



# RENÉGOCIATION MUTUELLE D'ETABLISSEMENT



## PORTES OUVERTES SUR LA NÉGOCIATION - N°1 DES MARGES DE MANŒUVRE TRÈS LIMITÉES

L'article 49 de notre CCN prévoit la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance et de maladie pour les personnels de Pôle emploi.

L'accord actuellement en vigueur arrivera à son terme le 31 décembre 2021. Il nous reste donc un peu plus d'une année pour renégocier l'accord actuel, lancer les appels d'offres européens, auditionner les candidats et mettre en œuvre opérationnellement son contenu dès janvier 2022.

### Quel est le calendrier de cette négociation ?

La 1ère séance de négociation s'est déroulée le 20 Novembre 2020.

A ce stade, deux séances de négociation supplémentaires sont programmées : le 26 novembre et le 17 décembre 2020. Ces trois premières séances sont d'ores et déjà insuffisantes pour aboutir à la conclusion d'un accord.

### Qui négocie l'accord sur la mutuelle ?

S'agissant d'une négociation de branche, seules les organisations ayant obtenu au moins 8% lors des dernières élections professionnelles peuvent négocier, c'est-à-dire le SNU Pôle emploi, la CGT, SNAP, FO, CFDT, CGC.

Du fait du retard pris par le ministère du travail dans la publication des arrêtés de représentativité, la CFTC qui n'a obtenu que 6,86 % aux dernières élections peut exceptionnellement participer à cette négociation.

## CE QUE NOUS DIT LA DIRECTION GÉNÉRALE :

Dans un 1er temps, la Direction Générale a tenu à nous rappeler deux éléments de contexte importants :

- Le régime des frais de soins de santé actuel est légèrement excédentaire.
- Le régime de la prévoyance actuel présente un gros déficit !!

1

Dans un 2ème temps, la Direction Générale nous a donné son cadrage pour cette négociation :

- Même enveloppe financière que jusqu'à présent sur la protection sociale (le SNU Pôle emploi a souligné que les coûts liés aux frais de soins de santé augmentant en moyenne de 2% par année, la participation DG constante depuis 10 ans ne suffit plus à assurer l'équilibre des comptes).
- Proposition de mise en place d'un régime durablement équilibré et en conformité avec la législation (notamment en ce qui concerne l'URSSAF).

2

## Enfin, la Direction Générale nous a présenté ses priorités pour respecter le cadre de ses propositions :

- Les règles de couverture des personnels en suspension de contrat doivent être revues.
- Les modalités de la répartition de la part patronale et salariale des cotisations (essentiellement santé) doivent être revues pour être mises en conformité avec les règles URSSAF.

3

## Si rien n'est fait, l'équilibre financier du régime de la prévoyance ne sera plus assuré. La DG propose deux pistes d'évolutions pour y remédier :

- La première concerne l'incapacité : revoir les modalités de calcul du salaire de référence.
- La seconde : réduire les capitaux décès.

**Vous l'aurez donc compris, cette négociation s'ouvre dans un contexte difficile.**

### En effet :

- Il faut tenir compte des évolutions réglementaires et législatives,
- Il faut procéder à un nécessaire rééquilibrage financier du régime de prévoyance,
- La DG refuse une nouvelle fois de mettre la main à la poche pour ses salarié.es : un budget identique depuis 10 ans pour garantir la santé de ses personnels n'est pas un bon signal envoyé à ceux-ci.

**Pour autant, le SNU Pôle emploi s'investira, comme à son habitude, et sera force de proposition dans cette négociation même si les marges de manœuvre semblent déjà très limitées.**

**Nous ne manquerons pas de revenir vers vous prochainement en vous adressant une communication présentant les revendications du SNU.**



✉ [syndicat.snu@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu@pole-emploi.fr)

📘 [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

🐦 [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr)

📍 Retrouvez toutes les informations sur la mutuelle actuellement en place à Pôle emploi dans le guide des droits publié par le SNU Pôle emploi (p. 57)

Le 24 novembre 2020