

PORTES OUVERTES SUR LA NÉGOCIATION - N°3 DES AVANCÉES TOUJOURS INSUFFISANTES

Jeudi 17 décembre, nous étions conviés à participer à la troisième séance de négociation de l'accord santé / prévoyance. Dans nos précédentes publications, nous vous avons expliqué les enjeux de cette négociation en pointant les postulats de la direction générale autour du fort déficit de notre dispositif santé/prévoyance et de la nécessité de trouver des solutions pour y remédier. Et nous affirmions que « pour sortir de l'ornière, la DG doit mettre la main à la poche et s'engager. Il en va de l'intérêt de tout le personnel de Pôle emploi ».

En début de séance, la DG a présenté ses nouvelles propositions :

- Augmenter les cotisations pour couvrir 50% du déficit : 8,5 millions d'augmentation de cotisations au total (5 millions pour l'employeur et 3,5 millions salariés).
- Baisser certaines prestations santé et les garanties prévoyance pour combler les 50% restant.

**En mettant 5 millions d'euros sur la table,
la DG a partiellement entendu le message du SNU !**

**Le SNU prend acte de ce geste.
Mais un effort supplémentaire doit être fourni par la DG !**

Avec cette proposition, l'augmentation de cotisation pour les agents serait de quelques euros par mois. Dans le même temps, nous serions contraints de faire évoluer à la baisse certaines prestations santé et les garanties prévoyances.

CE QUE PROPOSE LA DIRECTION GÉNÉRALE :

**Côté frais de
soins de santé,
la DG propose
la baisse de 4
postes :**

- **Forfait naissance** : il est à 15% du PMSS aujourd'hui soit 514,20€. La DG veut supprimer la référence au PMSS et passer à un forfait de 350€.
- **La chambre particulière** : en terminer avec la référence au PMSS (actuellement 4% soit 137,12€) pour passer à un forfait de 90€ pour une chambre en ambulatoire et 120€ en non ambulatoire.
- **Implants dentaires** : passer de 3 à 2 implants remboursés / an. En terminer avec la référence au PMSS (actuellement 20% soit 685,60 €) pour passer à un forfait de 600€/an/implant.
- **Optique** : Baisser le forfait des verres simples de 160€ à 120€ et celui des verres complexes de 300€ à 250€.

**Côté
prévoyance**

La DG n'a pas eu le temps d'aborder le sujet. Mais elle ne laisse planer aucun doute sur le fait que des efforts très importants seront à faire sur ces garanties. Cela voudrait donc dire baisse des capitaux décès et, potentiellement, fin de la garantie du maintien du salaire à 100% du net en cas d'arrêt maladie.

LE SNU, ÉTERNEL INSATISFAIT ?

Pourquoi insister sur un effort supplémentaire de la DG ?

Au SNU, nous ne nous résignons pas et pensons que la santé des agents et de leur famille est la priorité des priorités. C'est pour cela que nous refusons de baisser les bras en acceptant des baisses du niveau des garanties sur la santé et sur la prévoyance. Car vous l'avez vu ci-dessus, les postes impactés côté santé ne sont pas des moindres. Et que dire de la prévoyance où la garantie du maintien du salaire à 100% du net en cas d'arrêt maladie ne serait plus assurée ?

Voir le verre à moitié vide ou à moitié plein ?

Certains pourraient dire que l'effort de la DG est, dans le contexte actuel, une grosse avancée et qu'il faut s'en contenter. Au SNU, nous n'avons pas cette perception et tenons à rappeler que **depuis 10 ans, à l'exception des contraintes liées à la réglementation, la DG n'a pas fait évoluer son enveloppe budgétaire en matière de santé/prévoyance.**

Or, il faut garder à l'esprit que la santé « coûte » entre 2,5 à 3% de plus chaque année (c'est ce que l'on appelle la « dérive médicale »). Une dérive médicale de 2,5% par an représente 28% d'augmentation des frais de santé sur les 10 dernières années. Pourtant, la DG conserve son financement à iso-budget.

LA STRUCTURATION DES COTISATIONS VA ÉVOLUER

Du fait du cadre législatif et réglementaire, la structuration de nos cotisations doit évoluer pour que nous puissions conserver l'exonération fiscale et sociale. De ce fait :

Côté structuration de la cotisation santé, la DG nous a présenté les 3 options suivantes :

- une cotisation forfaitaire pour les agents (donc même montant de cotisation que l'on soit en CDI ou CDD, cadre dirigeant ou employé).
- une cotisation exprimée en pourcentage du salaire (même pourcentage pour tout le monde).
- une cotisation avec une partie fixe en fonction de critères sociaux (soit la CSP soit en fonction du PMSS) couplée à une partie « variable » exprimée en pourcentage.

Côté structuration de la cotisation prévoyance la DG nous a présenté 1 seule option à ce stade :

- une cotisation exprimée sur 2 tranches (T1 et T2, c'est-à-dire en dessous et au-dessus du PMSS) avec un pourcentage du salaire différencié.

Le SNU a rappelé son attachement à la solidarité entre les revenus :

« il faut cotiser en fonction de ses moyens et recevoir en fonction de ses besoins ».

C'est pour cela qu'il est hors de question pour le SNU d'avoir une cotisation forfaitaire (identique pour tous, du contrat aidé au cadre dirigeant) qui de fait est totalement injuste.

Il reste encore 3 séances de négociation.

**Encore un effort monsieur le Directeur Général,
les agents vous observent et attendent des garanties !**



✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr

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

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

www.snutfifsu.fr

Le 05 Janvier 2021