



à l'attention de tous les salariés de Verallia

Cher-e-s Collègues,

Après la dénonciation de tous les "accords mutuelles" par la direction de Verallia sur l'ensemble des sites, la CGT a travaillé, avec les mutuelles existantes sur chaque site, un projet de complémentaire santé pour **harmoniser les prestations et les cotisations**

Nos mutuelles actuelles (de chaque site) ont préféré répondre conjointement à l'appel d'offre pour répondre au mieux aux attentes des salariés.

C'est une solution pérenne dans le temps qui permet de garder la proximité avec les salariés actifs et les retraités

La garantie que nous portons avec les Mutuelles de France est cohérente avec les prestations validées avec la direction et les autres organisations syndicales lors des groupes de travail

Le tableau ci-dessous reprend les différentes offres tarifaires.

Les mutuelles de Frances n'ont pas le tarif le moins cher, mais pas le plus cher non plus. **Nous vous mettons à nouveau en garde contre tout lobbying que pourraient être tentés de faire certains groupes pour rafler la mise et fortement augmenter les années suivantes.**

Attention aux tarifs d'appels !!!

Nous devons être "réalistes" et "responsables" dans les décisions que nous prenons ! Ce que la CGT a toujours fait. *Pour rappel l'engagement du maintien du tarif est de 2ans...*

	AESIO	MUTUELLES DE FRANCE	GROUPE VVY	KLESIA
Salarié + enfants	Tarif de base : 103 Part du salarié 31€	Tarif de base : 110.82 part du salarié 33.24€	102.15 €	119.79 €
Conjoint facultatif	50 €	62 €	74.04 €	82.36 €

Pour les retraités : Avec les Mutuelles de France, nous avons pris la décision de ne pas répondre par une tarification uniforme pour :

- Permettre une continuité des tarifs actuels dans les sites où le lien intergénérationnel existe déjà
- Et de pour pouvoir le mettre en place là où il est absent.

Nous avons tous un proche, un parent, un grand parent, un oncle ou tout simplement un ami qui est retraité de Verallia, doit-on les laisser sur le bord de la route ou les garder avec nous ?

Les retraités d'aujourd'hui sont ceux qui ont travaillé durement pour que Verallia soit ce qu'il est, tout comme le font les actifs aujourd'hui, qui seront les retraités de demain. Donc, nous sommes tous concernés, nous avons tous usé notre santé pour participer à construire notre entreprise et l'amener au niveau où elle est, et ce avec toutes les souffrances au travail dues aux très nombreuses pénibilités de notre métier de verrier.

Lors de la réunion paritaire du 8 octobre, la direction a émis des réserves sur notre proposition sous prétexte d'une moindre solidité financière et d'un montage en coassurance, d'après eux trop risqué.

Le risque est-il plus grand quand il est partagé (par ce projet de coassurance) ou quand il est porté par une seule entité ?

La réponse est **NON** bien sûr, et encore moins au vu des réserves financières :

- **Aésio à 2,5 fois le fond de solvabilité nécessaire**
- Dans le projet que nous portons, **nos mutuelles ont plus de 4 fois chacune de fond de solvabilité.**

Comment cela fonctionne ?

L'offre est portée dans le cadre d'une convention entre les mutuelles actuelles et pilotée par un apériteur (Solimut). La gestion est maintenue en proximité, les mutuelles conserve la gestion et porte le risque. L'apériteur consolide les résultats et les remonte auprès de l'employeur.

Il existe déjà plusieurs entreprises où ce système est en place et il perdure dans le temps.

⚠ A ce jour rien n'a été voté ni validé par les Organisations Syndicales

A propos de l'accord mutuelle et surtout sur la gouvernance :

Lors de la réunion paritaire du 8 octobre, après un préambule à la sauce patronale, où la direction de Verallia essaie de convaincre qu'elle se préoccupe de la santé de ses salarié-e-s, (*ce qui est d'ailleurs rendu obligatoire par le législateur : article L.911-1 du code de la sécurité sociale*), la Direction nous a sans cesse rappelé que c'est elle qui participe à hauteur de 70 % et donc de fait elle qui déciderait de la composition de ce qu'elle appelle "**la commission de suivi paritaire**".

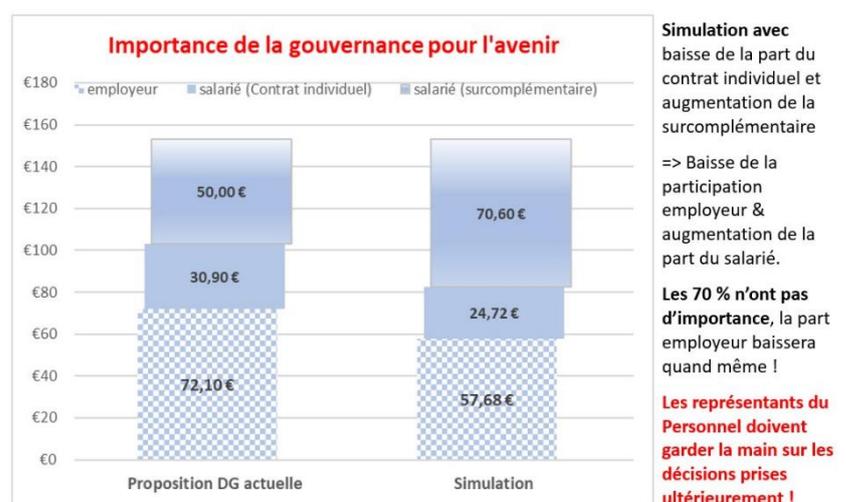
L'employeur voudrait nous priver de notre liberté de décider. Nous lui avons rappelé que c'est de notre santé dont on parle, et que les 70 % de participation employeur, nous les méritons largement au de par les conditions de travail que nous subissons tout au long de notre vie professionnelle, et y compris les dégâts sur notre santé que nous gardons lorsque nous sommes en retraite.

Cette commission serait composée de la Direction (50% des voix) et des organisations syndicales représentatives. Il s'agirait d'un organe consultatif et l'employeur conserverait une voix prépondérante en sa qualité de souscripteur du contrat.

En clair la direction générale pourra décider de changer de mutuelle et de contrat quand elle veut Y compris avec un avis négatif des Organisations Syndicales !

Elle aurait donc les mains libres et pourrait imposer à tout moment changer de prestataire et modifier les prestations. Ou modifier le contrat individuel pour passer plus de prestations sur le contrat "Surcomplémentaire" !

Pour rappel : La participation employeur de 70 %, **MAIS seulement** sur la cotisation "individuelle" du salarié.



Il est crucial que les représentants des salariés gardent le pouvoir de décision. Cette gouvernance doit être paritaire, la majorité des voix doit être nécessaire pour entériner une décision et le nombre de voix de chaque syndicat doit refléter sa représentativité au sein du groupe Verallia obtenue aux dernières élections.

En conclusion :

- Avec la proposition des mutuelles de France, et une vraie gouvernance paritaire, les accueils de proximité seront pérennisés et de nouveaux seront mis là où ils n'existent pas.
- Pour les retraités, il y aura une continuité des tarifs actuels dans les sites et un lien intergénérationnel entre actifs et retraités.
- Et surtout, il n'y aura aucun licenciement de salarié(e)s des CSE dont l'activité était dédiée au fonctionnement de la mutuelle.

A ce jour aucun syndicat n'a signé l'accord, seule la CFDT se dit prête à le faire, nous espérons que le bon sens la fera revenir sur cette décision.

Nous devons, tous ensemble, obliger Verallia à revoir sa position et à prendre nos propositions.

La CGT a envoyé une proposition d'accord reprenant nos positions à la direction de Verallia.

- Si la réponse est positive cela clôturera 2 ans de négociations
- Si la réponse est négative nos regards iront vers les autres organisations syndicales pour voir s'ils veulent tenter le référendum mais ils en porteront toute la responsabilité !

Notre santé est un bien trop précieux pour la laisser dans les mains des dirigeants de Verallia

PROJET contre PROJET		
Mutuelles de France	/	AESIO
PRESTATIONS IDENTIQUES - Suivant cahier des charges établi en réunion paritaire		
MUTUELLES DE FRANCE	Cotisation de base Identique dans tout le groupe	AESIO
- Tarif de base : 110,82 €	Salarié + enfants	- Tarif de base : 103 €
- Part du salarié 33,24 €		- Part du salarié 31 €
62 €	Conjoint facultatif	50 €
Tarif		Tarif
- Plus réaliste et fiable dans le temps		- Dumping social sur le "tarif conjoint" et ne "sera pas pérenne" dans le temps.
Retraités		Retraités
- Restent dans la mutuelle de site		- Contrat Aésio : 121,48 €
- Tarif ajusté à l'équilibre		- Pas de solidarité
- Solidarité intergénérationnelle		- Pas intergénérationnel
- Libre choix de son prestataire et praticien (comme aujourd'hui)		- réseau de soins Carte blanche
- Proximité des interlocuteurs		- Plateforme téléphonique
- Mutuelle de nos sites		- Internet
- Fond social local de nos mutuelle actuelle		- Fond social groupe Aésio
La gouvernance		
La direction veut imposer un partage égal des voix entre les syndicats et se garder une voix prépondérante		
La CGT revendique un partage des voix selon la représentativité syndicale du groupe		