



Sommaire

**Page 2 : Point de situation Arpège
: Le bout du tunnel est-il proche ?**

**Page 3 : NAO une mascarade de
négociation**

**L'amer constat des salariés :
témoignages**

**Page 4 : Plan de développement de
la distribution par le canal
courtage**

Vos Délégué.e.s Syndicaux Locaux

Au sommaire du prochain n°

- **Point sur les négociations**
- **La liquidation en Retraite
Complémentaire : Des secteurs
en grande souffrance (*)**

() ce sujet a été de nouveau reporté car nous devons actualiser notre article avec des informations plus récentes.*

Déclaration de revenus 2020

Savez-vous qu'une cotisation syndicale est déductible à 66% de vos impôts ?

Une incitation de plus à rejoindre notre jeune et dynamique section syndicale pour être un acteur du dialogue social pour les 4 années à venir. Pensez-y !



**Le projet SKY : Un impact majeur pour le
Groupe pas seulement pour les métiers
de la Santé et de la Prévoyance.**

Lors du CSE du mois de mai, plusieurs sujets relatifs aux futures briques du système d'information cible du groupe ont été évoqués :

- *Le portail pour l'épargne salariale et pour l'épargne retraite supplémentaire sera celui développé par Natexis Interépargne dans le cadre du partenariat que nous avons avec ce leader de la gestion de l'épargne salariale,*
- *L'usine de gestion pour la santé et la prévoyance s'appuiera sur une solution « pré-packagée » d'Almerys que nous adapterons à nos besoins selon le calendrier suivant : migration du portefeuille prévoyance (y compris ETT) au 4^{ème} trimestre 2022, la migration de la totalité des activités de gestion de santé et prévoyance prévue pour fin 2025. Le nom de ce projet : SKY. Il s'appuie sur un partenariat avec Almerys via la création d'une société dont le capital serait détenu à 30% par le groupe AG2R La Mondiale.*

Ces choix cibles « stratégiques » sont pour l'UNSA une source d'inquiétude pour le devenir des équipes de la DOSI dont le rôle se limite de plus en plus à celui « d'intégrateur », mais ils nous interpellent aussi sur le devenir de l'architecture technique de notre système d'information et sur les impacts potentiels sur des projets en cours pour lesquels des millions d'euros ont été investis : Quels impacts sur le projet Big Data, sur l'infrastructure Mainframe IBM, sur le projet XRM, sur la « dé-mutualisation » du SI Santé Prévoyance avec le SI Epargne Retraite de la Mondiale, ..

Les élus UNSA sont intervenus en séance pour exiger que la phase de cadrage en cours ne se limite pas aux impacts « métiers » Santé et Prévoyance, mais qu'elle englobe aussi une étude sur les potentiels impacts humains, techniques et financiers sur l'ensemble du périmètre du groupe.

Point de situation ARPEGE

Depuis le début de l'année, les élus au CSE, toutes tendances syndicales confondues, ont interpellé la Direction sur les difficultés rencontrées par nos collègues d'ARPEGE, tant gestionnaires que commerciaux faisant suite à la « catastrophe industrielle » conséquence d'une migration ratée du logiciel GEREMI vers le logiciel CIEL.

Un point de situation a été effectué par Philippe Dabat lors de la séance plénière du CSE du mois de mai. Cela a été l'occasion pour lui de souligner les efforts. En voici une synthèse :

- **Structure managériale**

- M. Oliveira est de retour à temps partiel pour une durée limitée avant son départ du Groupe. Un manager de transition a été nommé pour assurer la continuité managériale, il s'agit de M. Tissot.
- A noter que la DRH a sollicité plusieurs collaborateurs internes à « haut potentiel » pour succéder à M. Oliveira, mais aucun n'a donné une suite favorable essentiellement pour des raisons d'ordre privé, ce poste nécessitant une localisation à temps plein sur un des sites alsaciens.
- Un manager de transition a été nommé M. Tissot

- **Migration GEREMI vers Ciel**

- C'est peu de dire que cette migration s'est faite dans la douleur. Les causes sont multiples : Compétences techniques et fonctionnelles parties chez Muta-Santé, règles de codification des contrats très différentes entre GEREMI (spécifiques au régime Alsace-Moselle) et CIEL, sous-estimation du temps nécessaire à la recette, maintenance post-validation non recettée, ...
- Malgré ces constats, le GO pour un démarrage en fin d'année a été prononcé. Plusieurs raisons à cela : Un démarrage en cours d'année est trop compliqué en raison d'une gestion « annuelle » des contrats et des évolutions réglementaires impératives (100% Santé) ne pouvaient être implémentées dans GEREMI.
- Le démarrage de fin 2020 concernaient les entreprises clientes à la fois en santé et en prévoyance, ce qui représente 70% des clients. Les entreprises uniquement clientes en Prévoyance migreront vers CIEL à la fin de l'année 2021.
- 99% des problèmes rencontrés concernaient le métier de la Santé : 10 jours de rejet des feuilles de soins suite à une mauvaise « Noémisation », erreur sur des cartes de tiers-payant, ... Ces erreurs ont engendré de très nombreuses réclamations des clients auxquelles les salariés (Gestionnaires, Commerciaux, ..) ont dû répondre avec une grande force de persuasion pour calmer leur légitime insatisfaction.
- L'utilisation d'un logiciel commun au Groupe a permis un « déport » d'actes de gestion vers d'autres centres de gestion, avec un pic de 2500 actes par semaine au début du mois de février. M. Dabat a souligné les efforts importants réalisés par les salariés de ces CG.
- A la fin du mois de mai, il y a encore du stock, mais comparable à celui d'autres CG. La priorité de traitement est donnée au paiement des prestations.
- Les formations ont été adaptées pour inclure des cas concrets de résolution de problème rencontré par les clients.

- **Conséquences commerciales**

- Il est fortement probable que la dégradation de la qualité de services ait comme conséquence un certains nombres de départs des clients du périmètre ARPEGE. Un pic de demande de résiliation est donc attendu au début du mois de septembre.
- Un plan spécifique d'accompagnement des clients va être mise en œuvre pour « défendre le portefeuille ». Les services innovants qu'amènent CIEL vont notamment être mis en avant.
- Une bonne qualité de la présentation des comptes annuels 2020 aux clients est essentielle pour les conserver.
- Lors des renouvellement des contrats, des « conditions particulières » pourront être accordées à certains de nos clients, sans pour autant vouloir à tout prix conserver les contrats « déficitaires ».

Pour l'UNSA, il est important que la direction reconnaissent et valorisent les efforts des salariés qui sont intervenus sans relâche depuis le début de l'année pour résoudre les problèmes d'une migration insuffisamment maîtrisée. Il est notamment primordial qu'elle tire les leçons de cet échec, pour ne pas reproduire les mêmes erreurs, notamment lors de la migration des contrats de CIEL vers le nouveau SI Santé Prévoyance du Groupe.

NAO UNE MASCARADE DE NEGOCIATION

Heureusement que M. RENAUDIN a dit :

« ... J'ai **demandé** à Claire Silva, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'augmenter le budget prévu selon des modalités d'attribution qui restent à débattre avec les représentants du personnel... Dans ces circonstances si particulières, nous avons pu honorer nos principaux rendez-vous. Il nous faut encore tenir, garder le cap, pour que l'année se déroule dans les meilleures conditions et pour pouvoir se projeter à 2022 ... »

Résultat des courses ... Proposition de la direction au 26 mai :

- 0,12 en **Augmentation Collective** pour un salaire inférieur à 35000 euros et avec au moins 18 mois d'ancienneté. **Pour rappel en 2020 : 0,39%**
- 0,21 en **Augmentation Individuelle**. **Pour rappel en 2020 : 0,72%**
- **Prime Macron** proposée de **250 EUROS** pour les salariés gagnant moins de 3 fois le plafond du SMIC. **Pour rappel en 2020 : 300€**
- Prime exceptionnelle également de 250 € pour ceux gagnant plus de 3 fois le SMIC.

Pour rappel nos propositions :

- 1% D'AUGMENTATION COLLECTIVE avec une mesure a minima à **30€ / mois** pour tous.
- PRIME MACRON A **1000€**
- PLUS UN BONUS, UNE INDEMNISATION POUR CEUX DONT LE TRAVAIL NE PEUT S'EXERCER EN TELETRAVAIL - **500€** -
- AJOUT D'UNE PRIME ECOLOGIQUE DE TRANSPORT POUR CEUX QUI VIENNENT EN VELO & COVOITURAGE - **30€** -

Pour l'UNSA ces propositions ne sont qu'un camouflet, comment pourrions nous envisager de signer un tel accord, cette proposition de la direction n'est qu'une provocation vis-à-vis des salariés qui n'ont eu de cesse de surmonter les épreuves de la pandémie et de toutes les difficultés engendrées par cette dernière dans les conditions et charge de travail que nous avons toutes et tous pu rencontrer depuis maintenant 15 longs mois. Sans parler des dépenses financières en sus générées pour le personnel.

A quoi rime tout cela, où en sommes nous ...

- Baisse, voire perte de pouvoir d'achat ... **L'INFLATION EN 2020 était de 0,5% source INSEE**
- Une dégradation des conditions de travail qui se généralise de plus en plus et qui vient impacter la majorité des métiers pour ne pas dire la totalité.

AMER CONSTAT des salariés : témoignages

➤ « Il est clair qu'il ne faut pas accepter, on nous en demande de plus en plus et on ne nous considère pas, que serait-il advenu si nous n'avions pas été présents pendant cette crise la direction nous remercie sur le moment et nous lynche après.. Le pire c'est que je pense que ce n'est qu'un début, alors oui nous devons réagir.

Merci à vous d'être là pour nous. »

➤ « C'est déplorable, lamentable et il ne faut pas se laisser faire, c'est un foutage de gueule. Personnellement, je suis démotivé alors que la Direction nous demande d'en faire + et d'apprendre un 2^{ème} métier !!!!

Et avec cela, il ne nous donne rien pour tous les frais que nous nous subissons depuis + 1 an.

Il me semble que d'autres Institutions ont une meilleure augmentation, une meilleure prime Macron et une prime mensuelle des frais occasionnées par le télétravail obligatoire. Bon courage et tenez bon. Merci. »

➤ « Les mots d' André Renaudin aux assemblées générales je cite : "D'autres Assemblées générales et les Comités paritaires d'approbation des comptes se tiendront entre fin mai et début juillet. Ils clôtureront ainsi l'année 2020 "qui a confirmé combien notre Groupe repose sur des bases solides et un engagement sans faille des collaborateurs et du corps social."

A méditer.

Les failles pourraient bien apparaître très vite Monsieur, car toujours plus pour toujours moins ça use »

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos témoignages que nous pourrions aussi publier, l'expression de vos maux par les mots peut être le témoignage, l'expression anonyme de plusieurs d'entre nous.

Plan de développement de la distribution par le canal courtage, qu'en est-il ?

- **Abandon du produit Via-Santé** pour les effectifs de moins de 50 salariés avec la création d'un produit AG2R (sortie septembre) uniquement réservé au courtage la gestion de ce produit (affiliations cotisations et prestations) étant automatiquement délégué à un gestionnaire externe qui serait GFP. GFP venant d'embaucher un responsable des relations avec notre groupe pour cette opération. Forte incitation pour que la gestion des offres sur-mesure et simpleo (au dessus de 50 salariés) soit également confiée à GFP et **non plus en interne**.
- Pour soutenir ce plan nécessité de 25 RDV par mois avec de nouveaux potentiels courtiers et embauche importante de commerciaux !?
- **Politique élargie d'ouverture des contrats conventionnels au courtage ?** Au delà de ce plan ambitieux confié au nouveau responsable du courtage quel va être la place des EX MDE qui travaillent en direct coincés entre le courtage, les grands-comptes et la Mondiale ? Les taux d'atteinte des objectifs sont déjà très inférieurs comparés aux commerciaux courtage le renforcement de l'offre et l'industrialisation de la gestion ne va faire qu'augmenter cet écart !

Une question se pose : veut on la mort du direct ? Certains en off nous rappellent que le MDE n'était pas rentable ...

Pour l'UNSA, il est important que la direction cesse de déshabiller Claire Bruno André, Pierre Paul Jacques.

Le mot d'ordre aujourd'hui devrait, doit être le suivant : **arrêtons cette hémorragie dans la disparition en interne de nos métiers**; métiers, savoir faire qui étaient la force de notre groupe vis-à-vis de la concurrence.

Sachons redynamiser les pôles de gestion travaillant de concert avec les commerciaux pour que demain ces services dédiés aux entreprises aux particuliers soient de véritables services consacrés aux personnes avec un personnel en nombre et des moyens suffisants pour pouvoir répondre aux demandes de nos intéressés, de nos clients !

Vos Délégué.e.s Syndicaux Locaux – DSL -

REGION	DELEGUE SYNDICAL LOCAL	
ATLANTIQUE	JEAN HERVE HERISSON	GERALDINE HUPEL
BAS RHIN STRASBOURG	MARIE CLAUDE BARTHELEMY	VINCENT BUB
HAUT RHIN MULHOUSE	FANNY HELLIO	FREDERIQUE HALLE
IDF PARIS LEVALLOIS	KATIA MASSART	EMELINE DONNIOU
IDF PARADIS	PATRICIA LEVY	CHRISTELLE MISAT
RHONE	BERANGERE D'AMMASSA	ISABELLE ZITO
VAL DE LOIRE	JEAN PAUL MASSIOT	
CENTRE CHARTRES	CHRISTOPHE PINCHON	