



## MUTUELLE « HAUT DE GAMME » OU... GAME OVER ?



## LA DG NOUS PROPOSE DE PAYER PLUS, POUR AVOIR MOINS !

Après 4 séances de négociations, nos trois organisations syndicales tirent la sonnette d'alarme. Sous couvert d'un fort déficit (dont on ne peut vérifier les chiffres) la DG souhaite raboter nos prestations santé et prévoyance.

### JUGEZ PAR VOUS-MÊME LES PRESTATIONS REVUES À LA BAISSSE :

<b>CONCERNANT LE PANIER DE SOINS</b>			
Type de poste	Garanties Actuelles	Projets DG	Economies réalisées
Chambre particulière hors ambulatoire	4 % du PMSS soit 137,12€	120€	150 000€
Chambre particulière ambulatoire	4 % du PMSS soit 137,12€	90€	
Implants dentaires	20 % du PMSS (685,60€) par implant, dans la limite de 3 par an	600€ par implant dans la limite de 2 par an	550 000€
Verres simples	160€ par verre	120€ par verre	1 500 000€
Verres complexes	300€ par verre	250€ par verre	
Forfait Naissance	15 % du PMSS soit 514,20€	0€	850 000€
Médecine douce	35€ par séance avec maximum de 4 séances / an	Idem mais limité à 4 spécialités	82 836€
<b>TOTAL ECONOMISÉ</b>			<b>3 132 836€</b>

La Direction, comme cadeau de réveillon, a envoyé le 28 décembre un projet d'accord « chamboule-tout ». Elle a tenté de le minimiser à la séance du 7 janvier.

#### Or les écrits sont là !

- ✦ Elle entend modifier la commission de suivi en restreignant son champ (exit sa mission de « *contrôle, analyse et suivi des comptes et de la gestion de ce dispositif* »), et limiter cette instance aux organisations syndicales signataires de l'accord... Ce qui s'apparente à du chantage (des organisations syndicales représentatives pourraient être exclues).
- ✦ Elle veut aussi s'octroyer le droit de procéder unilatéralement à des baisses de garanties et/ou hausses de cotisations en cas de « *déséquilibre financier des régimes, constaté ou projeté* ». Déjà maintenant, les projections nous sont peu ou pas accessibles !
- ✦ Elle prétend enfin que les modifications « *en cas d'évolution législative ou réglementaire* » seraient « *prises d'office par la direction* ». Exit toute référence à la négociation et au rôle de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Les écrits... ils doivent être retirés.

## CONCERNANT LA PRÉVOYANCE - Dans la proposition DG, l'option 3 disparaît.

Le tableau ci-dessous ne présente que les postes pour lesquels des modifications existent entre le régime actuel et la proposition DG

Type de poste	Régime actuel			Proposition DG	
	Option 1	Option 2	Option 3	Option 1	Option 2
<b>CAPITAUX DECES</b>					
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant	250 % TABC	250 % TABC	Néant	230 % TABC	230 % TABC
Conjoint, concubin, PACS, union libre sans enfant	375 % TABC	375 % TABC	150 % TABC	280 % TABC	280 % TABC
Majoration par personne à charge	110 % TABC	0 % TABC	110 % TABC	75 % TABC	0 % TABC

### GARANTIES ANNEXES DECES

Capital supplémentaire décès accidentel	75 % TABC + 25 % majoration pour pers à charge	50 % TABC + 25 % majoration pour pers à charge
Prédéces conjoint ou enfant (à partir de 12 ans*)	250 % PMSS soit 8570€	8000€

### ARRET DE TRAVAIL (En relais et compl. Pôle emploi / Sécurité Sociale / autres presta)

Incapacité de travail (cf § 4.5)	100 % salaire net	90 % salaire net
Incapacité cat 1	48 % TABC	40 % TABC
Incapacité cat 2/3	80 % TABC	80 % TABC

TABC : rémunération brute annuelle totale de l'agent + PMSS = Plafond mensuel de la sécurité sociale (3 428 € au 01/01/2021)

Economisé 'décès' 3 997 440 € ♦ Economisé 'incapacité' 3 622 680 € ♦ Economisé 'invalidité' 2 498 400 €

**TOTAL ECONOMISÉ 10 118 520 €**

**Ce qui représente au final une coupe des prestations de 13 251 356€.  
Et pour couronner le tout,  
la DG propose une hausse des cotisations santé et prévoyance !!!**

Dans le même temps, la Direction :

- ♦ Refuse d'accorder la moindre augmentation salariale globale (valeur du point, partie fixe) depuis 2014 ; or nos cotisations financent ces régimes,
- ♦ En revanche, trouve les fonds pour imposer une prime d'intéressement...
- ♦ Maintient tous ses choix de gestion et d'organisation du travail ; or nous ne cessons de pointer leur répercussion sur notre santé (par exemple, les effets du travail sur écran en matière de frais d'optique ; arrêts de travail, conséquences sur les maladies, leur gravité et leur durée...).

Nous représentons le personnel sur l'ensemble des dossiers, protection sociale complémentaire, négociations salariales, conditions de travail et risques psycho-sociaux etc. Nous ne pouvons que les relayer, ce que, de fait, la Direction refuse de faire. Nos organisations syndicales ne rejettent pas par principe toute hausse de cotisations. Elles ont des propositions, d'autant que cela concerne des sommes prélevées sur notre salaire. Elles participent de manière constructive à la négociation, mais rejettent la destruction de pans entiers de notre mutuelle.

### LA NÉGOCIATION EST AU MILIEU DU GUÉ.

La Direction affirme sa volonté de maintenir un niveau « haut de gamme » de notre mutuelle. À elle de démontrer sa volonté d'avancer en tenant compte des revendications des représentants du personnel et son implication à long terme, y compris du fait de ses responsabilités

### LA DG DOIT AUGMENTER SA CONTRIBUTION



Le 11 JANVIER 2021