

## **SºIGNER**

## Négocier la continuité de notre régime frais de santé

Rare rayon de soleil de la mandature précédente, le régime frais de santé a été modifié en profondeur au 1er janvier 2018 par <u>un accord d'Entreprise</u> signé à l'unanimité des partenaires sociaux. Il était impératif de négocier sur ce sujet en raison de la mise en conformité au contrat responsable et tous les syndicats ont œuvré en commun pour aboutir au plus près de nos revendications. Le retour à un régime unique (contre trois précédemment) tout en conservant un très bon niveau de garanties n'a pourtant été possible qu'en faisant céder la Direction sur un point essentiel : le déplafonnement de la cotisation, autrefois limitée à la tranche A (PMSS) et maintenant étendue sur la tranche B. Cet appel solidaire de cotisations a permis de sauvegarder la qualité du régime et de le rendre identique pour tous. Une grande majorité des salariés ont pu observer un gain significatif de pouvoir d'achat lié à la baisse de leurs cotisations. Ce fut le point positif de cette négociation et la cible que la CFDT voulait atteindre. L'ensemble des syndicats peut légitimement s'approprier cette réussite qui relève d'une action concertée. Ce n'était pourtant pas gagné d'avance : la Direction a longtemps maintenu une barrière psychologique sur le déplafonnement de la cotisation, par frilosité et surtout pure ignorance des impacts. Sans vouloir nous vanter (d'autres le font très bien en cette période électorale), la CFDT a fait sauter ce verrou en devisant simplement sur le pavé avec le Directeur Général, mathématiques à l'appui...

Qualité préservée, coût abaissé, mais aussi résultat sinistres-primes équilibré : le régime vit actuellement très bien. Alors pourquoi le renégocier ? Simplement parce que l'accord a été conclu pour deux ans. Il s'agit donc de renouveler un existant mais aussi au passage de tenir compte des récentes évolutions légales dont la réforme 100% santé. Celle-ci prévoit d'intégrer aux régimes complémentaires la prise en charge intégrale (y compris la Sécurité sociale) d'équipements optique, dentaire et audio définis par des matériaux et des caractéristiques précis. L'Etat en demande toujours et encore plus aux complémentaires, ces adaptations peuvent avoir un impact sur le coût du régime qui a été gelé depuis deux ans. La CFDT sera vigilante sur l'aménagement des garanties qui en découlera et ne souhaite pas que le salarié soit encore ponctionné à la hausse ; ce fut souvent le cas dans un passé où le régime frais de santé était largement déficitaire, ce qu'il n'est pas aujourd'hui. Pour cela, la CFDT rappellera à la Direction qu'elle a elle-même fait des économies au moment du passage au nouveau régime. La CFDT tient donc à introduire dans cette renégociation les revendications suivantes dont certaines manquent toujours à l'appel :

- une **prise en charge à 60%** de la cotisation par l'employeur pour tous les salariés (contre 50% aujourd'hui sur les cadres et 55% sur les non cadres),
- une politique de prévention santé présente et régulière (elle est inexistante à ce jour),
- tude d'impact d'amélioration de la garantie médecine douce,
- 🔖 étude d'impact d'amélioration de la garantie montures,
- maintien de la qualité de la garantie prothèses auditives,
- substitut de la baisse de la garantie maternité par une prime de naissance accordée par l'Employeur.



## Mettre en place une vigie de prévention du stress au travail

Les pratiques managériales d'AUSY, génératrices de stress et de risques psycho-sociaux, n'ont guère évolué malgré des discours d'intentions récurrents. La situation dérape fréquemment dès que le contexte se tend. L'accord d'Entreprise sur la prévention et le traitement du stress au travail, négocié en 2011, fait son âge et n'a pas apporté de réelles solutions sur la santé des salariés en souffrance. La bienveillance semble s'arrêter là où l'intérêt économique débute. Grande cause dans de nombreuses entreprises dont celles qui ont dû dramatiquement affronter de graves crises sociales et des suicides, ce sujet n'est pas adressé comme il convient chez AUSY où fort heureusement le pire n'est pas (encore ?) apparu. Il faut souligner que la Direction, consciente de ses responsabilités, a mis en place un service d'assistance psychologique sous la forme d'un numéro d'appel. C'est une bonne chose mais malgré cela, la **charge mentale d'un individu est une chose délicate à identifier** s'il n'existe pas une écoute physique de proximité dans le milieu professionnel. En marge d'outils à disposition, la CFDT estime nécessaire une démarche introspective de l'Employeur.

Un nouvel accord (que nous revendiquons) doit de notre point de vue insister sur la  ${\bf pr\'evention}$  :

- dispositif d'écoute et d'arbitrage,
- specification gestion de l'inter-contrat,
- Utte contre l'isolement professionnel,
- by processus d'accompagnement individuel,
- 🤟 enquête périodique sur le stress au travail,
- évaluation des risques et suivi,
- diagnostic partagé et enrichi par le vécu,

Le préventif futur doit en effet se nourrir du curatif passé ou tout du moins des expériences passées. Les origines du mal sont diverses: objectifs individuels trop irréalistes, comportements déviants, perte d'employabilité, perte de repères organisationnels, charge de travail, suivi d'intercontrat, confort de travail: ce sujet de santé mentale est connecté à bien des axes d'amélioration de l'Entreprise. La CFDT constate de plus que trop souvent les managers ont toute autorité, la culture d'entreprise reposant en grande partie là-dessus.

En aval, la **gestion des alertes doit être paritaire**: trop de salariés n'exploitent pas la possibilité de recourir à l'alerte par peur des représailles de la hiérarchie. Les syndicats doivent être impliqués dans cette démarche qui, de toute façon, est gérée par l'instruction d'un dossier relevant d'un danger grave et imminent notifié par un IRP dans la plupart des cas. Alors, pourquoi ne pas sanctuariser cette démarche dans ce type d'accord ? Passée la méthode, il s'avère trop souvent que la Direction des Affaires Sociales manque de poids dans les prises de décisions. La CFDT estime qu'il y a **nécessité à apprendre de l'analyse des cas de souffrances observés depuis plusieurs années**. Les situations s'enlisent régulièrement malgré les préconisations des représentants du personnel, enquêteurs sur les dossiers. Il y a nécessité à écrire un processus paritaire contraignant qui soit apte à répondre au seul besoin qui compte : réparer les vivants.