



## COMMISSION SANTE PREVOYANCE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2024



Le lundi 1<sup>er</sup> juillet s'est tenue la commission de suivi de notre régime frais de santé et prévoyance. Le compte prévoyance est à l'équilibre et permet donc une stabilité de la cotisation du régime prévoyance pour 2025, seule bonne nouvelle lors de cette réunion.

En revanche pour le régime frais de santé, la problématique est toute autre, et ce en dépit de la très forte augmentation que nous avons déjà subi au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Rappelons que notre régime comme tout régime complémentaire subit des aménagements en raison des renégociations des conventions médicales et paramédicales, des impacts réglementaires connus et non connus.

Ces dernières peuvent encore évoluer au cours de l'année et influencer davantage sur le ratio S/P (sinistres / primes).

Le ratio S / P permet d'évaluer si un contrat est déficitaire ou non. Le régime, pour être à l'équilibre, doit donc se situer à 100.

L'assureur souhaite un ratio non pas à 100, qui serait l'équilibre, mais 98 voire 95 pour les prochaines années.

Ce ratio implique 2 effets :

- Le premier, l'assureur provisionne plus d'argent.
- Le second une nouvelle augmentation de 5,2%, du fait d'un S/P projeté en 2025 de 101.9 % en raison des simulations d'augmentations exposées plus haut.

Cette projection d'augmentation de 5.2 % à ce jour et demain ne sera pas entendable pour les salarié-es.

En effet, pourquoi :

- Avoir un S/P à 98 % et non à 100 % ?
- Les frais de gestion facturés sur notre contrat court pour plus de 10 points ?

Nous ne sommes pas un « client » lambda et estimons qu'un gain de 2 points en ramenant le S/P à 100 % serait fort profitable pour les salarié-es de notre UES.

De plus, nous avons insisté et rappelé comme nous l'avons fait l'année écoulée, de la nécessité d'une campagne de sensibilisation à l'initiative de la RH pour une meilleure maîtrise des coûts, nous sommes toutes et tous responsables de ce contrat de mutuelle et de sa consommation.

Parlant d'esprit mutualiste, n'ayant jamais pu revenir sur une cotisation individuelle et famille, nous proposerons que les cotisations soient calculées au prorata du salaire pour une meilleure équité et solidarité entre classes !

Affaire à suivre.

## AVIS AGEFIPH

L'exposé de Mme PAUMIER nous a démontré la nécessité de passer convention.

Convention qui se veut avoir comme avantage :

- La centralisation du traitement
- L'accompagnement
- La mobilisation directe des aides et prestations

Avec des options possibles, tout ceci permettant à l'AG2R d'alléger ses charges administratives.

Dans un objectif de gagner en temps et efficacité pour être au plus près des demandes du personnel en attente et de concrétiser les demandes AST (Adaptation des situations de travail) le plus rapidement, l'UNSA n'y voit que des avantages.

Nous souhaitons penser que cela ne soit pas dans le but de ne pas développer les moyens, les compétences et les savoir-faire des salariés et notamment du réseau handicap, voire à réduire leur périmètre d'activité ; dans le cas contraire, l'UNSA n'y voit que des inconvénients.

Il semblerait que les démarches en vue d'adopter cette convention soient bien entreprises voire abouties, puisque sur huit étapes, l'avis demandé au CSE n'intervient qu'en sixième position (cf page 13 Doc AGEFIPH).

Dans un souci d'amélioration rapide du cadre de vie professionnel de nos collègues en situation de besoin, **l'UNSA rend un avis favorable.**





## AVIS UNSA RENDU AU CSE : PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DU DIGITAL

Au travers de nos échanges, lors du CSE du 27 juin, nous nous sommes saisis de tous les enjeux liés à l'évolution de l'organisation de la DSID.

Mais certains éléments qui sont ressortis de ces échanges nous laissent perplexes, notamment :

- La différence de ressenti entre la Direction et les organisations syndicales sur l'état de certains collaborateurs concernant leur devenir.
- L'incompréhension des intitulés des fiches métiers qui engendre un « qui va faire quoi ».



Vous nous dites, vous saisissez des sujets, et, s'il le faut, vous vous rendez en personne pour expliquer les enjeux et répondre à toutes les incompréhensions. Ce qui ne pourrait être que porté à votre crédit si vous pouviez rassurer l'ensemble de ces personnes.

Mais, au travers de ce constat de mal-être, nous y voyons un problème de communication de votre ligne managériale ; problème que l'on peut malheureusement rencontrer dans d'autres directions !

Au-delà de ces différentes problématiques, communication et positionnement futur de certains de nos collègues dans leur métier ou future fonction, votre projet, en théorie, semble vouloir optimiser notre organisation pour satisfaire la performance du groupe tout en développant l'agilité dans les modèles opérationnels, centrant l'organisation sur les produits, rapprochant des équipes au sein d'organisations communes et tout ceci en simplifiant la structure managériale et favorisant la proximité géographique.

Vous considérez que les conséquences sociales n'auront pas d'impact sur la trajectoire des effectifs et la localisation géographique des salariés, les outils la performance et le fonctionnement ainsi que sur le référentiel emploi.

Permettez-nous à ce stade, sans vouloir mettre en doute votre volonté d'embarquer tous vos collaborateurs, mais comme évoqué précédemment, les inquiétudes et le stress que rencontrent certains de vos collaborateurs nous laissent dubitatifs.

Le navire peut être paré de ses plus beaux gréments, si le Capitaine ne dispose pas de l'ensemble de son équipage de la cale au carré ; la navigation s'en trouvera perturbée.

Attendu qu'en théorie (sur le papier) votre projet d'évolution de l'organisation de la DSID semble cocher toutes les cases.

Attendu qu'au niveau humain les remontées terrain ne nous permettent pas de cocher à ce jour toutes les cases.

**L'UNSA rend un avis défavorable.**



ÉTÉ 2024

Libres ensemble



## **ACCORD ANNEXE IV, RMMG 2024, JUSTE UNE ILLUSION !**

L'UNSA vous expose l'essentiel des régressions qu'elle a constaté :

- La clause des 85 % profitait à toutes et à tous. Ce qui n'est pas le cas avec la proposition relative à la prime vacances. Nous pouvons envisager le retrait de cette disposition, mais avec une compensation qui aurait bénéficié à tous les salariés. La suppression de la clause des 85%, a un effet négatif sur nos salaires sans autre forme de compensation ([détail ici](#)).
- La signature de cet accord a pour effet d'inverser la courbe d'évolution de nos salaires, qui en moyenne, quoi qu'on en dise, progressait. Demain, tirée vers le bas, elle se rapprochera inexorablement du SMIC, grignotant au passage les augmentations individuelles chèrement gagnées ([détail ici](#)).
- La classification a été abandonnée. Pour l'UNSA, faire abstraction de 2 années de travail sur ce thème, qui aurait pu apporter la reconnaissance de nouvelles compétences développées par les salariés, n'est pas acceptable. Quoi qu'il en soit, celle-ci devra être revue au regard de l'obsolescence des fiches emplois actuelles, et ce dès 2025.

Le danger qui pesait sur notre branche, transfert des cotisations, fusion, rapprochement, est à ce moment, écarté !

**POUR L'UNSA UNE CONVENTION COLLECTIVE  
CELA SE DEFEND ET SE CONSOLIDE !**

La signature de cet accord entérine le travail de sappe de notre CCN orchestré depuis 2009.

En conséquence des éléments exposés, l'UNSA ne sera pas signataire de l'accord portant révision de l'annexe IV et de la fixation des RMMG 2024.

## **LE GRAND HOLD-UP DES EMPLOYEURS SUR LES CLASSIFICATIONS**

Le jeudi 18 juillet, la CFE-CGC la CGT et l'UNSA dénonce dans un tract commun "LE GRAND HOLD-UP DES EMPLOYEURS SUR LES CLASSIFICATIONS" ne cautionnant pas que notre CCN soit encore vidée de son contenu par la suppression de garanties.

C'est pourquoi la CFE-CGC, la CGT et l'UNSA ont décidé de faire valoir leur droit d'opposition à cet accord minoritaire. Minoritaire, en effet pour être adopté 30% de représentativité des OS est retenue et ainsi entériner une signature d'accord.

Ce droit d'opposition, où ici il faut 50 % de représentativité pour être reconnu, rend inapplicable cet accord signé et renvoie les parties à la table des négociations !

"Notre convention collective, cœur de notre statut social, démantelée par nos employeurs et sacrifiée par la CFDT et FO signataires ; pour rappel FO était non signataire de l'avenant 9 et n'a eu de cesse de le contester à chaque réunion d'instance ! ..."

[Lire la suite ...](#)





## A L'INVERSE DE LA CHANSON D'HENRI SALVADOR :

### Indice UNSA de JUIN : le travail ce n'est pas la santé !

Alors que dans le groupe, ce mois-ci :

- L'AG2R La Mondiale a renouvelé la signature de la charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, en présence de M. Benoît Courmont, DGA du groupe AG2R La Mondiale, de Mme Claire Silva, DRH du groupe, et de Catherine Tripon, porte-parole de L'Autre Cercle.
- Le mercredi 26 juin notre DG lors de l'ouverture du 2<sup>e</sup> événement Culture branches de l'année a ouvert cette session par un discours en rappelant l'attachement du groupe notamment aux branches professionnelles, à la démarche de co-construction et à l'importance de la prévention en santé mentale :

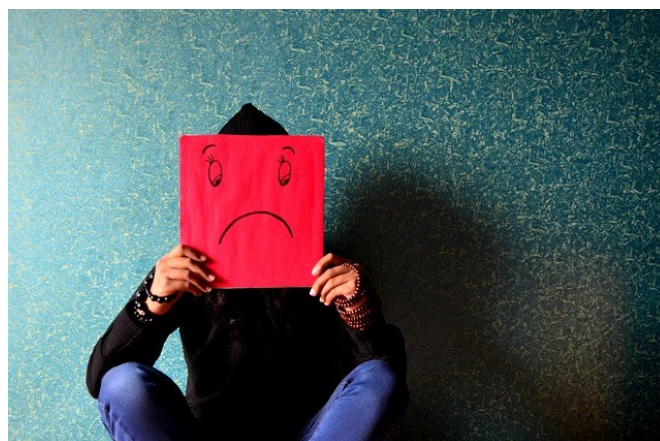
« **La santé mentale est une composante essentielle de la santé.** Elle est au cœur des préoccupations de notre Groupe, spécialiste de la Protection Sociale, et ce à plusieurs titres. D'abord parce qu'elle est au fondement du bien-être des personnes et du bon fonctionnement de notre société. Par notre ADN paritaire et mutualiste et par notre ancrage historique dans l'Économie sociale et solidaire, nous portons une attention particulière aux enjeux de lutte contre toutes les vulnérabilités et de soutien aux aidants. »

Pour autant, dans un cadre plus général d'entreprises, ce mois-ci, les questions spécifiques sur le sujet lié à la santé au travail montrent une appréciation très négative, par l'ensemble des salariés, de leur qualité de vie et des conditions de travail.

Ainsi, 53 % de salariés considèrent que le travail n'est pas la santé. 69 % d'entre eux sont inquiets ou très inquiets concernant les effets du travail sur leur santé.

Les employeurs ont une part importante de responsabilité dans cette dégradation :

- 68 % des salariés considèrent que les risques psychosociaux ne sont pas suffisamment pris en compte
- Et seulement 41 % pensent que leur employeur met en place des actions de prévention suffisantes.



Véritable défi pour les employeurs, prendre en compte la santé des travailleurs est indispensable, surtout avec le recul de l'âge de départ à la retraite.

Il est toujours temps de nous rejoindre et d'adhérer à l'UNSA

[Bulletin d'adhésion](#)



### Calendrier Social :

Le 12 septembre : CSSCT

Le 24 septembre : CSE

Le 26 septembre : CPPNI



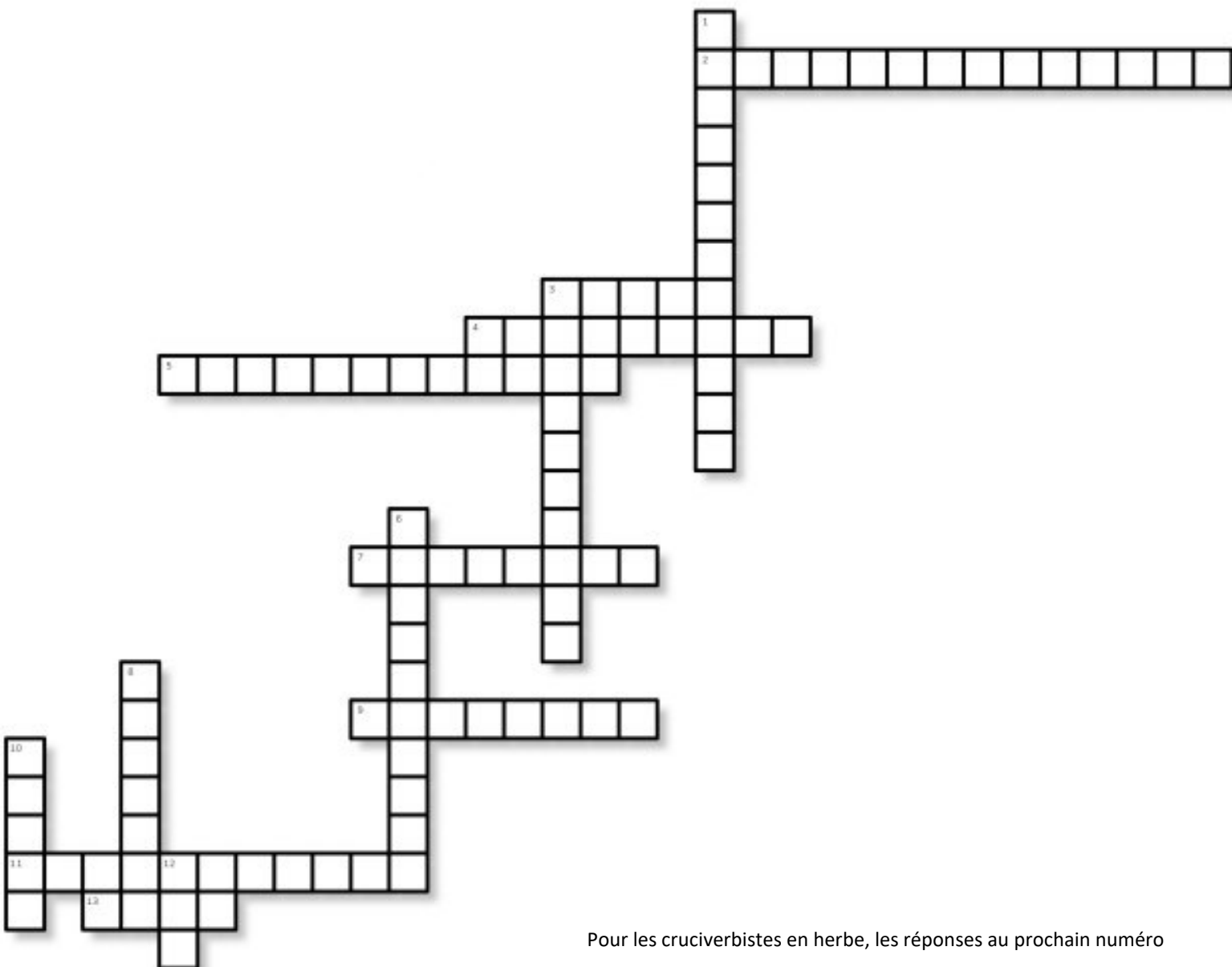


**Horizontalement**

- 2. se dit d'une organisation syndicale qui peut participer aux négociations
- 3. commission santé sécurité et conditions de travail
- 4. le lien qui se tisse entre les mandatés UNSA et les salariés
- 5. défense de l'intérêt des salariés
- 7. obligation de l'employeur
- 9. représentant du personnel
- 11. Pourparlers entre directions et organisation syndicales menant à des accords d'entreprise
- 13. Union nationale des syndicats autonomes

**Verticalement**

- 1. \_\_\_\_\_ de l'UNSA lors des négociations pour améliorer la vie des salariés
- 3. le C de toutes les 6
- 6. regroupement de syndicats d'un même secteur d'activité
- 8. déclinaison locale du syndicat
- 10. commission paritaire permanente de négociation et interprétation
- 12. 39 élus le composent actuellement



Pour les cruciverbistes en herbe, les réponses au prochain numéro