

Spécial « Mutuelle » n°2

## Complémentaire santé obligatoire

Le 1er mars 2011, vous et les enfants à votre charge, aurez l'obligation (sauf cas d'exemption\*) d'adhérer à la complémentaire santé « LCL » suite à l'accord d'entreprise signé par la direction, CFDT, CGT et SNB.

Si ce régime obligatoire proposé par CNP/Aprionis présente un rapport prestations/cotisations séduisant au moment de la mise en place, l'accord qui le régit ne donne aucune garantie sur son avenir.

Dans un contexte de désengagement de la sécurité sociale, les complémentaires santé devront prendre à leur charge de plus en plus de déremboursements.

Dans de nombreux accords de « complémentaire obligatoire », l'augmentation de la cotisation est automatiquement répartie entre l'employeur et le salarié puisque le financement y est assuré conjointement (voir tableau plus bas).

Ce n'est pas le cas chez LCL puisque la participation employeur est **fixée** à 21,50 €. Une revalorisation ne sera envisageable que lors de la négociation salariale. ce qui va polluer les revendications purement salariales.

Lorsque l'on sait que la contribution de LCL (14,31€/mois) à la MPLCL n'a pas évolué depuis 1996 !...

Contractuellement donc, le salarié seul supporterait les hausses de cotisations.

A défaut d'accord sur une hausse des cotisations, ce sont les prestations qui seront réduites.

Vous serez contraint de vous y soumettre puisque vous ne pourrez changer de complémentaire santé qu'à la condition d'accepter d'en payer une seconde...

Les signataires vont se défendre en arguant qu'il existe une commission de suivi, certes, mais limitée à : « peut être amenée à donner son avis sur les orientations »...

Si 3 organisations ont donné tous pouvoirs à la direction, y compris le changement d'organisme assureur, *FO LCL* ne peut pas valider un texte qui vous en rend otage.

## Comparatif avec d'autres établissements

www.fo-lcl.fr





## Comment calculer sa contribution?

Calculez votre RBA (salaire brut de base x 13). Si votre RBA est inférieure ou égale à 26.514 € :

- La part salarié « sans enfant » sera de 18, 56 €/mois sauf en décembre : 37,12 €
- La part salarié « **avec enfant(s)** » sera de 44,29 €/mois sauf en décembre : 88,60 €

Si votre RBA est située entre 26.515 et 42.421 €:

- Multipliez votre RBA par : 1,883% si « sans enfant » 3,145% si « avec enfant(s) »
- 2. Retranchez à ce résultat la part de LCL soit 258 €
- 3. Divisez par 13 pour obtenir la mensualité et multipliez la par 2 pour celle de décembre.

Si votre RBA est supérieure ou égale à 42.422€ :

- La part salarié « sans enfant » sera de 41,60 €/mois sauf en décembre : 83,20 €
- La part salarié « avec enfant(s) » sera de 82,78 €/mois sauf en décembre : 165,56 €

Cotisation conjoint facultatif: 57,45 €/ mois Cotisation ascendant facultatif: 87,13 €/ mois Cotisation futur retraité facultatif: 64,94 €/ mois

Sauf Alsace-Moselle et Monaco (tarifs spécifiques)

## \* Cas d'exemption :

- Les salariés et enfants couverts obligatoirement par la complémentaire du conjoint,
- Les salariés bénéficiaires d'une complémentaire dans le cadre de la CMU,
- Les CDD de moins de 12 mois, les CDD de plus de 12 mois si couverts par ailleurs,
- Les temps partiels dont la cotisation est au moins égale à 10 % de leur RBA,
- Les salariés déjà couverts par une complémentaire obligatoire chez un autre

employeur (salariés à emplois multiples)

• Les enfants couverts par un dispositif relatif à la participation de l'Etat et des établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire du personnel.

Cotisation	LCL	Société Générale	нѕвс	CA Leasing & Factoring
Part employeur	21,5 € fixe	45,5%	45%	70%
Part salarié	tarif CNP Moins 21,5 €	55,5%	55%	30%
Répercussion augmentation	100% à charge du salarié sauf si négo avec direction	partagée Automatiquement Chacun à hauteur de son %	partagée Automatiquement Chacun à hauteur de son %	partagée Automatiquement Chacun à hauteur de son %