

# Informations Syndicales

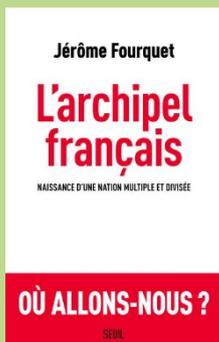
## Crédit Agricole SA

### AOUT 2019

#### Sommaire

- **Actualités de la fin août :**
  - ✓ CPF (congé de formation)
  - ✓ Réforme des retraites
- **S'informer sur ses droits à la retraite**
- **Benchmark sur la complémentaire santé**

#### Idee de lecture



En quelques décennies, tout a changé. La France, à l'heure des gilets jaunes, n'a plus rien à voir avec cette nation soudée par l'attachement de tous aux valeurs d'une république une et indivisible. Et lorsque l'analyste s'essaie à rendre compte de la dynamisme de cette métamorphose, c'est un archipel d'îles s'ignorant les unes les autres qui se dessine sous les yeux fascinés du lecteur.

## Actualités de la fin août

### CPF (congé personnel de formation, ex DIF) : plus de limite de temps pour l'utiliser mais des droits plafonnés

Les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 devaient normalement être mobilisés d'ici le 1er janvier 2021 sinon ils étaient perdus.

Une récente ordonnance supprime cette échéance. Les heures de DIF peuvent donc être utilisées sans limite de temps.

Pour permettre la mobilisation de ces heures, le titulaire du CPF doit toutefois inscrire le montant de ses droits sur [le site moncompteactivite.gouv.fr](http://le.site.moncompteactivite.gouv.fr) avant le **31 décembre 2020**.

En outre, les droits acquis au titre du DIF seront pris en compte pour le calcul des plafonds du CPF sauf exceptions. Retrouvez sur notre site internet [une présentation rapide du CPF](#).

## Réforme des retraites : le gouvernement va revoir sa copie

Alors que le rapport Delevoye présenté le 19 juillet, préconisait un âge d'équilibre à 64 ans pour assurer la bonne santé financière du futur régime universel des retraites, tous les partenaires sociaux, y compris la CFDT, se sont montrés hostiles à ce projet, d'où la sortie récente d'Emmanuel Macron : **« Pour que ce soit juste en termes de cotisations (...), je préfère qu'on trouve un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge ».**

Exit donc les 64 ans et retour aux trimestres cotisés ? Mais l'allongement de la durée de cotisation n'est pas non plus la panacée. Celle-ci est déjà fixée à 43 ans pour les personnes nées à partir de 1973. Pour une entrée dans la vie active à 23 ans, cela donne un âge de départ à 66 ans, donc 2 ans de plus que l'âge pivot de 64 ans.

Au final, le projet de loi sur la réforme des retraites ne devrait être présenté aux parlementaires que courant 2020, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les autres éléments clés de la réforme non rejetés par les partenaires sociaux :

- **Une indexation mixte pour les pensions et les points.** Dès lors que la retraite est liquidée, la retraite sera indexée sur les prix comme aujourd'hui. Avant le départ en retraite, les points cotisés portés au compte, seront bien revalorisés, en fonction des salaires et non pas de l'inflation, comme c'est le cas depuis 1993.
- **Une majoration dès le premier enfant.** Le haut commissaire préconise 5% de majoration des droits dès le 1<sup>er</sup> enfant et pour chaque enfant. Actuellement, il est prévu une majoration unique de 10% à partir de 3 enfants. Donc dans le nouvel dispositif, une famille avec 5 enfants, aura une majoration de 25%. Cependant cette majoration ne s'appliquera que sur la retraite d'un des deux parents, avec possibilité de partager à égalité, soit 2,5% de plus par enfant.
- **Une réversion en fonction du niveau de vie.** A la place des 13 règles différentes existant actuellement, le haut commissaire suggère un système unifié fixant la pension de réversion à un niveau permettant de conserver 70% du total des pensions du couple. Cette logique conduit à ne plus verser de pension de réversion à un ex-conjoint, remarié ou non.

# Informations Syndicales

## Crédit Agricole SA

### AOUT 2019

## S'informer simplement et gratuitement sur ses droits à la retraite

La loi de 2003 sur les retraites (réforme Fillon) a prévu la création d'un groupement d'intérêt général, le « GIP Info Retraite » dont tous les régimes de retraite sont membres. LE GIP Info a comme principale mission la coordination de l'information retraite obligatoire et notamment l'envoi de courriers d'information sur la retraite tous les 5 ans à partir de 35 ans.

La loi de 2010 sur les retraites (réforme Woerth) a renforcé le dispositif d'information avec de nouvelles mesures : information pour les nouveaux assurés, point d'étape retraite à 45 ans, estimation retraite accessible en ligne à partir de 45 ans, relevé actualisé chaque année sur internet.

Parallèlement, le GIP Info Retraite a été remplacé en 2014 par un autre GIP (l'Union Retraite) qui a poursuivi la mission historique sur l'information retraite et développé d'autres services afin de rendre plus simple et plus compréhensible le système de retraite pour les usagers.

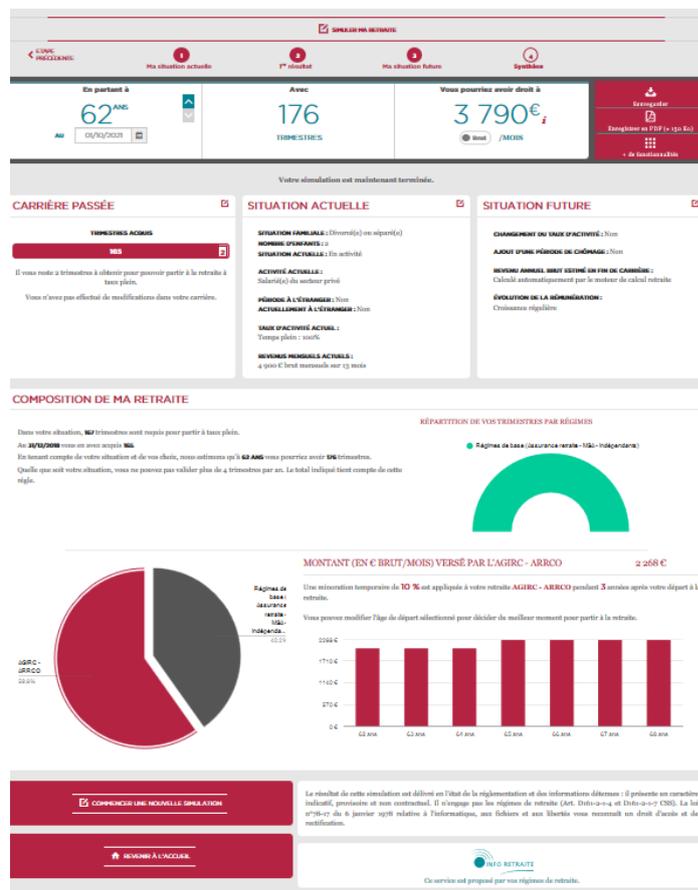
Tous ces services, gratuits et très simples d'utilisation, sont décrits sur le site info-retraite.fr et plus spécifiquement dans la rubrique <https://services.info-retraite.fr/>.

Un **simulateur (M@rel)** est accessible à tous les actifs après connexion sur leur espace personnel. Il permet de réaliser une simulation retraite à partir des informations de carrière enregistrées par les régimes de retraite. L'internaute obtient un 1<sup>er</sup> résultat en quelques clics et peut recommencer autant de fois qu'il le souhaite en choisissant différents scénarios de carrière et de vie personnelle : expatriation, nouvel enfant, création d'entreprise, etc.

Un autre service permet de **vérifier son relevé de carrière en ligne** et de **signaler** toujours par voie électronique, à partir de 55 ans, les **erreurs détectées**.

Le site propose également un parcours d'information sur **l'expatriation**, un simulateur simplifié de départ à la retraite anticipée **pour carrière longue** ainsi que pour les **travailleurs handicapés**, etc... (liste non exhaustive).

Il manque cependant à notre goût, un simulateur sur le rachat de trimestres....



# Informations Syndicales

## Crédit Agricole SA

### AOUT 2019

## Benchmark sur la complémentaire santé

Dans notre tract de campagne du mois de mai 2019, nous nous étions engagés à réaliser un benchmark sur la complémentaire santé à l'instar de nos autres benchmarks. Le voici ci-après, comprenant uniquement les postes avec dépassements importants et/ou restes à charge importants.

Les % exprimés se réfèrent à la base de remboursement SS. Tous les % et montants indiqués intègrent les remboursements SS. *Non OPTAM* concernent les praticiens qui n'ont pas signé la convention de modération tarifaire.

Postes de dépenses avec dépassements et/ou restes à charge significatifs	Coût moyen	CACIB	AMUNDI	CAA	LCL avec facultatif	CALF	CACF avec facultatif	UES CASA
<b>Soins courants et hospitalisation (selon les postes en % de la base SS ou montants en euros)</b>								
Spécialistes non OPTAM		420%	350%	200%	350%	470%	200%	270%
Honoraires hospi non OPTAM		480%	480%	480%	600%	470%	200%	480%
Chambre particulière		128 €	135 €	135 €	80 €	101 €	135 €	101 €
Forfait Médecines douces (en cumul)*		1 283 €	402 €	220 €	325 €	150 €	150 €	300 €
Variété Médecines douces		**	*	***	***	**	***	*
<b>Dentaire (montants exprimés en euros)</b>								
Couronne dentaire seule (base SS 107,50 €)	770 €	532 €	505 €	645 €	645 €	527 €	505 €	505 €
Couronne + inlay core** (base SS 197,50 €)	1 140 €	977 €	928 €	1 122 €	888 €	968 €	928 €	928 €
Inlay-Onlay (base SS 100 €)**	350 €	670 €	470 €	600 €	600 €	570 €	150 €	205 €
Orthodontie (1 semestre base SS 193,50 €)	800 €	774 €	774 €	1 161 €	871 €	1 006 €	870 €	677 €
1 implant	788 €	670 €	1 100 €	800 €	700 €	530 €	1 013 €	608 €
3 implants	2 364 €	1 883 €	1 100 €	2 400 €	700 €	1 590 €	1 013 €	1 824 €
Parodontologie non SS		Forfait	300 €	400 €	400 €	337 €	0 €	0 €
<b>Optique (montants exprimés en euros)</b>								
1 équipement verres complexe réseau***	769 €	750 €	743 €	750 €	Frais réels	Frais réels	750 €	750 €
1 équipement verres complexe hors réseau***	868 €	750 €	743 €	750 €	550 €	680 €	750 €	750 €
Lentilles prises en charge	500 €	659 €	473 €	349 €	259 €	280 €	507 €	385 €
Lentilles non prises en charge		223 €	473 €	270 €	180 €	202 €	507 €	337 €
Chirurgie réfractive pour 1 œil	1 224 €	641 €	900 €	850 €	1 100 €	1 000 €	750 €	612 €
<b>Appareillages et prothèses auditives (selon les postes en % de la base SS ou montants en euros)</b>								
Appareillages		445%	500%	300%	Variable	360%	190%	260%
Prothèse auditive (1 proth. base SS 300 €)	1 500 €	1 335 €	1 500 €	1 300 €	1 200 €	1 440 €	570 €	780 €

\* Forfait cumulé : montant remboursé par séance x nombre de séances remboursées

\*\* L'inlay-core est une prothèse posée à l'intérieur de la dent, généralement recouverte d'une couronne dentaire alors que l'inlay-onlay est une prothèse qui reconstitue la pointe et le sommet d'une dent. Au 1er avril 2019, la base de remboursement de l'inlay-core est passée de 122 € à 90 € et celle de l'inlay-onlay de 40,97 € à 100 €.

\*\*\* Maxi 750 € autorisés pour un contrat responsable

**Comment lire le tableau ?** En vert, nous avons indiqué le meilleur contrat pour le poste de dépenses, en rouge le moins bon et en orange, le 2<sup>ème</sup> moins bon. Au final, plus un contrat comptabilise de verts, meilleur il est. A l'inverse, plus il comptabilise de rouges ou d'oranges, moins il est bon comparativement aux autres, sachant néanmoins que tous les contrats étudiés sont des contrats haut de gamme.

**Que constate t'on ?** Le contrat de l'UES CASA totalise plusieurs oranges et quelques rouges. Il présente ainsi de moins bons remboursements que ceux de CACIB, AMUNDI, CAA, CALF et LCL avec le niveau facultatif. Seul le poste lunettes ressort en vert mais comme la plupart des contrats étudiés.

# Informations Syndicales

## Crédit Agricole SA

### AOUT 2019

## Benchmark sur la complémentaire santé (suite)

Pour compléter ce benchmark, il faut aussi comparer les cotisations. Et là, c'est la bonne surprise. Nous sommes en moyenne moins bien remboursés, mais notre niveau de cotisation reste relativement bas, avec la cotisation la plus basse pour un salarié avec enfants (sans conjoint).

		CACIB*	Amundi	CAA	LCL amélioré	CALF	CACF amélioré	UES CASA
<b>Contribution employeur</b>		104,07 €**	103,40 €	115,39 €	31,39 €	105,15 €**	49,00 €	99,28 €
<b>Cotisation salarié</b>	<b>Isolé</b>	25,65 €	61,06 €	36,98 €	68,99 €*	51,21 €	28,10 €	30,39 €
	<i>Isolé, en % de la cotisation totale</i>	19%	37%	24%	69%	33%	36%	23%
	<b>Avec enfants</b>	67,03 €	61,06 €	36,98 €	115,1 €*	51,21 €	96,22 €	30,39 €
	<b>Famille (+conjoint)</b>	67,03 €	61,06 €	36,98 €	215,21 €*	51,21 €	120,80 €	43,90 €

\* pour un cadre avec un salaire brut mensuel de 5000 €

\*\* y/c prise en charge budget CSE

Le contrat de CAA présente la double caractéristique d'avoir de bons remboursements (beaucoup de verts sauf pour les consultations spécialistes non OPTAM) et une cotisation Famille la plus basse du panel. Il faut dire que c'est le contrat pour lequel la contribution de l'employeur est la plus élevée. Il n'y a donc pas de mystère !

En synthèse, le contrat de l'UES CASA rembourse moins bien que les contrats de la plupart des filiales de CASA, mais en contrepartie la cotisation afférente reste très modérée pour un contrat haut de gamme. La question qui vient évidemment à l'esprit est :

**Ne pourrions-nous pas payer un peu plus cher pour avoir de meilleures garanties ? Retrouvez sur la page d'accueil de notre site, notre analyse des postes de dépenses méritant des améliorations.**

La commission Frais de santé dépendant de la commission Politique sociale va proposer prochainement un programme de travail à la direction. Dans le cadre de cette commission, la **CFTC CASA** propose :

- d'étudier l'amélioration d'un certain nombre de postes de dépenses et leur impact en termes d'augmentation de la cotisation ;
- et de faire ensuite un sondage auprès des salariés sur plusieurs scénarios alternatifs.

La **CFTC CASA** aurait aimé qu'une démarche soit engagée pour un contrat Groupe mais cela nous semble une utopie, étant donné les écarts actuels entre filiales au niveau des cotisations et des contributions employeur.



## Bon à savoir : réforme « 100 Santé »

Promesse de campagne d'Emmanuel Macron, le **100 % Santé** (ex reste à charge zéro) consiste à organiser le remboursement total de certains équipements optiques, dentaires et audio prothétiques. Pour ce faire, les professionnels de santé ont défini une liste d'équipements remboursés en totalité par la Sécurité sociale et les complémentaires santé et pour lesquels les prix seront encadrés.

Les entreprises vont devoir modifier leurs contrats Santé pour respecter cette nouvelle réglementation et rester en conformité face aux exigences du contrat responsable.

Notre contrat sera modifié en conséquence au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Des informations vous seront données courant de l'automne.