

Contrat Santé et Prévoyance : Ultimatum de l'assureur !

- Les négociations pour le renouvellement des contrats Santé et Prévoyance se sont achevées début décembre. Le calendrier des négociations, avec des réunions n'ayant commencé qu'en juin 2024, a imposé en bout de course un choix d'assureur en urgence en 3 jours, et à 3 semaines seulement de la résiliation du contrat actuel. Dans ce délai, un autre choix que de prolonger avec SwissLife comme assureur apparaissait très compliqué. L'offre de SwissLife reste bien placée, mais n'est en réalité pas meilleure que celles de AG2R ou SMA BTP, consultés dans le cadre d'un « mini appel d'offres ». L'augmentation demandée est de +8% sur le contrat Santé et +20% sur le contrat Prévoyance. Par ailleurs : Dans sa proposition Swiss Life se réserve « une clause de revoyure » en juillet 2025, non encadrée, ce qui leur laisse potentiellement les mains libres pour imposer dans 6 mois une nouvelle augmentation
- Un renouvellement avec Swiss Life est à leur avantage, car cela leur permet d'espérer se rattraper du déficit du compte prévoyance sur les cotisations à venir (d'où les +20% demandés), alors que ce déficit resterait définitivement à leur charge en cas de changement d'assureur.
- Compte tenu du délai très contraint, il est impossible de négocier quoi que ce soit plus avant, avec l'assureur
- Notre souhait était de favoriser un assureur mutualiste, ce que n'est pas Swiss Life
- Le « mini appel d'offres » est mené par Vivinter, qui n'est pas neutre par rapport aux assureurs (par exemple, Vivinter est le gestionnaire du contrat, mais certains assureurs ne veulent pas déléguer la gestion et sont donc d'office hors appel d'offre).

Dans ces conditions, nous, élus CGT de Viridien avons fait le choix de ne pas nous prononcer sur le choix de l'assureur.

Tout au long des négociations, la position des représentants CGT (de Viridien et de Sercel) a été de demander le maintien du niveau des garanties du contrat actuel, alors que la direction souhaitait une réduction de ces garanties au profit de garanties optionnelles, hors contrat de base, donc non financées par l'entreprise. Au -final, et pour l'essentiel, les garanties actuelles seront conservées. Le changement principal est l'adhésion à un nouveau réseau optique, Santéclair, qui permettra un zéro reste à charge. Les plafonds de remboursement hors réseau Santéclair sont inchangés pour l'instant.

Le calendrier contraint des négociations n'a par ailleurs pas permis d'aborder un certain nombre de sujets, malgré nos demandes récurrentes :

- La structure des cotisations (répartition entre part fixe et part variable, répartition entre employeur et salariés). La demande de la CGT est de supprimer la part fixe au profit de la part variable, la part fixe étant défavorable aux bas salaires.
- Le déplafonnement des cotisations, afin que la tranche C (salaires jusqu'à environ 15000€) participe.
- Le contrat Santé actuel n'est pas conforme à la loi Evin, qui oblige l'assureur à prolonger pendant 6 mois la couverture Santé d'un salarié partant à la retraite, à des tarifs encadrés.
- Autant les garanties Santé ont été abondamment discutées au cours des réunions, autant les garanties Prévoyance ne l'ont pas du tout été. Par exemple, si nous trouvons les garanties actuelles satisfaisantes et d'un bon niveau, nous rappelons néanmoins qu'il existe un "trou dans la raquette" pour les indemnités d'arrêt maladie sur la tranche A, dû à des changements au fil des ans des règles du régime général de la sécurité sociale, sans que les garanties du contrat Prévoyance aient été adaptées. La perte de revenu qui en résulte est particulièrement sensible pour les bas salaires.

Nous demandons à nouveau que ces différents points soient abordés en 2025.

Tout va bien ?

Face aux récents drames qui ont endeuillé notre entreprise, avec le décès tragique d'un salarié portant à quatre le nombre de disparitions en seulement deux ans, nous, élus CGT, ne pouvons rester silencieux.

Ces événements bouleversants nous interpellent sur les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS) auxquels nous sommes confrontés.

Depuis le dernier Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE décembre 2020), nous constatons une intensification des charges de travail, des tensions accrues et un mal-être grandissant. Malgré nos demandes répétées d'ouverture d'un dialogue pour évaluer ces risques et améliorer la situation, la direction persiste dans son refus de nous entendre.

Dans l'intérêt de tous, nous avons décidé d'agir de manière constructive et responsable en demandant le déclenchement d'une expertise indépendante sur les RPS et les conditions de travail. Cette démarche vise à identifier objectivement les facteurs de risque et à proposer des solutions concrètes pour prévenir d'autres drames.

Nous tenons à préciser que cette initiative ne cherche en aucun cas à stigmatiser quiconque, ni à pointer du doigt un service ou un individu en particulier. Elle est portée par une volonté commune de protéger la santé et la sécurité de tous, dans un esprit de solidarité et de justice.

Il est de notre devoir collectif de veiller à ce que le travail reste un espace de dignité et non de souffrance. Rejoignez-nous dans cette démarche pour exiger des conditions de travail respectueuses et humaines.

Ensemble, agissons pour la santé et la sécurité de tous les salariés !

Vos élus CGT

NAO !

La performance du centre de Massy est à nouveau au rendez-vous cette année. Le Chiffre d'Affaires exigé ne cesse de croître année après année. Cette performance sera-t-elle rémunérée ? C'est la question que l'on va poser à la direction lors des prochaines NAO.

Nous, élus CGT de Massy, demandons une revalorisation salariale à la hauteur des efforts fournis par les salariés. Nous insistons sur la nécessité de reconnaître le travail accompli et de garantir une juste rémunération. Les objectifs de performance doivent être accompagnés de moyens adéquats pour les atteindre, incluant des ressources suffisantes et des conditions de travail respectueuses.

Bonus toujours aussi OPAQUES !

Depuis des années vos représentants CGT exigent que le système d'évaluation de Viridien se mette en conformité avec la loi. **ET que le système de Bonus soit plus transparent et moins inéquitable en réduisant les écarts avec la tranche minimum à 10%.**

La cour de cassation vient de rendre une décision qui est A RETENIR : « lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs » (**chambre sociale de la cour de cassation, 31 janvier 2024**).

Pour rappel, vos objectifs doivent être SMART. [Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis.]

Or, de plus en plus de cadres reçoivent des objectifs dits « heuristiques » c'est-à-dire dont le résultat ne peut être connu à l'avance. C'est notamment le cas des chercheurs à Viridien.

Ce type d'objectifs n'est pas SMART et donc illégal.

N'hésitez donc pas à demander des objectifs clairs et atteignables selon des paramètres réalistes mesurables et évaluables à l'avance. Faites-vous préciser les modalités et les moyens à dispositions pour atteindre les objectifs demandés y compris les moyens en temps ! C'est-à-dire 35 heures de travail hebdomadaires !

C.Q.F.D. !

Budget : Les salariés ont assez payé !

- Les restrictions budgétaires sur les services publics, notamment la Santé et l'éducation, sont inacceptables.
- A cela s'ajoutent de vieilles recettes d'un autre âge comme : remettre en cause les 35 heures ; réduire encore les droits des salariés dans le code du travail ; faire la chasse aux arrêts maladie ; alléger les charges pour creuser encore le déficit de la sécu.
- Selon les tenants de la MICRONité présidentielle, les français ne seraient que de vilains profiteurs, « irréductibles gaulois inconscients des réalités budgétaires »
- **Pourquoi DONC les écarts entre les plus riches et la majorité de la population ne cessent de s'accroître ?**

Cela suffit ! Les salariés ont assez payé !

