



# Information Mutuelles : Etat des lieux après 3 réunions

## 1<sup>er</sup> point important : la gouvernance & le suivi :

**La Direction Veut aller sur une mutuelle groupe, ce qui fera que ni les salariés, ni leurs représentants n'auront de vue sur les comptes** (Cotisations Prestations, actualisation des futurs contrats...)

- Nous l'avons constaté avec l'accord Prévoyance que nous avons réussi à améliorer sous St Gobain, avec baisse des cotisations salariales et augmentations des cotisations employeur le tout accompagné d'une amélioration des garanties.

Aujourd'hui, l'accord de Prévoyance est passé au "GAN" sans négociation, depuis nous n'avons plus aucune visibilité sur rien ! Ni suivi, ni négociation !

**L'objectif de la Direction était de "réduire la dépense globale Mutuelle" qui est actuellement de 3,3 M€. Dans le projet, la dépense totale finale serait de 3,6 M€ !?**

**Leur seul et unique objectif est donc de prendre le contrôle de nos mutuelles et de casser la solidarité intergénérationnelle des Verriers en proposant des contrats différents entre actifs et retraités.**

**Actuellement, il y a 3 salariées affectées aux mutuelles (Vauxrot, Chalon, SRP). Avec une mutuelle de groupe, leur emploi serait supprimé et la Direction ne garantit rien sur leur reclassement.**

## 2<sup>ème</sup> point important : le nombre de personnes à garantir

**Les 3 organismes nous ont communiqué des tarifs pour les retraités sans connaître précisément le nombre de Retraités à couvrir.** Ils n'ont pas les chiffres de Cognac, Saint-Romain le Puy, et de la VOA.

**Pour les retraités c'est une augmentation entre 16 et 68% !!!** Suivant les concessions qu'ils feront sur les prestations.

**Pour être clair**, si les retraités refusent de payer plus, ils pourront choisir d'être moins remboursés avec des prestations + basses ! Ils n'auront plus les mêmes prestations, alors qu'ils auront été grandement usés au travail pour enrichir les actionnaires !

## 3<sup>ème</sup> point important : les cotisations & les Prestations

**Prestations : Le scénario N°2 est très bien au niveau des garanties**

**Cotisations : 2 tarifs seraient proposés :**

- 1) Salarié + Enfants + Conjoint sans revenu (à charge fiscale)
- 2) Salarié + Enfants **ET** une mutuelle en plus pour le conjoint avec revenu (100% à charge pour le salarié)

**Pour la CGT, l'intérêt de la négociation est d'uniformiser les tarifs et les prestations pour tous les salariés de Verallia.**

**Les salariés veulent garder cette proximité, d'où notre revendication de garder les mutuelles au niveau local tout en uniformisant cotisations et prestations. REFUS de la Direction qui veut dire également perte de la gouvernance mutuelle pour les salariés et leurs représentants.**

**Concernant les 2 propositions tarifaires : nous revendiquons 1 tarif pour le salarié isolé, et 1 tarif Famille**

**Les "gagnants" car il y en a... => les hauts et très haut salaires  
Le top étant décerné aux très hauts salaires sans conjoint actif**

## 4<sup>ème</sup> point important : les financeurs

- 1) **L'Employeur** : Obligé de financer 50 % de la cotisation de base du salarié
- 2) **Le CSE** : qui peut financer mais sans aucune obligation. Chaque CSE affecte son budget suivant ses choix comme bon lui semble
- 3) **Le salarié** qui doit payer le reste. Tout le reste !

**Les tarifs proposés ont été revus à la baisse, ce qui nous laisse penser que la Direction pratique le "Dumping" pour obtenir des tarifs d'appel très bas afin de faire adhérer les salariés. Les cotisations proposées seront bloquées pendant 2 ans, et après... ? Les grosses augmentations arrivent !**

**Le Pacte** (d'une durée de 3 ans voire moins si objectifs non atteints) **prévoit 70 % de prise en charge par l'employeur sur 92 €** (*signé dans le pacte de Croissance et de Compétitivité*). **Et toujours aucune réponse de comment sera revalorisé ce seuil de 92 € !**

**En clair, nous avons des tarifs d'appels et une prise en charge employeur de 70 % qui n'est pas sûre !!!**

### 5<sup>ème</sup> point important : Qui est concerné ?

- 1) Mise en place par "Accord d'entreprise" = > Tous les CDI et CDD doivent adhérer sauf si conjoint à 1 mutuelle obligatoire "famille"
- 2) Mise en place par "Décision Unilatérale de l'Employeur" = > L'employeur décide seul, et tous les salariés CDI & CDD doivent adhérer à la mutuelle obligatoire sauf si le conjoint a une mutuelle obligatoire "famille"
- 3) Mise en place par "Référendum" :
  - a. Si le "OUI" passe : Tous les salariés CDI & CDD doivent adhérer à la mutuelle obligatoire sauf si le conjoint a une mutuelle obligatoire "famille"
  - b. Si le "NON" passe : on garde nos mutuelles de proximité et on pourra renégocier les cotisations / prestations avec nos mutuelles existantes ou en changer pour harmoniser pour tous les salariés en gardant la proximité et la gouvernance.

**La Direction est sur une position de refus catégorique du référendum et est déjà prête à aller sur la décision Unilatérale de l'employeur pour imposer ses choix comme elle aime si bien le faire !**

*(D'ailleurs, une RH d'établissement l'a clairement exprimé en ces termes lors d'une réunion de négociation :  
"Dans une entreprise moderne, ce ne sont pas les salariés qui décident !"*

Bizarre d'entendre ça quand la direction prétend être démocratique... quand la direction met en place le référendum... (oui d'accord sous le chantage et la peur... et quand ça l'arrange... 😊)

**Mais surtout très dangereux car leurs intentions sont plus que claires !!!**

**Donc, nous arrivons à un point crucial et déterminant !** La CGT n'a pas appelé à la grève, elle a participé aux négociations, et au final, les revendications portées et défendues n'ont pas été prises en compte, n'ont même pas eu de réponse ! (On est poliment écoutés mais ignorés !)

**Nous avons fait signer une pétition aux salariés des 7 établissements**, nous l'avons remise à la direction, et celle-ci continue à avancer tel un rouleau compresseur pour aller à ses objectifs initiaux ! à savoir nous déposséder de la gestion de nos mutuelles, avant de revenir sur la hauteur de sa participation (70 %)

**Nous voilà donc au même point qu'au départ, 3 réunions de négociations, 1 pétition...  
et une direction qui n'a pas bougé de ses intentions initiales.**

**Il nous semble qu'il est temps que les salariés se fassent entendre pour donner un coup de pression à la Direction, sans quoi l'avenir de nos mutuelles, et surtout de nos dépenses et remboursements ne nous appartiendront plus !**

**Vous avez tous pu constater que les efforts demandés n'ont rien à voir avec la situation économique de l'entreprise puisque nous avons atteint les objectifs (financiers) avec 1 an d'avance malgré le COVID, les Grèves, les difficultés de fonctionnement dans les usines, un PSE et que dans le même temps les actionnaires viennent de s'octroyer 10 % d'augmentation**

**La prochaine réunion se tiendra le 7 juillet et les participants devront choisir 1 des 3 organismes et dans la foulée la Direction Générale enverra le projet d'accord aux Organisations syndicales.**

**Nous voici donc devant une échéance cruciale ! La Direction n'ayant pas entendu les représentants du personnel, c'est donc maintenant au personnel de se faire entendre !**

**La CGT de la VOA appellera les salariés à faire une action le 29 juin, d'autres syndicats du groupe vont se déployer durant l'été pour expliquer la situation et discuter avec les salariés sur les suites à y donner !**

**Salariés, c'est de l'avenir de "votre" mutuelle qu'il s'agit ! À vous de prendre vos responsabilités, la CGT est à vos côtés pour organiser vos initiatives et actions.**