



Mutuelle, prévoyance... pour le bien des personnels de droit privé

Mutuelle,
Prévoyance,
Obligations
des employeurs

Cotisations,
Droits,
Remboursements
Pour tout savoir...

Un peu d'histoire...

En octobre 1945, la Sécurité Sociale obligatoire et universelle est créée. Pierre Laroque, souvent appelé le « père » de cette réforme, prend une part considérable dans la rédaction de ces ordonnances.

C'est avec Alexandre Parodi, ministre du Travail, qu'elle fut élaborée, puis appliquée par Ambroise Croizat, député et ministre communiste du Travail et de la Sécurité Sociale.

L'Assurance Maladie s'est construite sur trois principes fondamentaux : l'égalité d'accès aux soins, la qualité des soins et la solidarité. Depuis des décennies, sous des prétextes fallacieux (moins de cotisant-es, système en déficit, etc...), les gouvernements successifs ont abîmé cette belle idée...

Maintenant, pour se soigner correctement, il faut adhérer à des mutuelles, obligatoires dans les entreprises depuis 2016, appartenant souvent à de grands groupes privés et réalisant des profits énormes. Mais, cela ne suffit toujours pas... Pour se prémunir contre tous les aléas de la vie, il y a aussi la prévoyance...

Rappelons que la CGT milite pour une Sécurité Sociale à 100% pour TOU·TES

La mutuelle « santé » concerne exclusivement les remboursements de consultations médicales et de soins de toutes sortes (médicaments, lunettes, dentaire...)

La Protection « Prévoyance » concerne l'état de santé du salarié (complément de salaire en cas d'arrêts maladie, capital décès, pension d'invalidité, fonds social...)

Les contrats signés nationalement s'appliquent à tous les établissements privés signataires de la Convention Collective (tous·tes les salarié-es, tous·tes les enseignant-es des écoles sous contrat simple, tous·tes les enseignant-es ayant une activité accessoire de droit privé, les formateur-trices)

Bonne lecture...

Suivez notre actualité sur
www.cgt-ep.org

Syndiquez-vous !

Je souhaite rejoindre la CGT. Envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom :

Prénom :

Adresse Mail :

Téléphone :

CGT Enseignement privé

263 rue de Paris - case 544
93515 Montreuil Cedex

à retourner à l'adresse ci-contre ou par mail !

Une seule adresse électronique :
contact@cgt-ep.org

Les abréviations

PMSS	Plafond Mensuel de Sécurité Sociale
TM	Ticket Modérateur
BR	Base de Remboursement Sécurité Sociale
IJSS	Indemnité Journalière de Sécurité Sociale

Le ticket modérateur est la partie de vos dépenses de santé qui reste à votre charge une fois que l'Assurance Maladie a remboursé sa part.



Exemples de remboursement

	Le tarif	L'assurance Maladie rembourse	Le ticket modérateur	Titre de la participation forfaitaire ou titre de la franchise médicale
Une consultation chez le médecin	25 € la consultation	70 % soit 17,50 €	30 % soit 7,50 €	1 €
Une boîte de médicaments	7,95 € la boîte	65 %, soit 5,17 €	35 %, soit 2,78 €	0,50 €

La mutuelle interviendra

La complémentaire santé, mutuelle

La loi de 2013 a prévu la généralisation pour toutes les salarié.es d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1^{er} janvier 2016. Ce régime de frais de santé a une couverture frais de santé à adhésion obligatoire dénommée couverture du socle « base ». Ce régime comporte des « options » ainsi que des garanties collectives de solidarité.

Flashez ce QR Code, qui renvoie vers la page « Prévoyance » sur notre site

Le caractère collectif : la couverture de « base » bénéficie à l'ensemble des salarié.es des établissements, ayant ou non conclu un contrat avec l'État pour une ou plusieurs classes, sans sélection médicale. Les salarié.es peuvent solliciter un cas de dispense dans différentes situations (voir la page dédiée sur notre site).

Extension facultative de la couverture de « base » aux ayants droit des salarié.es
Les ayants droit du ou de la salarié.e peuvent adhérer à la couverture de « base » en versant une cotisation spécifique. Pour en savoir plus sur les ayants droit, consultez l'accord collectif - page 13 sur notre site.



Les couvertures

La couverture de « base » est financée par l'employeur à hauteur de **50% minimum** de la cotisation totale.

Gratuité totale pour les salarié.e.s

1. En contrat d'apprentissage ou en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois
2. En cumul d'emplois dans plusieurs établissements si leur salaire global est inférieur au SMIC,
3. Dont le salaire est inférieur à 399 € en 2021

Les couvertures optionnelles

Elles sont au nombre de trois options, dénommées « Option 1 », « Option 2 », « Option 3 » qui interviennent lors de dépassements du prix fixé par la Sécurité Sociale, dans la limite des frais réels. Certains établissements ont décidé de financer à 50% non seulement la couverture de « base » mais aussi l'option 1 ou parfois l'option 2.

Cotisations pour les retraités, invalides L'évolution des cotisations pour les retraité.es ou les invalides est encadrée pendant 4 ans. Tous les détails sur notre site internet.



Pour connaître les différents « options » du tableau général des garanties santé ou encore les différentes cotisations, flashez le code et rendez-vous sur notre page dédiée en ligne.



LA PREVOYANCE, complément de salaire en cas de maladie

Le régime collectif de prévoyance d'entreprise a pour objet de compléter les prestations servies par les régimes obligatoires en cas de décès et d'arrêt de travail, pour incapacité ou invalidité.

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail donnant lieu à prestations complémentaires doit être déclaré par écrit par l'établissement à l'organisme assureur, au moyen du formulaire mis à disposition.



Quelques rappels importants

La subrogation est généralisée.

Votre établissement est tenu de vous reverser, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité Sociale, l'intégralité des IJSS et des indemnités complémentaires de Prévoyance reçues ou à percevoir, si vous y avez droit.

La rémunération :

C'est à votre établissement de faire cette avance de « trésorerie » quand il le peut techniquement. Rappelons que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires puisque, si vous n'aviez pas été malade, vous auriez du être payé-e.

Incapacité de travail, arrêt maladie ordinaire

Plus d'un an d'ancienneté

Votre employeur ayant reçu votre avis d'arrêt de travail, vous verse dès le premier jour, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) dans les conditions ci-dessous détaillées :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	IJSS + Prévoyance
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours	Environ 95% du salaire net (IJSS à 50% et le reste la prévoyance, soit environ 45%)
Au delà de 11 ans et jusque 16 ans	60 premiers jours	
Au delà de 16 ans	90 premiers jours	



Aucun jour de carence ne s'applique. L'indemnisation au titre du maintien de salaire se fait au premier jour de l'arrêt.

Moins d'un an d'ancienneté

Votre employeur ayant reçu votre avis d'arrêt de travail et que vos droits aux IJSS sont ouverts c'est-à-dire :

- Soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ;
- Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 10650 euros au cours des six mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ancienneté dans l'enseignement privé	IJSS	prévoyance	IJSS + prévoyance
Moins de 1 mois au cours des 18 derniers mois	À partir du 4ème jour	Rien	IJSS
Entre 1 mois et 1 an au cours des 18 derniers mois	À partir du 4ème jour	Au 31ème jour d'arrêt	Environ 95% du salaire net (IJSS à 50% et le reste la prévoyance) à partir du 31ème jour

• Si le ou la salarié-e n'a pas ou plus droit aux indemnités de la SS, la Prévoyance verse environ 45% du salaire.

Invalidité, Travailleur.se handicapé.e, Temps partiel pour raison de santé

Lorsque le ou la salarié.e est placé.e en invalidité et il ou elle perçoit une pension de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie versée par la sécurité sociale.

Invalidité Temporaire ou Permanente	Environ 95% du salaire net (Pension d'invalidité de la SS + Prévoyance)
Travailleur.euse Handicapé.e (RQTH) Reprise ou Poursuite à Temps partiel	Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net
Reprise ou Poursuite à Temps Partiel Thérapeutique	Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net

Capital Décès

Chaque salarié.e peut désigner la personne de son choix comme bénéficiaire du capital, en cas de décès. A ce capital s'ajoute une majoration pour enfant(s) « à charge ». Un enfant est « à charge » s'il a moins de 23 ans, vit sous le toit familial et n'est pas lui-même déjà rentré dans la vie active (étudiant.e apprenti.e etc...)

Capital Décès versé au bénéficiaire ou au salarié.e en INVALIDITE ABSOLUE et DEFINITIVE	3 ANS de SALAIRE BRUT
Majoration pour enfants " à charge"	Au choix 1. Capital de 18 mois de salaire BRUT 2. Rente éducation - moins de 6 ans: 6 % du salaire net - entre 6 et 16 ans: 9 % du salaire net - entre 16 et 23 ans: 15 % du salaire net

Si le.la salarié.e est licencié.e pour motif économique ou pour inaptitude, il.elle conserve ses droits pendant 12 mois après son départ.



Fonds Social

Chaque salarié.e en difficulté financière liée à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, peut bénéficier d'une aide exceptionnelle pour lui ou un membre de sa famille.

Il.elle peut s'adresser à la Commission Nationale de Prévoyance qui lui fera parvenir un dossier à remplir.
Demande à faire par mail à : fondsocial@branche-eep.org ou par courrier à Commission Sociale Branche EPP : 277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05

LA PORTABILITE DES DROITS, le maintien des droits après le départ de l'établissement

Le ou la salarié.e continue à bénéficier des garanties de la **Prévoyance** complémentaire et de la **Mutuelle santé** après son départ de l'établissement s'il.elle est indemnisé.e au chômage suite à un licenciement économique, une rupture conventionnelle, la rupture ou fin d'un CDD. Elles sont maintenues pendant la durée d'indemnisation au chômage, mais sans pouvoir dépasser 12 mois (ou la durée du dernier contrat si celui-ci était inférieur à 12 mois).

Pour des informations complémentaires ou des précisions sur les prestations, rapprochez vous de votre secrétaire académique de la CGT Enseignement privé ou envoyez un mail à

sante@cgt-ep.org