JOURS					15,600		
RETEUVE MALADIE JOURS							

LES PRESTATIONS SANTÉ

La complémentaire santé est la même que vous soyez statutaire ou contractuel-le. Les cotisations sont les mêmes et les prestations sont les mêmes. Les enfants sont couverts quel qu'en soit le nombre. Il faudra donc déclarer ses enfants au moment de l'affiliation.

Quels sont les enfants qui sont rattachés à la complémentaire santé? Ce sont les ayants-droit au sens fiscal du terme. C'est-à-dire les enfants jusqu'à leurs 18 ans ou 26 ans s'ils sont étudiants.

La complémentaire santé est composée d'une complémentaire sociale à laquelle tous les cheminots et cheminotes devront obligatoirement adhérer mais elle peut être complétée par des options autrement appelées surcomplémentaires facultatives (au nombre de 3) qui viennent améliorer le niveau des prestations.

Ces options facultatives sont à la seule charge des salarié-e-s et seront prélevées non pas sur le salaire, mais directement sur le compte bancaire du ou de la salarié.

Attention : les cotisations de la complémentaire prévoyance sont différentes entre statutaires et contractuel-le-s car les prestations sont différentes, notamment car il existe déjà des mesures via la CPR

Détails des 3 surcomplémentaires

	Hospitalisation			Frais médicaux			Dentaire		Optique		Autres appareillages
	Honoraires Hospitalisation à domicile	Frais de séjour et chambre particulière	Actes techniques	Consultations Actes techniques	Analyses Honoraires paramédicaux	Pharmacie	Soins Prothèses	Orthodontie	Verres	Lentilles	
Surcomplémentaire responsable générale*		•			•	•	•	•	•	•	•
Surcomplémentaire ciblée Honoraires	•		•	•							
Surcomplémentaire ciblée Honoraires + Optique	•		•	•					••		

*Les contrats responsables sont encadrés par la loi, avec des plafonds de remboursements maximum et minimum sur les soins importants. Ils prévoient également un meilleur niveau de remboursement (sans pénalité) lorsque le médecin traitant est consulté en premier.

• : garanties renforcées

•• : garanties renforcées ++

La surcomplémentaire responsable générale est à 26,30 €

La surcomplémentaire ciblée honoraires est à 7,46 €

La surcomplémentaire ciblée honoraires et optique est à 20,02 €

LES DIFFÉRENTES COMBINAISONS POSSIBLES

Contrat socle obligatoire

+

+

+

+

+

Surcomplémentaire
responsable
générale
Prix : 26,30 €

Surcomplémentaire
ciblée
honoraires
Prix : 7,46 €

Surcomplémentaire
ciblée honoraires
+ optique
Prix : 20,02 €

Surcomplémentaire
responsable
générale
Prix : 26,30 €

Surcomplémentaire
responsable
générale
Prix : 26,30 €

+

+

Surcomplémentaire
ciblée
honoraires
Prix : 7,46 €

Surcomplémentaire
ciblée honoraires
+ optique
Prix : 20,02 €

LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES AGENT-E-S STATUTAIRES

A compter du 1er mai 2025, date d'entrée en vigueur de la Protection Sociale Complémentaire à la SNCF, les agent-e-s statutaires vont pouvoir bénéficier de nouvelles garanties Prévoyance, ce dont ils ne bénéficiaient pas auparavant.

Ces garanties servent en cas de décès de l'agent-e et permettent de laisser un capital ou une rente d'éducation selon l'option choisie.

Il y aura également le versement d'une allocation « Frais d'obsèques ».

Capital décès

Versement d'un capital au/aux bénéficiaires désigné-e-s par l'agent-e. Deux options sont possibles :

exemple d'un-e salarié-e avec 2 enfants ayant 30.000 euros de revenu.

Options 1 : un capital de 300% du salaire annuel brut est versé avec une majoration de 70% par enfant à charge **(132 000€)**.

Option 2 : un capital décès de 200% du salaire annuel brut **(60 000€)** est versé auquel s'ajoute une rente d'éducation annuelle correspondant à 20% du salaire annuel brut par enfant à charge **(6 000€/an/enfant)**.

Cette rente est portée à 25% du salaire annuel brut pour les enfants en situation de handicap.

Frais d'obsèques

Versement d'une allocation de 200% du PMSS, Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Ce PMSS est fixé chaque année par les pouvoirs publics. Pour l'année 2025, il est de 3 925 €.

Cela représenterait donc en 2025 au versement d'une allocation de 7 850 €.

LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES AGENT-E-S CONTRACTUEL-LE-S

Les garanties prévoyance pour les agent-e-s contractuel-le-s prévoient comme pour les agent-e-s statutaires un capital décès et une allocation d'obsèques.

Les agent-e-s contractuel-le-s bénéficient aussi de garanties supplémentaires.

Il y a une "rente conjoint-e" qui vient s'ajouter au capital décès.

Ils bénéficient également, comme c'était le cas auparavant, du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, d'incapacité et d'invalidité.

Capital décès

Versement d'un capital a/aux bénéficiaires désignés par l'agent-e. Deux options sont possibles :

Exemple d'un salarié avec 2 enfants ayant 30.000 euros de revenu.

Options 1 : un capital est versé **(132 000€)** + une rente de conjoint correspondant à 300% du salaire annuel brut **(4500€/an)** avec une majoration de 70% par enfant à charge.

Option 2 : un capital décès est versé **(60 000€)** + une rente de conjoint-e correspondant à 200% du salaire annuel brut **(4500€/an)** auquel s'ajoute une rente d'éducation annuelle correspondant à 20% du salaire annuel brut **(600€/an/enfant)** par enfant à charge.

Cette rente est portée à 25% du salaire annuel brut pour les enfants en situation de handicap.

Frais d'obsèques

Versement d'une allocation de 200% du PMSS, Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Ce PMSS est fixé chaque année par les pouvoirs publics. Pour l'année 2025, il est de 3 925 €.

Cela représenterait donc en 2025 le versement d'une allocation de 7 850 €

Arrêt de travail Incapacité/Invalidité

En plus des prestations de la Sécurité Sociale, vous bénéficierez de :

- D'indemnités complémentaires journalières permettant d'atteindre 80% de votre salaire brut.
- Ou de rente d'invalidité complémentaire avec maintien du revenu jusqu'à 80% du salaire brut en fonction de la catégorie d'invalidité.

Le contrat avec l'assureur attributaire est conclu pour une durée de 8 ans. Comme auparavant avec le contrat des agent-e-s contractuel-le-s, des Commissions Paritaires de Suivi (CPS) seront organisées tous les quatre mois au début de la mise en place du contrat.

C'est bien une gestion **PARITAIRE** du contrat entre l'assureur d'un côté et les Organisations Syndicales signataires de l'autre qui sera mise en place à travers ces commissions.

Il est important de noter que ce contrat est un contrat fermé. Les cotisations perçues par le groupement (Malakoff/MGC) ne servent qu'aux adhérent-e-s de ce contrat. Charge à la CPS ensuite de vérifier que les cotisations se transforment bien en prestations et qu'il n'y a pas de "trop perçu".

En cas de "trop perçu" comme cela s'était produit en 2014 pour la mutuelle des contractuel-le-s, la CPS pourrait par exemple décider de baisser les cotisations ou d'augmenter le niveau de prestations, ou les deux.

Notre Fédération a pu démontrer la rigueur et le sérieux du suivi dont elle a fait preuve pour l'ex-contrat Mutuelle des agent-e-s contractuel-le-s. Nous poursuivrons de la même façon.

Pour connaître exactement votre tarif personnalisé (santé / Prévoyance) vous pouvez cliquer sur ce [lien](#) et faire une estimation.

L'affiliation pourra se faire lors de la réception du mail de Malakoff Humanis que vous recevrez entre le 03 et le 14 mars.

Une fois affilié, la carte santé appelée tiers payant sera envoyée à compter de fin avril au domicile des agent-e-s.

A compter du 1er mai, vous êtes couvert-e, et pourrez créer votre espace santé pour suivre l'évolution de vos prises en charge.

Pour les agent-e-s n'ayant pas d'adresse mail PRO un numéro de téléphone vous est dédié pour indiquer l'adresse mail de votre choix. Ainsi, Malakoff Humanis pourra vous envoyer les informations nécessaires pour pouvoir vous affilier.

Contact téléphonique : 09 69 39 60 22 (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 19h

QUESTIONS

- **Quid du montant de la cotisation en cas de couple statutaires/contractuel-le-s ? Les deux devront adhérer au dispositif en payant deux cotisations ?**

Il y aura une double affiliation. Chacun des parents devant déclarer les enfants. Nous verrons en CPS s'il est possible de trouver une autre formule pour ces situations spécifiques.

- **Est-ce que chacun paie une surcomplémentaire ?**

Si l'agent-e prend une des options dites « surcomplémentaires », celle-ci devra être prise par le/la conjoint-e et inversement

- **J'ai lu que pour les retraités actuel-le-s il allait y avoir un régime de groupe avec des tarifs préférentiels. Les retraité-e-s actuels pourront adhérer au contrat collectif ?**

Compte tenu du volume du contrat, ils/elles devraient payer moins cher car ils /elles feront des économies sur les frais de gestion (12% au lieu de 20% en moyenne). Nous aurons prochainement des documents. Les retraités actuels auront 12 mois à partir du 1er mai 2025 pour faire exercer leur droit à souscrire. Un lien sera fourni comme pour les actifs et une page dédiée leur sera réservée sur le site de la mutuelle.

- **Jusqu'à ce jour en tant qu'agent-e contractuel-le j'étais sous un contrat famille, assurant mes enfants, mon époux et moi-même. Cela correspond à une mensualité prise sur mon salaire d'environ 70€. A compter de mai, mon époux (n'ayant pas d'emploi) ne sera plus bénéficiaire de mon contrat et devra être ajouté.**

Il n'y a aucune obligation, mais il pourra s'il le souhaite. Le tarif de rattachement au contrat du conjoint ou de la conjointe est de 88 € mais avec une compensation directement versée sur le salaire de 50 € net (**Cette compensation sur le salaire sera garantie même si le conjoint retrouve du travail** et se retrouverait à bénéficier de son côté d'une mutuelle obligatoire d'entreprise et viendrait à quitter celle de la SNCF), ce qui fait un montant de l'adhésion de 38 €. Il faut prendre en compte également que le futur tarif sera également moins cher en mode famille. Ce dispositif de compensation n'est valable que pour les contractuel-le-s qui bénéficiaient de l'offre famille "Humanis").

RÉPONSES

- **Nous avons déjà par ma femme une mutuelle employeur plus intéressante. Doit-on faire des démarches pour ne pas prendre la mutuelle SNCF ?**

Le contrat Mutuelle est un contrat obligatoire mais quelqu'un qui est couvert-e par un contrat collectif d'entreprise obligatoire comprenant les ayants droit de son/sa conjoint-e pourra faire une demande de dispense. Il y aura un formulaire en ligne à compléter via un lien qui sera envoyé par Malakoff / Humanis.

- **Bonjour, j'ai fait une simulation et avec les options identiques à ma mutuelle, je paierai plus cher. Étant proche de la retraite, suis-je obligé-e d'adhérer ?**

Le dispositif est obligatoire. Donc retraitsable ou pas, l'agent-e est obligatoirement rattaché au contrat (soit au 1er mai, soit à la date anniversaire de son contrat actuel). En revanche il est étonnant, voire impossible qu'à garantie égale, la future mutuelle soit plus chère que l'ancienne.

- **Et à la retraite, peut-on en partir ?**

Oui, à la retraite, il est tout à fait possible de sortir du contrat car le lien avec l'entreprise est rompu.

- **Comment se fait-il que les cotisations soient si élevées ?**

La cotisation socle est en fonction du salaire brut mensuel. Pour les statutaires : si on parle frais de santé, la cotisation va de 25€ à 40€. Si on parle prévoyance, la cotisation ira de 4 à 12€. Soit un total de 29 à 52€. Pour les contractuels : frais de santé de 25 à 40€ (idem statutaires). Prévoyance de 10 à 30€. Au total de 35 à 70€.

- **Par exemple, je suis statutaire affilié à la MGC, je paie environ 40 euros/mois pour la garantie « confort » qui correspond à une protection plutôt haut de gamme. Avec la nouvelle mutuelle je paie environ 35 euros pour la même prestation (frais de santé) et la boîte ajoute 66 euros ! Ce qui fait une cotisation à 101 euros/mois !**

Donc finalement, l'agent paie 5€ de moins et même si les prestations confort sont équivalentes au socle de la nouvelle mutuelle, dans l'ancienne mutuelle, les enfants n'étaient pas inclus. Là, oui. Et l'agent-e ne subira pas d'augmentation en vieillissant.

- **Si je fais la simulation avec la moitié de mon salaire actuel je trouve un total de presque 70 euros/mois ce qui reste beaucoup plus élevé que ma cotisation à la MGC en tant que statutaire.**

La cotisation la plus élevée est de 52 € pour un salaire à 4500€, en incluant la prévoyance de 52 € pour un agent statutaire.

- **Deuxième chose, pourquoi se baser sur le salaire brut pour le calcul des cotisations ? Les indemnités et allocations ne devraient pas être utilisées pour le calcul puisqu'elles sont les contreparties de contraintes de service.**

La plupart des mutuelles du marché calculent la cotisation en fonction de l'âge. Plus on est vieux, plus on paie. Nous avons fait le choix de cotisations en fonction des revenus, ce qui revient à dire que plus les revenus sont hauts, plus la cotisation est importante. Mais il est vrai qu'il n'est pas satisfaisant que l'entreprise monétise les contraintes plutôt que de les enlever. Certaines allocations ne sont pas reprises dans le salaire brut.

- **Est-ce que la PFA est incluse dans le calcul des cotisations ?**

Oui en partie (60% de la cotisation normale sur la PFA) au mois de décembre. Aucune cotisation supplémentaire au-delà (salaire + PFA) de 3925 euros.

- **Une personne en disponibilité au moment du changement de mutuelle obligatoire, sera-t-elle aussi dans les listes ? Ou sa disponibilité la fait-elle disparaître des listes ?**

L'agent-e en disponibilité ne bénéficie pas ou plus de la mutuelle d'entreprise.

- **Pourquoi la mutuelle est-elle plus chère quand on est contractuel-le et pas statutaire ?**

Les agent-e-s contractuel-le-s ont des prestations supérieures pour la prévoyance, comme des garanties supplémentaires en cas de décès par exemple (rente du conjoint). Ils/elles ont aussi le maintien du salaire en cas de maladie. Ils/elles paient plus cher, mais il y a plus de prestations à couvrir contrairement aux agent-e-s statutaires.

- **Pour la partie « frais de santé », c'est exactement pareil. Pourquoi ma femme qui est sous ma mutuelle ne peut plus en bénéficier ?**

Parce que l'entreprise a refusé de conserver ce qui existait auparavant pour les

agent-e-s contractuel-le-s, à savoir un contrat « famille » englobant le ou la conjoint-e et les enfants. Maintenant, on passe sur un contrat “agent+enfants”. Toutefois le ou la conjointe ne bénéficiant pas de son côté d’une mutuelle d’entreprise pourra être rattaché-e au contrat pour 88€, un montant qui sera compensé à hauteur de 50€ net sur le salaire si pas de mutuelle d’entreprise obligatoire de son côté.

- **Est-ce que la nouvelle mutuelle d’entreprise couvre les conjoint-e-s, ayants-droit des retraité-e-s qui passeront à celle-ci ? (Retraité-e-s)**

Oui, la mutuelle pourra continuer à couvrir les ayants droit sans contrepartie de l’entreprise.

- **Y a-t-il un délai (une date limite) pour adhérer à cette mutuelle ? (Retraité-e-s)**

Les retraité-e-s auront 1 an pour y adhérer à compter du 1er mai 2025.

- **Un-e agent-e sans enfant avec la garantie socle obligatoire et surcomplémentaire responsable générale paiera mensuellement 63.47 euros. Il est actuellement chez MGC avec un contrat Express 300 pour une mensualité de 65.35 euros. Comment expliquer cette faible différence alors que l’entreprise paye de son côté 61.61 euros ?**

S’il/elle fait le choix de prendre une surcomplémentaire qui n’est pas obligatoire, il/elle sera mieux remboursé-e et bénéficiera d’un reste à charge moindre. Donc finalement, il/elle sera bien plus gagnant-e que les chiffres présentés. De plus, il/elle bénéficiera d’une prévoyance, et de la partie des 4€ de solidarité intergénérationnelle.

- **Quel sera le devenir des mutuelles ENTRAIN et MGC ?**

Pour la MGC, la question ne se pose pas car ils font partie du groupement qui a remporté l’appel d’offres. Pour la mutuelle ENTRAIN, avec les fonds qu’ils ont de côté, leur ouverture vers d’autres secteurs professionnels devrait leur permettre de poursuivre leur activité.

- **La télétransmission sera telle maintenue avec cette mutuelle ?**

Oui.

- **Y a-t-il cumul des remboursements pour les enfants lorsque les 2 parents sont cheminot-e-s ?**

On ne peut se faire rembourser 2 fois pour une seule prestation.

- **Prime de naissance quand deux parent-e-s sont cheminot-e-s ?**

Oui (785 euros X 2), car c'est une prestation fixe qui ne dépend pas de frais de remboursement.

- **Est-il possible qu'un agent-e "célibataire" puisse payer plus que sa mutuelle actuelle ?**

S'il/elle était contractuel-le auparavant, il/elle paiera légèrement plus cher, et ne paiera pas plus à la naissance d'enfants. Sa cotisation ne bougera pas, y compris quand il/elle va vieillir.

- **Est-ce que la complémentaire compense une perte de salaire pour les roulant-e-s lorsqu'on est descendu des trains momentanément ?**

Les textes SNCF s'appliquent dans ces conditions. Le maintien de salaire pour les agent-e-s contractuel-le-s se met en place pour les arrêts de travail (comme la prise en charge de 2 jours de carence sur les 3 prévus dans la loi).

- **Si c'est calculé sur les revenus A-1, qu'en est-il des variations de salaires d'une année sur l'autre (ex : maladie, pertes evs ...) ?**

C'est calculé mois par mois sur le brut mensuel. Donc si l'agent-e se trouve en maladie ou autre et que son salaire vient à être baissé, sa cotisation baissera automatiquement.

- **Si le/la conjoint-e a aussi une mutuelle d'entreprise obligatoire, comment fait-on pour le rattachement des enfants ? Et la cotisation serait-elle minorée ?**

Les enfants peuvent être pris en charge par les 2 mutuelles. Le contrat SNCF étant au même tarif que l'on soit avec ou sans enfants, il n'y a aucune plus-value à ne pas les intégrer au contrat. En revanche, il faudra regarder de quelle forme d'obligation bénéfice le conjoint (enfants ou pas, conjoint ou pas).

- **Est que les agent-e-s qui cessent leur activité peuvent continuer à bénéficier du système Malakoff et MG ?**

Oui.

- **S'il y a trop de mécontentement, peut-on dénoncer l'accord ? Ou à défaut, des négociations peuvent-elles encore être menées ?**

Un suivi en Commission Paritaire de Suivi sera exercé tous les 4 mois par les OS signataires. Comme nous l'avons toujours fait sur le précédent contrat, nous ferons remonter les problématiques que les cheminot-e-s rencontrent, et serons force de propositions et de modifications pour améliorer encore plus cet accord.

- **Quel est le contrat pour les futurs retraités ?**

Un-e cheminot-e partant à la retraite dans moins de 12 mois doit être en mesure de se positionner sur sa future mutuelle. Il peut suspendre son contrat actuel et le reprendre à sa retraite. Pour cela il faut qu'il/elle puisse déjà connaître les conditions dans lesquelles il/elle peut rester chez Malakoff à la retraite. Les informations nous seront communiquées prochainement et nous vous les partagerons (prise en charge, tarif, prestations).

- **Est-ce que tous les retraite-e-s peuvent bénéficier de ces contrats ou uniquement les bas salaires ?**

L'ensemble des retraité-e-s actuel-le-s ou futur-e-s pourront bénéficier de ces contrats, quel que soit le montant de la retraite.

- **Quel est le rôle de la MGC dans ce groupement ?**

La MGC sera présente car elle connaît parfaitement les dispositifs SNCF en cours et elle aura également en charge de créer la fiche agent.

- **Pour l'ajout d'un-e conjoint-e, existe-t-il une tarification différente pour le régime local des dépt 57, 67 et 68 ?**

La tarification est différente. Elle sera comprise entre 24 et 54€.

- **S'agissant du cas de décès d'un-e collègue statutaire, le décès est-il pris en compte uniquement suite à un décès au travail en AT ou décès vie privée en dehors du travail aussi ? Bref, toutes causes et toutes circonstances ?**

Concernant la prévoyance, ce sont toutes les causes de décès.

- **A un agent-e statutaire à la MGC, proche de la retraite, Malakoff Humanis et la MGC lui ont dit qu'il/elle ne pourrait pas garder l'agent-e et qu'il/elle basculera à la MGC. L'agent-e craint de perdre ses années d'ancienneté à la MGC.**

Ceci est un mensonge, l'agent-e aura le choix de rester dans l'accord de groupe ou de basculer individuellement dans une autre mutuelle de son choix.

- **Les enfants de ma conjointe avec qui je suis marié peuvent-ils bénéficier de la gratuité même s'ils n'apparaissent pas sur mon contrat CPR ?**

Si les enfants de conjoint-e-s sont reconnus à charge, qu'ils soient ou non à la CPR, ils sont repris dans l'accord de groupe.

- **Pour la prime de naissance, faut-il que la conjointe soit sur le contrat ou simplement l'agent-e SNCF ?**

Pour la prime de naissance il n'est pas obligatoire que le conjoint ou la conjointe soit repris dans le contrat de groupe.

- **Comment se passe la transition pour les remboursements en cours ?**

La transition pour les remboursements sera transparente pour les agent-e-s et donc sans impact. Les frais de santé engagés seront payés par l'ancienne mutuelle.

- **La rente éducative prévue dans le contrat de prévoyance est-elle possible pour les beaux-enfants que j'éleve avec ma femme ?**

Oui s'ils sont considérés comme étant à charge.

- **Jusqu'à quel âge les enfants sont-ils rattachés à la Mutuelle ?**

Les enfants sont rattachés à la mutuelle tant qu'ils sont considérés à charge jusqu'à leurs 18 ans et jusqu'à 26 ans s'ils/elles sont étudiant-e-s.

- **Les enfants de parents de cheminot-e-s séparés, seront-ils sur les contrats des 2 parents ?**

Les enfants seront sur les 2 contrats.

- **Les agent-e-s réformé-e-s pourront-ils/elles bénéficier de la mutuelle ?**

Oui sans contrepartie de la SNCF.

- **Si la mutuelle de mon/ma conjoint-e me couvre (si obligatoire et non optionnel), dois-je quand même prendre la nouvelle mutuelle d'entreprise ?**

Il existe des dispenses qui permettront de ne pas être rattaché dans ces conditions. Celles-ci seront à renouveler chaque année.

- **Je suis déjà sur la mutuelle de mon/ma conjoint-e. Est-ce que celle de la SNCF peut-être une mutuelle complémentaire ?**

Rien n'empêche pour un-e agent-e d'être couvert-e sur 2, 3 mutuelles différentes...

- **Si des agent-es ont des contrats de soins (orthodontie par exemple) avec des restes à charge qui courent après le 1er mai 2025, comment le transfert du devis s'effectuera entre l'ancienne mutuelle et Humanis-MGC ?**

La suite de la couverture s'effectuera avec possiblement une meilleure couverture.

- **Est-ce que Malakoff s'occupe de résilier notre ancienne mutuelle ?**

Les agent-e-s contractuel-le-s d'aujourd'hui, n'auront aucune démarche à faire mis à part la situation de leur conjoint-e pour connaître leur rattachement ou pas. Sinon, pour les statutaires, un document SNCF sera à remettre à votre mutuelle qui précisera que vous allez être concerné-e par un dispositif de mise en place d'une mutuelle obligatoire d'entreprise à compter du 1er mai 2025, ce qui vous permettra de vous en détacher avant le terme de la date anniversaire de celle-ci.

- **A quelle catégorie de retraité-e-s la part "solidarité retraité" de 4€ prélevée sur les actifs bénéficie-t-elle ? Retraité-e-s avec retraite inférieure à un plafond ? Quel montant ? Tous les retraité-e-s ?**

La part de ces 4 euros reviendra pour les retraité-e-s à venir à compter du 1er mai 2025 et les bénéficiaires seront les 30% ayant la pension la plus basse.

- **La compensation des 65€ brut concerne combien d'agent-e-s ? Quand est-elle mise en place ?**

La compensation des 65€ brut concerne 2000 agent-e-s contractuel-le-s. Cette mise en place sera effectuée en juin 2025.

- **Avez-vous, sur les garanties et sur les cotisations, des points de comparaison avec des mutuelles d'autres grandes entreprises ?**

Les garanties peuvent être tellement différentes d'une entreprise à une autre et les tarifs proposés le sont également.

En revanche, cette mutuelle nous garantit d'être dans un socle fermé pur SNCF. Nos cotisations doivent être en rapport avec l'utilisation. Si annuellement il y a des bénéficiaires (cotisations non utilisées à 100%), celles-ci restent à la main de la Commission Paritaire de Suivi en vue d'améliorer les prestations ou faire baisser les cotisations pour se rapprocher le plus possible d'un S/P de 100 versé/100 prescrit. D'où l'utilité de pouvoir participer à ces CPS.

OS y participant : Accord frais de santé : UNSA / SUD-Rail / CFDT.

Accord maintien de salaire / Prévoyance : CGT / UNSA / SUD-Rail / CFDT.

LIENS UTILES

- **Espace d'inscription Malakoff Humanis**

<https://espace-particulier.malakoffhumanis.com/#/inscription>

- **Calculateur de tarif de cotisations**

<https://apps.powerapps.com/play/e/60f3758d-5dd6-411a-9959-79f742537195/a/a203ce83-149d-456f-876b-1966c576537d?>

ON N'EST PEUT-ETRE PAS MILLIARDAIRES...



Allan
BARTÉ

MAIS ON EST SOLIDAIRES !



Scannez ou appuyez sur les
QR code pour accéder à nos
réseaux

FÉDÉRATION SUD-Rail 38 RUE DES RENOULLERES 93200 SAINT-DENIS
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr