

**Projet de procès-verbal**  
**de la réunion du Comité central d'Entreprise**  
**de MEDIAPOST du 23 avril 2014**

La séance était présidée par Sylvie CAVALIE assistée par Philippe BARRIERE.

*Représentants de la Direction*

Sylvie CAVALIE, Directrice Générale Adjointe Ressources Humaines & Affaires Juridiques  
Philippe BARRIERE, Directeur Relations Sociales et Economie R.H.

PRESENTS	ABSENTS
<i><u>Membres élus</u></i>	
Jean QUILLIVIC Lina FAUCONNIER Jacques MARTINACHE Pierre AUFFRAY Gendouz HACHEMAOUI La MERCIER Elodie FILAQUIER Bernard NOUGUE Olivier LAGOUTTE Fabrice BARTHELEMY Pierre KAKPO Bernard MARCHI Pascal BOISSON Irène ALLARY Marie-Ange ATTARD Fabienne BERGER Wyllyam LEDUC André DE SOUZA Yves DESENNE Stéphane LE BARH Philippe VARRET Alain GIUGGIA Rodolphe HENRION Régine TEINTURIER Bruno CIGOLINI Elisabeth HUSSON Claudy LETOMBE Marie-Claire JOULAUD Corinne COUSTALOT Stéphanie ROINARD Jules NKONDJOCK	Samira CHEURFI Nadia KHALIFI Dominique BRETEAU Philippe JEANROY Hélène GODEFROY Rodolphe ROLLET Elisabeth HUSSON Dominique HUMEZ Michèle LAIGNEL Karim ABDELSADOK

<i>Représentants syndicaux</i>	
Guy VILLEVIEILLE, CGT Ginès BELMONTE, FO Claudine BRINGART, CFTD Azzam ZEGAOUI, SUD Rahim MEGHNINE, CFTC Fabrice BRETON, CGC	

## **Ordre du jour**

*(les numéros à droite renvoient aux pages auxquelles les questions sont traitées)*

1. Validation du compte rendu des réunions du 14 février 2014, du 6 mars 2014 et du 19 mars 2014 ..... 4
3. Information du CCE sur le projet portant révision du modèle de calcul et enregistrement mobile du temps de travail des distributeurs..... 4
5. La Direction peut-elle nous informer de la procédure pour l'obtention d'une dégradation de cadence auprès de la médecine du travail pour les distributeurs ?..... 10
6. Quelle différence la Direction fait-elle encore aujourd'hui entre un employé distributeur lissé et un employé non distributeur ?..... 12
7. Prévoyance : est-il possible de modifier les régimes pour que les agents de maîtrise soient aussi bien protégés que les cadres, et ceci sans attendre que cela soit négocié au niveau de la branche ? 13
2. Information et consultation du CCE sur la mise en place au 1<sup>er</sup> juillet 2014 de la couverture des frais de santé pour les distributeurs et les employés au sein de Mediapost ..... 13
4. Remise du bilan social 2013 en vue de l'information et de la consultation du CCE prévue lors de la réunion du 16 mai 2014 (article L. 2323-72 du Code du travail) ..... 26

*La séance est ouverte à 10 heures 06.*

**Sylvie CAVALIE**

Bonjour à tous,

En l'absence de Samira CHEURFI, Jean QUILLIVIC, Secrétaire adjoint du CCE est désigné Secrétaire de séance.

**1. Validation du compte rendu des réunions du 14 février 2014, du 6 mars 2014 et du 19 mars 2014**

**Jean QUILLIVIC**

Je n'ai reçu aucun procès-verbal. Par conséquent, ce point peut être reporté.

**Sylvie CAVALIE**

Je vous conseille de discuter de la diffusion des PV avec Samira CHEURFI. En effet, nous avons déjà apporté nos corrections sur les PV. Il faut simplement qu'elle vous les transmette afin que nous puissions les approuver lors de la prochaine séance.

**Jean QUILLIVIC**

Nous en discuterons avec Samira CHEURFI.

*L'approbation des procès-verbaux des réunions du 14 février 2014, du 6 mars 2014, et du 19 mars 2014 est reportée.*

**3. Information du CCE sur le projet portant révision du modèle de calcul et enregistrement mobile du temps de travail des distributeurs**

**Philippe BARRIERE**

Trois réunions ont été organisées depuis le dernier point sur l'état d'avancement du projet. Elles ont eu lieu les 18 et 26 mars et le 10 avril. Comme nous vous l'avons indiqué lors de la dernière séance, nous avons remis aux organisations syndicales un document de travail qui sert de base à nos discussions. Les trois séances ont donc porté principalement sur le contenu de ce texte.

Nous avons examiné la méthode de calcul du temps de travail des distributeurs et l'enregistrement du temps de travail. Nous avons également abordé l'autonomie du distributeur. Cette autonomie demeure, car le distributeur décide de l'activation et de la désactivation du boîtier mobile, Distrio.

Nous avons également évoqué différentes phases de travail du distributeur telles que le *picking*, le chargement et la préparation des documents. Nous avons reporté la décision d'enregistrer le temps de travail de ces phases. Nous aborderons de nouveau ce sujet après les pilotes de Tarbes et de Blois afin d'arrêter une position. Nous déciderons alors si nous appliquons l'enregistrement ou une base forfaitaire.

Par ailleurs, nous avons réaffirmé certains principes relatifs au respect du Code du travail. Ainsi, nous avons précisé les plages de nuit pendant lesquelles Distrio ne serait pas activé. Ces plages s'étendent de 21 heures à 6 heures du matin. Par ailleurs, nous avons de nouveau précisé les règles relatives au respect des amplitudes journalières de travail et des temps de repos tels que la pause de 20 minutes non rémunérée après 6 heures de travail effectif, et les 35 heures de repos hebdomadaires entre deux semaines de travail.

En outre, nous avons évoqué les écarts entre le temps pré-calculé et le temps enregistré par le boîtier Distrio. Si le temps enregistré n'est pas entaché d'anomalies et s'il est supérieur au temps pré-calculé, il sera pris en compte dans les compteurs de modulation des distributeurs. En revanche, si le temps de référence est supérieur au temps enregistré, le temps de référence sera pris en compte dans le compteur de modulation afin de ne pas pénaliser un distributeur plus performant.

Ces principes sont inscrits dans le document de travail et dans le projet d'accord qui a été transmis lors de la séance du 10 avril.

Lors de la séance du 26 mars, nous avons présenté la restitution du *tracing* que nous obtenons avec l'utilisation du boîtier mobile sur la base des enregistrements effectués sur le site de Cherbourg. A partir d'un itinéraire déterminé, nous avons montré comment nous récupérons les données qui retracent le parcours du distributeur sur le secteur. Le test de Cherbourg a été mis en place sous l'angle de la qualité de service. Ces informations nous permettent donc de montrer au client comment le distributeur assure la distribution qui lui est confiée.

En outre, nous avons discuté sur les éléments chiffrés des modèles de temps, et nous avons apporté des précisions sur ces données.

Nous avons également abordé des sujets importants tels que la période d'essai. Pendant cette période, les temps seront enregistrés, mais un mécanisme de dégressivité est prévu afin de tenir compte de la découverte du métier par le nouveau distributeur. Pendant les deux premières semaines, le temps pré-calculé du nouveau distributeur sera majoré de 50% pour tenir compte des éventuelles difficultés qu'il peut rencontrer. La majoration diminue progressivement pendant les deux mois constituant la période d'essai.

Par ailleurs, le lissage de la rémunération du distributeur intervient actuellement à partir de 12 mois. Suite à la demande des organisations syndicales, nous avons proposé de ramener ce lissage de 12 à 2 mois, soit au terme de la période d'essai. Nous avons inscrit cette disposition forte dans le projet d'accord.

Nous devons également examiner les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail des distributeurs qui travaillent en couple, en binôme ou en équipe. Nous n'avons pas encore statué sur ce sujet, mais nous devons proposer des dispositions particulières.

Nous avons également précisé le traitement des écarts entre le temps enregistré et le temps pré-calculé. Le distributeur et le manager devront discuter de ces écarts afin d'en comprendre les raisons et de décider si le temps de référence ou le temps enregistré doit être pris en compte. Dans ce cadre, le RPF recevra le distributeur. Les rendez-vous fixés respecteront autant que possible les disponibilités des distributeurs.

Nous avons également défini les groupes de travail qui interviendront sur les deux sites pilotes de Tarbes et de Blois. Les tests ont démarré la semaine dernière. Tous les distributeurs de ces plateformes seront dotés d'un modèle temporaire de Distrio. Les distributeurs ont été formés à l'utilisation des boîtiers afin qu'ils l'utilisent à partir du 14 avril.

Nous récupérerons progressivement des données qui permettront de déterminer comment fonctionnent le modèle de temps pré-calculé et le dispositif de remontées d'informations relatives à l'enregistrement du temps. Les deux groupes de travail ont été constitués avec les organisations syndicales. Ils se déplaceront sur les sites de Tarbes et de Blois les 28 et 29 avril. Le 28 avril sera consacré à une réunion plénière et le 29, les représentants du personnel accompagneront les distributeurs sur le terrain, étudieront l'utilisation du boîtier, et identifieront les difficultés éventuelles et les bénéfices du dispositif.

En outre, une réunion avec les organisations syndicales aura lieu le 7 mai. Elle portera sur le *picking*, le chargement et l'assemblage. Nous n'avons pas encore décidé si ces phases devaient être enregistrées ou non. Sur la base d'un protocole préétabli qui sera transmis prochainement aux organisations syndicales, nous étudierons la prise en compte de ces phases. Nous arrêterons une position après les tests sur Tarbes et Blois.

Le 10 avril, nous avons également convenu d'une réunion supplémentaire le 12 mai avec le cabinet Technologia. Il s'agit d'une réunion de préparation à la remise du rapport à l'Instance de coordination des CHSCT le 15 mai et au CCE le 16 mai 2014. Une autre réunion a été fixée le 27 mai afin d'effectuer un point d'étape sur les pilotes. Il sera possible de prolonger cette réunion le 28 mai.

### **La MERCIER**

Vous avez évoqué une majoration pour les nouveaux distributeurs. Avez-vous également envisagé une majoration lorsqu'un distributeur expérimenté intervient sur un nouveau secteur ?

### **Philippe BARRIERE**

Nous en avons discuté, mais nous n'avons pas souhaité ouvrir cette possibilité. La majoration concerne uniquement les nouveaux distributeurs pendant la période d'essai. Nous avons expliqué notre choix lors des réunions avec les organisations syndicales.

### **Sylvie CAVALIE**

Si le distributeur intervient en remplacement sur un secteur, il n'est plus dans l'apprentissage de son métier. Contrairement aux nouveaux embauchés, il connaît le métier. Certes, il découvrira le secteur, mais les gestes et les techniques de distribution seront connus et acquis. En outre, lors d'une intervention sur un nouveau secteur, le temps enregistré par Distrio sera pris en compte. Le temps supplémentaire lié à la découverte du nouveau secteur sera comptabilisé par l'enregistrement. Le temps supplémentaire sera donc pris en compte dans les compteurs de modulation. Ainsi, nous n'avons pas souhaité mettre en place de majoration du temps.

### **La MERCIER**

Cette justification sur le dépassement du temps de référence pourra donc être présentée par le distributeur lors des discussions avec le manager.

### **Sylvie CAVALIE**

Exactement. L'enregistrement prévaut sur le temps de référence. Le RPF vérifiera ensuite les raisons expliquant un écart entre le temps de référence et le temps enregistré. Si le dépassement est bien lié à la distribution, il sera pris en compte.

### **La MERCIER**

Les réunions de discussions autour des écarts seront-elles rémunérées pour les distributeurs ?

### **Sylvie CAVALIE**

Oui.

### **La MERCIER**

Quel sera le montant de la rémunération ?

**Sylvie CAVALIE**

Il dépendra du temps consacré à l'entretien.

**Régine TEINTURIER**

Beaucoup de distributeurs se situent à l'échelon 1.1 dans l'entreprise. Distrio modifiera leurs habitudes de travail et les distributeurs devront être plus performants. Par conséquent, la Direction envisage-t-elle de les faire évoluer vers l'échelon 1.2 ?

**Sylvie CAVALIE**

Distrio ne leur demandera pas d'être plus performants. Il s'agira simplement d'activer un boîtier pour enregistrer la distribution. En outre, tous les distributeurs sont déjà performants.

**Régine TEINTURIER**

Toutefois, la façon de travailler est modifiée.

**Sylvie CAVALIE**

Nous n'avons pas fait ce constat sur les deux sites pilotes. Les tests ont démarré la semaine dernière à Blois et à Tarbes après une phase de formation qui a été présentée aux organisations syndicales. La formation a été très bien accueillie par les distributeurs. Depuis 10 jours, les distributeurs se familiarisent avec le dispositif et l'état d'esprit est très bon autour des pilotes.

Le 22 avril, les experts étaient présents sur les sites de Blois et de Tarbes et ils ont accompagné les distributeurs. Le pilote fonctionne bien, malgré quelques problèmes techniques qui sont en cours de réglage. Ces problèmes sont logiques et le test vise à les corriger. Le test est positif, et les questions que vous évoquez ne sont pas posées par les distributeurs.

**Wylliam LEDUC**

Disposez-vous du document de la CNIL indiquant que la géolocalisation du distributeur est légale ?

**Sylvie CAVALIE**

Oui. Ce point a été discuté avec les organisations syndicales. Il ne s'agit pas d'un document de la CNIL, mais d'une déclaration que nous avons effectuée auprès du CIL (Correspondant Informatique et Libertés) du groupe La Poste afin de faire état de notre système.

Comme nous sommes un grand groupe, nous disposons en effet d'un Correspondant informatique et libertés (CIL) auprès de la CNIL. Le CIL travaille au sein de La Poste et il est en lien direct avec la CNIL pour l'ensemble de ces questions. Nous avons donc saisi le CIL et il nous a indiqué que notre projet ne posait pas de problème, mais qu'il nécessitait d'effectuer des déclarations auprès de la CNIL. Nous les avons faites.

Par ailleurs, nous demanderons au CIL d'obtenir un document auprès de la CNIL confirmant que l'ensemble des déclarations a été effectué. Ainsi, nous pourrions vous le présenter.

**Guy VILLEVIELLE**

Vous avez indiqué que dans certains cas, le temps d'enregistrement sera pris en compte à la place du temps de référence. Cette disposition s'appliquera-t-elle aux distributeurs de plus de 60 ans ? Si une distribution correcte est effectuée, et si la personne âgée a dépassé le temps de référence, le temps d'enregistrement sera-t-il obligatoirement pris en compte ?

**Sylvie CAVALIE**

Nous avons longuement discuté avec les organisations syndicales des dispositions à appliquer aux personnes de plus de 60 ans. Dans l'accord, nous avons proposé un dispositif optionnel pour ces distributeurs là. L'enregistrement concerne l'ensemble des distributeurs, mais par exception, les salariés de plus de 60 ans pourraient choisir de renoncer à l'enregistrement du temps de travail.

Si un distributeur âgé accepte l'enregistrement, le dispositif classique s'appliquera. S'il y renonce, le temps de référence sera pris en compte. Toutefois, même s'il renonce à l'enregistrement, le distributeur utilisera Distrio afin de suivre la qualité de service pour les clients. En outre, en cas de conditions climatiques particulières, le temps enregistré sera pris en compte.

**Guy VILLEVIEILLE**

Si un distributeur âgé dépasse largement le temps de référence lors de la distribution, quel temps sera pris en compte pour sa rémunération ?

**Sylvie CAVALIE**

Si le distributeur a accepté l'enregistrement du temps de travail, le temps enregistré sera pris en compte.

**Guy VILLEVIEILLE**

Si ce salarié dépasse le temps de référence de 40%, car il n'a plus la vitesse de distribution d'un jeune distributeur, Mediapost acceptera-t-elle de payer une personne de 60 ans 40% de plus ?

**Sylvie CAVALIE**

Dans ce cas, le distributeur âgé a accepté l'enregistrement. Par conséquent, le RPF l'accompagnera et discutera avec lui afin de comprendre le dépassement. Si ce distributeur âgé dépasse le temps de référence, car il aime prendre son temps, nous lui rappellerons qu'il peut renoncer à l'enregistrement afin que le temps de référence soit pris en compte.

S'il ne souhaite pas renoncer à l'enregistrement ou s'il a un rythme plus lent à cause de ses capacités physiques, le médecin du travail interviendra. Si le salarié est jugé apte par le médecin du travail pour le métier de distributeur, Mediapost n'aura aucune raison de majorer le temps de référence d'un salarié de 60 ans par rapport à un salarié de 40 ans. Cette disposition serait discriminatoire. Dans un souci d'équité, si le distributeur est reconnu apte par le médecin du travail, il ne doit pas être traité différemment. En outre, nous lui proposons un dispositif différent.

**Guy VILLEVIEILLE**

Un article du Code du travail précise qu'il est interdit d'exercer des discriminations en fonction de l'âge.

**Sylvie CAVALIE**

Pour cette raison, nous ne pouvons pas payer davantage les distributeurs âgés. Par ailleurs, nous avons déjà eu cette discussion avec les organisations syndicales et nous la traiterons avec ces dernières. Ainsi, si les organisations syndicales ont d'autres solutions ou systèmes à proposer, elles peuvent nous les présenter. Les distributeurs de plus de 60 ans constituent un vrai sujet de discussion, et ces personnes ont besoin de leur emploi de distributeur. En outre, il convient de rappeler qu'il existe un véritable souci d'équité. Il n'est pas possible de traiter différemment deux salariés dans les mêmes situations de travail.



**Elodie FILAQUIER**

S'agissant des secteurs à cheval sur deux dates, mais sur la même feuille de route, le système de Distrio permettra-t-il une rémunération du retour sur le secteur initial ?

**Sylvie CAVALIE**

Nous étudions ces questions lors des pilotes ; nous avons identifié différents cas avec les organisations syndicales.

**Olivier LAGOUTTE**

Avez-vous prévu une amélioration du logiciel SCRAT afin que les itinéraires restent logiques, réels et respectent le poids des poignées ?

**Sylvie CAVALIE**

Les équipes des SI travaillent sur ces questions, et les enseignements tirés des pilotes nous permettront d'ajuster nos outils. Avec un projet d'une telle envergure et d'une telle ambition, il est normal que les outils évoluent. Les outils actuels ne sont pas adaptés à Distrio. Les évolutions sont à l'étude afin qu'elles soient prêtes pour la fin de l'année.

**Pierre AUFRAY**

Quelles sont la vitesse de déplacement en accélération et décélération et la vitesse de déplacement stabilisée retenues dans le calcul du temps de référence ?

**Sylvie CAVALIE**

Nous reviendrons sur ce point avec les organisations syndicales lors de la prochaine séance plénière de négociation. Les vitesses sont étudiées dans les pilotes.

**Pierre AUFRAY**

Quelle vitesse avez-vous retenue initialement ? Avez-vous interrogé la médecine du travail pour savoir si cette vitesse est réaliste ?

**Sylvie CAVALIE**

Oui. Ce point fait partie des discussions avec les organisations syndicales. La vitesse prise en compte initialement est de 4,95 kilomètres par heure.

**Pierre AUFRAY**

J'ai posé une question à la médecine du travail sur ce sujet.

**Sylvie CAVALIE**

La position du médecin du travail interrogé nous a été communiquée. D'autres médecins du travail ont des positions différentes. Ces sujets restent en discussion.

**5. La Direction peut-elle nous informer de la procédure pour l'obtention d'une dégradation de cadence auprès de la médecine du travail pour les distributeurs ?****Sylvie CAVALIE**

La procédure est précisée dans l'accord d'entreprise du 26 mars 2008 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le médecin du travail décide de la dégradation de cadence. Nous présentons régulièrement cet accord aux médecins du travail pour leur expliquer les dispositions prévues pour les salariés handicapés et leur rôle dans la dégradation de cadence.

Suite à ces présentations, certains médecins du travail se sont davantage intéressés à notre entreprise. Ils ont visité les plateformes pour mieux comprendre notre métier afin de mieux apprécier les dégradations de cadence. Lorsqu'un médecin du travail change, un travail pédagogique est effectué par la filière RH. L'accord est présenté aux nouveaux médecins et notre démarche leur est expliquée.

La procédure est donc prévue dans l'accord de 2008. Elle est appliquée et le médecin du travail juge de la dégradation de cadence en fonction de l'état physique du salarié et des caractéristiques du métier de distributeur. La Direction ne joue aucun rôle dans ce dispositif.

Nous savons que des difficultés sont survenues avec certains médecins du travail, car ce point a été remonté dans différentes commissions de suivi en 2010. Toutefois, si la collaboration avec un médecin du travail ne permet pas un échange constructif, nous avons prévu la possibilité de changer d'organisme après une consultation des CE. Cette disposition a été appliquée dans certains cas afin de pouvoir discuter avec un médecin plus ouvert et compréhensif sur ce sujet.

Dans le relevé de la Commission de suivi de 2013, aucune remontée ne concernait l'appréciation des dégradations de cadence par les médecins du travail.

**Claudine BRINGART**

Un distributeur doit-il être reconnu travailleur handicapé pour bénéficier d'une dégradation de cadence ?

**Sylvie CAVALIE**

Oui.

**Alain GIUGGIA**

La reconnaissance de travailleur handicapé est valable pendant quatre ans et doit ensuite être renouvelée. Cette procédure est souvent assez longue. Par conséquent, la dégradation de cadence est-elle maintenue pendant la période de renouvellement ?

**Sylvie CAVALIE**

Oui. Il s'agit d'une question de bon sens. L'entreprise n'arrêtera pas la dégradation, alors que le salarié est en cours de renouvellement de son statut. En outre, je vous invite à relire l'accord du 26 mars 2008. Les dispositions ne se limitent pas à la dégradation de cadence. Des mesures d'accompagnement et des facilités sont ouvertes aux salariés afin qu'ils puissent engager les démarches administratives de reconnaissance.

**Alain GIUGGIA**

Le renouvellement de la reconnaissance doit être effectué quatre mois avant la fin de la reconnaissance en cours.

**Sylvie CAVALIE**

Les démarches administratives sont prévues dans l'accord, et des dispositions ont été mises en place.

**Pierre AUFFRAY**

La dégradation des cadences est établie en pourcentage par le médecin du travail. Ce pourcentage sera-t-il reporté sur le temps de référence lié à Distrio ?

**Sylvie CAVALIE**

Oui. Nous avons précisé dans le projet d'accord que l'accord sur le handicap s'appliquera sur le dispositif Distrio.

**Claudine BRINGART**

Lorsqu'un salarié engage une procédure auprès de la MDPH pour être reconnu travailleur handicapé, la Direction accepterait-elle que le salarié rencontre la médecine du travail avant l'obtention de la réponse afin d'envisager une dégradation de cadence ? En effet, dans certaines régions, la procédure administrative est très longue.

**Sylvie CAVALIE**

Nous ne pouvons pas présupposer de la décision prise par l'administration. Ainsi, seuls les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier de la dégradation de cadence.

**Bernard MARCHI**

S'agissant des délais de réponse de l'administration, il me semble qu'une simplification administrative est prévue par le gouvernement. Ainsi, les demandes seraient automatiquement acceptées, si aucune réponse n'est parvenue avant une certaine date.

**Sylvie CAVALIE**

Effectivement, le défaut de réponse équivaudrait à une acceptation. Toutefois, cette disposition s'appliquera sur des domaines assez précis. Je ne suis pas certaine que la reconnaissance des travailleurs handicapés soit concernée par cette disposition.

**Olivier LAGOUTTE**

Quelle est la dégradation de cadence maximum que la médecine du travail peut accorder ?

**Sylvie CAVALIE**

Elle peut accorder 40%. Cette disposition est inscrite dans l'accord.

**Marie-Ange ATTARD**

Il serait nécessaire de revoir la communication au sein des plateformes sur ce sujet. En effet, les nouveaux embauchés ne sont pas toujours informés de la procédure.

**Sylvie CAVALIE**

Je vous invite à évoquer cette question au niveau de votre Comité d'établissement.

**Marie-Ange ATTARD**

Le problème est national.

**Sylvie CAVALIE**

Nous n'avons pas les mêmes remontées. Je vous invite donc à discuter de cette question au niveau des CE. Sur certaines régions, l'application de l'accord fonctionne très bien. Ainsi, la question doit être discutée au niveau des régions où des dysfonctionnements sont rencontrés. Le dispositif fonctionnera mieux si l'information est locale. En effet, il est nécessaire de rencontrer directement le médecin du travail concerné.

**Irène ALLARY**

Quel genre de soutien moral et psychologique la Direction apporte-t-elle aux salariés handicapés ?

**Sylvie CAVALIE**

Il est difficile de répondre à cette question, car le soutien varie en fonction de chaque situation. Toutefois, il s'agit essentiellement de compréhension. Le contexte doit être pris en compte et des mesures sont prévues. Notre bilan en matière d'intégration des travailleurs handicapés est satisfaisant. Nous pouvons tous être fiers de l'application de notre accord. Il est porté localement par les RPF, et je les en remercie.

**Irène ALLARY**

Il ne faut pas oublier l'engagement des organisations syndicales dans l'application de cet accord.

**Sylvie CAVALIE**

Cet engagement est logique, puisque vous avez signé l'accord.

**6. Quelle différence la Direction fait-elle encore aujourd'hui entre un employé distributeur lissé et un employé non distributeur ?**

**Sylvie CAVALIE**

Je ne comprends pas bien la portée de cette question. Un distributeur est un employé qu'il soit lissé ou non. Toutefois, un statut particulier fixé par la Convention collective s'applique aux distributeurs en raison de l'organisation du travail spécifique de ce métier. Nous appliquons les dispositions prévues à ce sujet et issues de la convention collective.

**Wylliam LEDUC**

Avec la mutuelle mise en place à partir du 1<sup>er</sup> juillet, il existe une discrimination entre les employés de l'entreprise. Dans la convention collective, les distributeurs, les manutentionnaires, les magasiniers ou les grands porteurs sont tous des employés. Or, la Direction souhaite mettre en place une mutuelle spécifique pour les distributeurs afin de répondre aux besoins des salariés ayant des petits contrats et qui n'ont pas les moyens de payer une mutuelle 45 euros par mois.

Vous expliquez que la mutuelle à 15 euros que vous proposez sera moins chère. Dans les faits et dans tous les cas de figure, elle sera automatiquement plus chère. En effet, avec le contrat de Montrouge, le 23 avril 2014

15 euros par mois, le salarié n'aura pas les moyens de porter des lunettes ou de soigner ses dents. Il paiera une cotisation, mais il ne pourra pas se faire soigner.

**Sylvie CAVALIE**

Nous reviendrons sur cette question lors du point sur la mutuelle.

**Wylliam LEDUC**

Pourquoi avez-vous proposé une mutuelle pour les employés non distributeurs et une autre pour les employés distributeurs ? Par ailleurs, dans quelle catégorie les distributeurs polyvalents qui travaillent à la distribution et à la mécanisation se situeront-ils ?

**Sylvie CAVALIE**

Cette décision n'a pas été prise par Mediapost. La mise en place de la mutuelle fait suite à un accord de branche qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche à l'exception de SUD. Nous appliquons simplement cet accord. Les organisations syndicales au niveau de la branche ont reconnu que les distributeurs constituaient une catégorie objective. Ainsi, une mutuelle spécifique leur a été proposée.

**Wylliam LEDUC**

Vous indiquez que les distributeurs constituent une catégorie objective, mais vous ne présentez pas d'explications concrètes.

**Sylvie CAVALIE**

Je vous invite à en discuter avec le Bureau fédéral de votre organisation syndicale. Les accords ne sont pas uniquement portés par les entreprises.

**Wylliam LEDUC**

La mutuelle proposée ne nous protégera pas. En outre, cette mutuelle est obligatoire. Ainsi, pour être bien protégés, nous devons payer deux mutuelles. Nous paierons la vôtre, et nous devons conserver la nôtre pour être bien protégés.

**7. Prévoyance : est-il possible de modifier les régimes pour que les agents de maîtrise soient aussi bien protégés que les cadres, et ceci sans attendre que cela soit négocié au niveau de la branche ?**

**Sylvie CAVALIE**

La réponse est non. La prévoyance est encadrée par un accord de branche. Ainsi, ce sujet doit être abordé lors d'une négociation au niveau de la branche.

**2. Information et consultation du CCE sur la mise en place au 1<sup>er</sup> juillet 2014 de la couverture des frais de santé pour les distributeurs et les employés au sein de Mediapost**

**Régine TEINTURIER**

Pourquoi les informations ont-elles été diffusées sur les plateformes et les CE alors que le CCE n'a pas encore été consulté ? Nous avons reçu le document d'information lors de la dernière réunion du CCE. Entre cette réunion et la séance de ce jour, une information a été effectuée dans les réunions DP et CE. Cette procédure est étonnante.

**Philippe BARRIERE**

Les CE ont simplement reçu une information. Aucune consultation n'est prévue. Par ailleurs, nous avons engagé cette démarche afin d'assurer une parfaite transparence pour les salariés concernés par la mutuelle. Dès la fin du mois d'avril, nous déploierons la mise en place administrative. Les salariés concernés recevront les documents administratifs nécessaires à la mise en œuvre de leur mutuelle à partir du 1<sup>er</sup> juillet. Ainsi, nous avons souhaité transmettre un maximum d'informations aux instances afin que l'information soit la plus complète possible pour l'ensemble des collaborateurs concernés.

**Sylvie CAVALIE**

Un accord de branche a été signé le 31 janvier et doit s'appliquer. Cet accord suscitait de nombreuses questions, et il était important de communiquer à partir de cet accord.

Souhaitez-vous que nous présentions le document d'information ?

**Jean QUILLIVIC**

Non, nous avons reçu ce document lors de la dernière séance et nous en avons discuté dans les CE. Ainsi, tous les membres du CCE connaissent parfaitement le contenu du document. Nous pouvons donc passer directement aux questions.

**Guy VILLEVIEILLE**

Nous souhaiterions disposer d'un spécimen de contrat de mutuelle afin de connaître dans le détail les garanties et les restrictions.

**Philippe BARRIERE**

Parmi les documents administratifs évoqués précédemment, un guide d'adhésion sera remis à chaque salarié. Il récapitulera l'ensemble des garanties et des dispositifs.

**Guy VILLEVIEILLE**

Ce guide n'a aucune valeur juridique. Si un salarié adhère à une mutuelle, il doit en connaître les garanties. Des restrictions peuvent intervenir, et des éléments peuvent ne pas être précisés dans le guide.

**Philippe BARRIERE**

L'ensemble des informations sera communiqué. Le guide d'adhésion est très complet et mentionne les cas de dispense, et l'ensemble des garanties s'appliquant à chaque type d'acte.

**Sylvie CAVALIE**

Nous vous transmettrons un spécimen de contrat.

**Claudine BRINGART**

Accepteriez-vous de négocier un accord d'entreprise sur la mutuelle ?

**Sylvie CAVALIE**

Nous appliquons l'accord de branche et nous ne négocierons pas d'accord d'entreprise. La mutuelle est un sujet nouveau pour les distributeurs. Ainsi, nous n'avons pas de recul sur le niveau d'adhésion des distributeurs et les remarques qui seront formulées.

**Bernard NOUGUE**

Le niveau d'adhésion sera de 100%, puisque la mutuelle est obligatoire.

**Sylvie CAVALIE**

Non, des cas de dispense sont prévus. Il y a deux ou trois ans, la négociation sur la mutuelle était déjà engagée au niveau de la branche. Nous avons étudié deux bassins pilotes chez Mediapost et deux régions chez notre concurrent. Nous avons interrogé les distributeurs de ces bassins afin de savoir s'ils étaient intéressés par une mutuelle et quelles étaient leurs attentes. Moins de 50% des distributeurs des deux bassins considérés souhaitaient adhérer à une mutuelle.

Ainsi, nous n'obtiendrons pas 100% d'adhésion. En outre, beaucoup de distributeurs entrent dans les cas d'exonération et beaucoup demanderont à être exonérés de la mutuelle. Compte tenu du sondage réalisé il y a deux ou trois ans, le résultat sera bon si 50% des distributeurs adhèrent à la mutuelle.

**Bernard NOUGUE**

Les salariés qui ont déjà une mutuelle seront obligés d'adhérer votre mutuelle à la date anniversaire de leur mutuelle actuelle.

**Sylvie CAVALIE**

Cette clause est obligatoire dans le contrat.

**Marie-Claire JOULAUD**

Les options ne sont pas présentées dans le document d'information. Or, le contrat de base est inutile, puisqu'il ne permet pas de se faire soigner correctement. Les options sont donc l'élément essentiel de décision.

**Sylvie CAVALIE**

Les options seront précisées dans les livrets qui seront distribués. Par ailleurs, dans l'accord de branche qui vous a été remis, le montant des options est indiqué. Des exemples sont présentés dans les annexes de l'accord. Ainsi, le coût de l'option de base pour un enfant est de 17,63 euros.

**Marie-Claire JOULAUD**

Je souhaite connaître le prix des régimes améliorés. Or, il n'est pas précisé dans l'accord.

**Sylvie CAVALIE**

Ces informations seront communiquées dans les documents administratifs.

**Marie-Claire JOULAUD**

Cet élément est essentiel et aurait dû nous être communiqué depuis longtemps.

**Philippe BARRIERE**

Cette information n'est pas obligatoire. En outre, il était important de communiquer sur le prix du régime de base obligatoire.

**Marie-Claire JOULAUD**

Le régime de base ne protège pas les salariés. Ainsi, il est indispensable que nous connaissions le prix des options.

**Wylliam LEDUC**

Vous jouez avec notre argent, notre santé et celle de nos familles. En effet, avec une telle mutuelle, un père de famille qui gagne le SMIC ne pourra plus faire soigner ses enfants, et vous en rejetterez la responsabilité. Avec leur mutuelle, les cadres, les agents de maîtrise, et les salariés non-distributeurs peuvent couvrir toute leur famille pour 45 euros par mois et avec de meilleurs remboursements que l'option 3 que vous nous proposez.

**Sylvie CAVALIE**

L'option 1 coûtera 25,66 euros pour le salarié et l'option 2, 35,83 euros. Ce prix s'ajoute au prix du régime de base.

**Wylliam LEDUC**

Ainsi, cette mutuelle coûte plus cher que celle proposée aux autres salariés.

**Sylvie CAVALIE**

Les taux et les montants de remboursement doivent également être comparés.

**Wylliam LEDUC**

Les taux de remboursement de la mutuelle des distributeurs sont moins élevés que ceux de la mutuelle des agents de maîtrise.

**Sylvie CAVALIE**

Certes, le régime de base de la mutuelle sera obligatoire, mais les distributeurs pourront conserver une mutuelle complémentaire. Dans ce cas, ils pourront utiliser leurs deux mutuelles.

**Wylliam LEDUC**

Vous établissez une discrimination entre les employés de Mediapost. Cette pratique est illégale. Je ne comprends pas quelle est la différence entre un grand porteur et un magasinier.

**Sylvie CAVALIE**

J'entends votre mécontentement. Un dispositif a été négocié au niveau de la branche pour couvrir l'ensemble des distributeurs. Ce dispositif est appliqué. En outre, il n'a pas été décrété unilatéralement par l'employeur, mais il résulte d'un accord signé au niveau de la branche.

**Marie-Claire JOULAUD**

Je suis une employée de Mediapost à temps plein. Puis-je choisir d'adhérer à la mutuelle des employés ?



**Sylvie CAVALIE**

Vous devez adhérer à la mutuelle des distributeurs.

**Marie-Claire JOULAUD**

Je suis distributrice et je suis discriminée. Je ne peux pas choisir une mutuelle qui me convient. Les distributeurs sont donc une sous-catégorie de salariés et ils n'ont pas le droit au même traitement que les autres employés.

**Sylvie CAVALIE**

Il s'agit du principe de l'accord qui a été négocié. Les distributeurs ne sont pas une sous-catégorie d'employés. Compte tenu des caractéristiques spécifiques des distributeurs, il a été reconnu que ces salariés constituaient une catégorie objective de collaborateurs. Les caractéristiques sont précisées dans l'article 1 de l'accord de branche qui vous a été communiqué. Je comprends le mécontentement des distributeurs à temps plein, mais ces salariés ne constituent pas la majorité des distributeurs.

**Marie-Claire JOULAUD**

Cette population existe, et il faut en tenir compte.

**Sylvie CAVALIE**

Ces salariés restent des distributeurs, et les règles doivent s'appliquer à tous les distributeurs. La majorité des distributeurs sont à temps partiel.

**Marie-Claire JOULAUD**

Lorsque l'assemblage ne sera plus effectué sur ma plateforme, j'exercerai une autre activité parallèlement à la distribution. Je ne serai pas distributrice pendant 35 heures.

**Sylvie CAVALIE**

Je ne sais pas quelles seront les évolutions de l'organisation. Je ne peux pas vous répondre.

**Pascal BOISSON**

Le tarif de base sera-t-il de 14,86 euros.

**Philippe BARRIERE**

Les négociations avec l'assureur ont permis de faire baisser le prix prévu dans l'accord de branche et qui était de 1,02% du plafond de la Sécurité sociale. Il sera finalement de 0,95% de ce plafond, soit 14,86 euros par mois pour le distributeur. La part de l'employeur s'élève au même montant.

**Irène ALLARY**

A la page 10 du document d'information, dans la partie relative aux dispositions s'appliquant aux employés non distributeurs, il est indiqué que « *cette adhésion sera facultative pour les salariés déjà présents chez Mediapost à la date du 1<sup>er</sup> juillet. Ils pourront choisir d'adhérer ou non au régime.* »

Or, dans le préambule de l'accord de branche, il est indiqué que : « *Par ailleurs, il est précisé que les salariés non-distributeurs qu'ils soient employés, agents de maîtrise ou cadres non visés par le*

*présent avenant doivent tous être bénéficiaires dans les entreprises de la branche, d'un régime de frais de santé obligatoire, dont les modalités de mise en place, de garanties sont définies librement au sein de chaque entreprise, mais qui ne pourront être inférieures aux garanties fixées par le présent accord. »*

Pourquoi la mutuelle serait donc facultative pour les salariés non distributeurs ?

### **Philippe BARRIERE**

Le paragraphe évoqué rappelle les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi. A partir du 1<sup>er</sup> juillet, les entreprises doivent proposer un système de couverture des frais de santé à l'ensemble de leurs salariés. Des modalités différentes s'appliquent dans la mise en place de ces couvertures.

Deux dispositifs sont appliqués chez Mediapost. Le mécanisme de l'accord de branche concerne les distributeurs. Pour les autres salariés, il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur. Cet acte juridique particulier précise les modalités selon lesquelles les salariés adhéreront au système de couverture des frais de santé.

Chaque dispositif prévoit des cas de dispense. Dans l'accord de branche, six cas de dispense sont prévus. Avec la décision unilatérale de l'employeur, un cas fondamental de dispense vise les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place de la mutuelle. Ces salariés ont la possibilité d'y renoncer, car elle est mise en place unilatéralement par l'employeur. Cette disposition s'applique donc aux salariés non distributeurs.

Le paragraphe de l'accord rappelle qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet, tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier d'un système de couverture des frais de santé. Ainsi, nous nous conformons à cette disposition en offrant la possibilité aux distributeurs et aux autres employés de bénéficier d'un dispositif de couverture des frais de santé.

### **Irène ALLARY**

Les agents de maîtrise ne dépendaient pas du même régime, mais désormais, un régime obligatoire doit s'appliquer.

### **Sylvie CAVALIE**

Les distributeurs disposeront d'une mutuelle suite à l'application d'un accord de branche. A l'exception des cas de dispense définis dans l'accord, aucun autre cas ne peut être ajouté. Ainsi, l'accord s'appliquera à tous les distributeurs à partir du 1<sup>er</sup> juillet.

Pour les employés, l'accord de branche délègue aux entreprises la mise en place d'une mutuelle. Les agents de maîtrise et les cadres de Mediapost disposent déjà d'une mutuelle. Celle-ci résulte d'une décision unilatérale de l'employeur. Par ailleurs, la loi nous contraint à mettre en place la même mutuelle pour les agents de maîtrise et les employés. De plus, les employés ne sont pas couverts par l'accord de branche. Ainsi, nous appliquerons la mutuelle des agents de maîtrise aux employés par une décision unilatérale.

Selon la loi, lorsqu'une mutuelle est mise en place par une décision unilatérale, les salariés présents peuvent choisir d'y adhérer ou non. Contrairement à l'accord d'entreprise ou de branche, les salariés ont le choix lors de la mise en place. Ainsi, le 1<sup>er</sup> juillet, tous les salariés seront interrogés. En revanche, les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> juillet n'auront plus le choix. La mutuelle sera obligatoire.

Pour les distributeurs, elle est obligatoire à l'exception des cas de dispense prévus dans l'accord.

**Fabienne BERGER**

La mutuelle des distributeurs est plus chère que celle des autres salariés.

**Sylvie CAVALIE**

Elle est plus chère dans votre cas individuel. Je rappelle que nous discutons de l'intérêt collectif des salariés, et non des intérêts individuels. La position des syndicats au niveau de la branche était différente de la vôtre. La branche réunit les entreprises du secteur qui sont dans des situations identiques, et nous faisons partie de la convention collective de la distribution directe. Un accord a été signé au niveau de la branche et cet accord doit s'appliquer. Nous n'avons pas le choix.

**Wylliam LEDUC**

Vous avez le choix de nous respecter et de négocier un avenant à cet accord. Vous ne nous respectez pas.

**Sylvie CAVALIE**

Vous ne pouvez pas tenir de tels propos. Je vous recommande de lire l'accord de branche. Il est prévu qu'un bilan soit réalisé au bout de deux ans d'application. Actuellement, la catégorie des distributeurs n'est pas couverte par un accord d'entreprise sur la mutuelle. Nous ne savons pas comment les salariés répondront à ce régime et comment ils l'utiliseront.

Un régime de mutuelle correspond à des cotisations et des remboursements de soins. Les cotisations et les dépenses doivent être équilibrées. Actuellement, nous ne savons pas si le régime sera équilibré. Un recul est nécessaire pour étudier l'évolution du régime et pour envisager une éventuelle adaptation.

**Pierre AUFFRAY**

La mutuelle des distributeurs est mise en place par un accord de branche suivant la loi de sécurisation sur l'emploi. Or, comme vous l'avez indiqué précédemment, cette loi donne la possibilité d'adhérer, mais elle n'impose pas.

**Philippe BARRIERE**

J'évoquais les modalités juridiques applicables dans le cadre d'un accord de branche. Par ailleurs, la loi indique que l'ensemble des salariés de l'entreprise doit être couvert par un régime de frais de santé. Nous avons retenu l'accord de branche comme modalité d'application de la loi. Cette modalité rend obligatoire le dispositif.

**Pierre AUFFRAY**

Beaucoup d'accords de branche signés par Mediapost et les organisations syndicales ont ensuite fait l'objet d'avenants. Beaucoup de distributeurs sont des retraités. Ils ont déjà une mutuelle et celle-ci les couvre très bien. Lorsqu'ils étaient actifs, une mutuelle spécifique à leur activité telle que la mutuelle de la Gendarmerie leur était souvent imposée. Or, les distributeurs sont désormais dans l'obligation d'adhérer à la mutuelle de Mediapost et d'abandonner leur mutuelle actuelle.

Un avenant à l'accord de branche est nécessaire afin que les distributeurs qui ont déjà une mutuelle puissent refuser la mutuelle de Mediapost.

**Sylvie CAVALIE**

Nous n'avons pas le droit. La loi de sécurisation pour l'emploi a rendu la mutuelle obligatoire dans toutes les entreprises de France. Si nous signons un accord d'entreprise ouvrant la dérogation que vous évoquez, la mutuelle deviendra facultative. Or, dans ce cas, les cotisations sociales et patronales seront assujetties à cotisations et elles impacteront le revenu net imposable de l'ensemble des collaborateurs. La mutuelle sera considérée comme un avantage en nature. La loi ne nous permet pas de mettre en place une mutuelle facultative.

Toutes les entreprises sont confrontées à la même difficulté. Elles doivent mettre en place une mutuelle obligatoire. L'objectif du gouvernement était de couvrir l'ensemble des salariés par un régime de soins complémentaire. En effet, beaucoup de salariés sont actuellement exclus de ces régimes de garanties et le gouvernement souhaitait que les régimes bénéficient à l'ensemble des salariés.

Individuellement, certains salariés ne seront pas intéressés par cette mutuelle. En revanche, ce système permet d'offrir une garantie minimale à l'ensemble des salariés. La loi ne permet pas de mettre en place une mutuelle facultative. Elle l'est uniquement lors de la mise en place pour les employés non-distributeurs. A partir du 1<sup>er</sup> juillet, elle sera obligatoire pour tous les salariés de Mediapost.

**Bernard MARCHI**

Tous les distributeurs ne bénéficient pas d'un régime spécial. Par ailleurs, les salariés souhaitent surtout connaître le prix de la mutuelle, et je veux être capable de leur répondre. Le régime de base est donc de 14,86 euros, et l'option 1 s'élève à 24,86 euros. Le prix de l'option s'ajoute-t-il au tarif de base ?

**Philippe BARRIERE**

Il faudra vérifier, mais il semblerait que le prix de l'option s'ajoute au tarif de base.

**Bernard MARCHI**

Ce n'est pas ce qui avait été annoncé dans les CE.

**Lina FAUCONNIER**

Dans les CE, il a été annoncé que le prix de l'option incluait le régime de base.

**Sylvie CAVALIE**

Je ne sais pas quelle information vous a été transmise, mais le prix de l'option s'ajoute au régime de base. Par ailleurs, les options sont totalement à la charge du salarié. L'employeur ne participe pas aux options.

**Rodolphe HENRION**

Pourrions-nous disposer d'un tableau récapitulatif de l'ensemble des tarifs ?

**Sylvie CAVALIE**

Ils seront communiqués à l'ensemble des salariés. Les brochures sont actuellement à la reprographie. En outre, nous vous avons déjà communiqué les différents prix.

**Rodolphe HENRION**

Nous aimerions disposer de ces informations au format papier. Lorsque nous retournerons dans les régions, nous aurons des comptes à rendre aux salariés et nous devons leur transmettre les informations.

**Sylvie CAVALIE**

Les informations seront diffusées après le CCE. Les brochures seront envoyées à l'ensemble des salariés dans une dizaine de jours et vous les recevrez.

**Rodolphe HENRION**

Les distributeurs souhaitent connaître le prix qu'ils devront payer.

**Sylvie CAVALIE**

Un courrier sera adressé à l'ensemble des salariés avec un guide d'explications sur la mutuelle et un bulletin d'adhésion. Ces informations seront diffusées à la fin du mois d'avril. Les salariés recevront ces informations et ils obtiendront les réponses à leurs questions. Nous répondrons à l'ensemble des questions restantes au cours du mois de mai. Les RPF seront briefés et les RH seront très présents sur les sites. Le mois de mai est consacré à la communication sur ce dispositif.

**Bernard MARCHI**

Pourriez-vous nous communiquer l'ensemble des prix dont vous avez connaissance ?

**Philippe BARRIERE**

Le coût de l'option 1 sera de 25,66 euros, et celui de l'option 2 de 35,83 euros. Le régime de base pour le salarié et un enfant sera de 32 euros. L'option 1 coûtera 46 euros, et l'option 2 un peu moins de 60 euros. L'option de base pour le salarié et son conjoint coûtera 47,40 euros, l'option 1 67 euros et l'option 2 87 euros. Les options s'ajoutent au régime de base. Par ailleurs, nous avons négocié avec l'assureur le maintien des taux de cotisation jusqu'au 31 décembre 2016.

**Sylvie CAVALIE**

Le guide d'adhésion qui sera transmis à l'ensemble des salariés comportera un tableau intitulé « quels coûts pour le salarié ? ». Ce tableau donnera le coût de la mutuelle en fonction de la composition du foyer et des options. Le document dont nous disposons ne pouvait pas vous être transmis, car il s'agissait de la première version. Nous l'avons corrigé avec l'assureur. La brochure définitive est en cours de reproduction, et elle n'était pas prête pour la réunion de ce jour.

Nous imprimons 20.000 exemplaires de la brochure. Administrativement, la mise en place de la mutuelle constitue une charge de travail importante. Sur le site de Lyon, nous recruterons un collaborateur supplémentaire qui sera uniquement en charge de la mutuelle. Il s'assurera que chaque salarié qui entre dans un cas d'exonération a bien produit le justificatif. En outre, les salariés exonérés évolueront dans le temps. Les justificatifs devront être régulièrement mis à jour.

En cas de contrôle, l'URSSAF demandera l'ensemble des justificatifs. La rigueur administrative doit être très forte sur ce dossier et un salarié aura uniquement en charge la gestion de la mutuelle.

**Guy VILLEVIEILLE**

Les ayants droit devront-ils remplir un questionnaire médical ?

**Sylvie CAVALIE**

Non.

**Guy VILLEVIEILLE**

La mutuelle est-elle une société à cotisations fixes et à prestations constantes ou s'agit-il d'une société mutuelle à cotisations variables ?

**Philippe BARRIERE**

Le taux de cotisation est stabilisé jusqu'à fin 2016 et il est exprimé en pourcentage du plafond de la Sécurité sociale. Il s'agit d'un taux déterminé avec des prestations garanties prédéterminées. Les garanties sont définies. Le taux de cotisation est fixé, mais il est forfaitairement déterminé par rapport au plafond mensuel de la Sécurité sociale. Or, le plafond évolue tous les ans. Ainsi, la cotisation augmentera légèrement, mais pas le taux. Ce dernier restera constant jusqu'en 2016.

Le taux de cotisation sera ensuite revu en fonction du rapport « sinistres à primes », c'est-à-dire du rapport entre les cotisations versées et les prestations réglées. La politique de désengagement de la Sécurité sociale sur différentes dépenses aura également un impact sur les régimes.

**Claudine BRINGART**

Si un salarié adhère au régime avec son conjoint et ses deux enfants, il devra payer 16 euros pour le régime de base, 32 euros pour son conjoint, et 35,26 euros pour les deux enfants. S'il choisit l'option 2, il devra payer 35,83 euros pour lui-même, 35,83 euros pour son conjoint, et 71,66 euros pour ses deux enfants. Or, les options s'ajoutent au régime de base. Ainsi, le coût total de la mutuelle pour le salarié sera de 226,58 euros.

Par ailleurs, les cadres paient 45 euros par mois pour leur mutuelle et bénéficient de remboursements plus intéressants. Pour obtenir des remboursements corrects, le distributeur devra prendre la deuxième option. Pensez-vous qu'un distributeur qui perçoit 800 euros par mois pourra se permettre d'être bien remboursé ?

**Bernard NOUGUE**

Cette question aurait dû être posée lors des négociations au sein de la branche.

**Claudine BRINGART**

Je ne suis pas représentante syndicale au niveau de la branche.

**Sylvie CAVALIE**

Il convient de rappeler qu'actuellement, une partie des salariés de l'entreprise ne bénéficie pas de mutuelle. En outre, nous ne pourrions pas mettre en place un système qui satisfera la totalité des salariés. Lorsque nous embauchons des agents de maîtrise ou des cadres qui disposent déjà d'une mutuelle, ils sont mécontents de devoir adhérer à la mutuelle obligatoire de l'entreprise. Le régime est obligatoire et il ne pourra pas satisfaire l'ensemble des salariés. Dans certains cas, cette mutuelle n'est pas intéressante.

Par ailleurs, les options sont facultatives et les salariés sont libres d'y souscrire ou non. Si le salarié trouve une mutuelle complémentaire moins chère, il peut y adhérer. Seul le régime de base est obligatoire. Il convient de penser aux distributeurs qui ne disposent d'aucune mutuelle. Désormais,

ils bénéficieront d'une couverture de base pour 14,86 euros par mois. Les mutuelles à ce prix ne sont pas nombreuses sur le marché.

En outre, vous comparez cette mutuelle au régime des cadres et des agents de maîtrise. Toutefois, si nous avons ouvert leur régime à l'ensemble des collaborateurs, le taux de sinistres à primes augmenterait fortement. La première année, tous les salariés paieraient le même montant, mais la deuxième année, les cotisations seraient beaucoup plus élevées.

Les assureurs ne travaillent pas bénévolement. Le régime doit répondre à une équation économique. Nous devons être prudents sur ce dossier afin de préserver les régimes. Le risque serait qu'aucun assureur ne souhaite plus nous couvrir, car notre entreprise serait trop risquée.

### **Régine TEINTURIER**

Il y a trois semaines, les DP, les CE et les plateformes ont été informés de la mise en place de la mutuelle obligatoire. Or, en CCE, nous n'avons pas reçu l'information principale, c'est-à-dire les prix. Ainsi, nous retournerons sur le terrain et nous serons incapables de répondre aux questions des distributeurs.

Certes, nous recevrons prochainement les informations, mais avec les vacances scolaires et les ponts du mois de mai, la communication sera menée dans la précipitation. En outre, l'accord de branche a été signé fin janvier. Ainsi, je ne comprends pas pourquoi la Direction n'a pas anticipé la réalisation des brochures afin que nous puissions communiquer auprès de nos collègues.

### **Sylvie CAVALIE**

L'accord date du 31 janvier 2014. Nous avons ensuite rencontré plusieurs fois l'assureur. Nous avons beaucoup travaillé sur ce dossier et la réalisation des documents demande du temps. Nous construisons une boîte à outils et une FAQ. Depuis deux mois, nous passons chaque semaine au moins une journée à temps plein sur ce dossier.

Le travail administratif est très long. Lorsque l'accord a été signé, nous avons contacté l'assureur et nous avons commencé à travailler. La première mission de l'assureur était de renégocier les prix avec la Mutuelle Générale (MG) afin d'obtenir des prix inférieurs à ceux de la branche. Il les a obtenus.

Nous avons travaillé très vite sur ce dossier. Nous mettons une pression très forte sur l'assureur pour respecter les délais. Ils sont très courts, et nous n'avons pas économisé notre temps.

### **Régine TEINTURIER**

Toutefois, les membres du CCE n'ont pas reçu la brochure pour pouvoir informer les salariés.

### **Sylvie CAVALIE**

Vous la recevrez prochainement. Tous les salariés auront la communication en même temps. En outre, vous avez déjà reçu des informations avec l'accord de branche. La brochure est simplement une vulgarisation de l'accord.

### **Régine TEINTURIER**

Tous les salariés ont reçu une communication le 18 avril. Ainsi, les distributeurs nous interrogent, mais nous ne pouvons pas leur répondre sur les prix. Nous devons attendre 10 jours supplémentaires, et il existe un vide au niveau de l'information.

**Sylvie CAVALIE**

La communication a simplement servi à expliquer qu'un accord de branche a été signé. Tous les salariés ont été informés conformément à la loi. Nous avons également expliqué qu'une mutuelle sera mise en place, et que les salariés devront transmettre certains documents.

**Régine TEINTURIER**

Les salariés s'interrogent et nous ne pouvons pas leur présenter les tarifs.

**Sylvie CAVALIE**

Il suffit de leur expliquer qu'ils recevront les informations complètes la semaine prochaine. En outre, vous disposez d'éléments de réponse suite à nos discussions de ce jour.

**Rodolphe HENRION**

Avez-vous prévu de rembourser à tous les salariés de Mediapost les 356,64 euros que coûtera annuellement la mutuelle au niveau du régime de base ?

**Sylvie CAVALIE**

Je ne répondrais pas à votre question. Je ne sais pas y répondre. Nous pouvons passer à la question suivante.

**Pierre AUFFRAY**

La dispense des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé prend fin à la date de reconduction tacite. Pourquoi Mediapost n'applique-t-il pas le même principe que celui des assurances pour les voitures ? En effet, lorsque nous sommes couverts par une assurance auto en reconduction tacite, nous présentons la nouvelle attestation d'assurance et elle est reconduite. Le fonctionnement pourrait être identique pour la dispense, notamment pour les salariés qui bénéficient déjà d'une bonne mutuelle.

**Sylvie CAVALIE**

J'entends votre remarque, mais la loi ne nous le permet pas.

**Pierre AUFFRAY**

Nous poserons la question à la Commission des lois de l'Assemblée nationale.

**Sylvie CAVALIE**

Les cas de dispense repris dans l'accord sont issus de la circulaire d'application parue en septembre 2013. Si nous avons pu ajouter d'autres cas de dispense pour ne pas pénaliser les salariés qui sont dans votre situation, nous l'aurions fait. La loi nous interdit de rendre la mutuelle facultative.

**Pierre AUFFRAY**

Il serait étonnant que la loi impose à un salarié couvert à 500% du montant de la Sécurité sociale de descendre à 100% de ce montant.



**Sylvie CAVALIE**

Tous les salariés n'ont pas votre chance. Ce sujet est complexe. Au-delà des cas individuels que vous évoquez, globalement, il s'agit d'une grande avancée sociale.

**Pierre AUFFRAY**

Mon cas représente celui de 80 ou 90% des distributeurs.

**Sylvie CAVALIE**

Nous ferons un bilan, et nous vous présenterons le taux d'adhésion à la mutuelle.

**Jean QUILLIVIC**

Je vous demande de suspendre la séance.

*La séance est suspendue de 11 heures 52 à 12 heures 08.*

**Sylvie CAVALIE**

Nous avons fait une erreur précédemment. Les montants des options que nous vous avons annoncés intégraient déjà le régime de base. En outre, dans la dernière version de la brochure, nous avons ajouté un astérisque dans le tableau des coûts afin de préciser que les montants intégraient le régime de base et les options. Je ne me suis pas basé sur la dernière version de la brochure pour vous annoncer les prix.

Par conséquent, le coût du régime de base de la mutuelle pour un salarié sera de 14,86 euros. Mediapost paiera également 14,86 euros. Pour l'option 1, le salarié paiera au total 24,88 euros et 34,89 euros pour l'option 2.

Pour la couverture du salarié et d'un enfant, le régime de base coûtera 30,51 euros, l'option 1 44,28 euros, et l'option 2 58,04 euros. Pour la couverture du salarié et de deux enfants ou plus, le régime de base sera de 46,15 euros, l'option 1 de 63,68 euros, et l'option 2 de 81,20 euros.

Pour la couverture du salarié et du conjoint, le régime de base s'élèvera à 44,59 euros, l'option 1 à 64,61 euros, et l'option 2 84,64 euros. Pour la couverture du salarié, du conjoint et d'un enfant, le régime de base coûtera 60,23 euros, l'option 1 84,01 euros, et l'option 2 107,79 euros. Pour la couverture du salarié, du conjoint et de deux enfants et plus, le régime de base sera de 75,88 euros, l'option 1 de 103,41 euros, et l'option 2 de 130,95 euros.

Ces tarifs apparaîtront dans la brochure. Nous avons précisé que les tarifs comprenaient le régime de base et l'option éventuelle. Les chiffres seront communiqués à l'ensemble des salariés la semaine prochaine. Par ailleurs, en Alsace et en Moselle, les régimes seront légèrement moins chers.

**Wylliam LEDUC**

Jusqu'à quel âge les enfants peuvent-ils être pris en charge par la mutuelle ?

**Philippe BARRIERE**

Ils peuvent être pris en charge jusqu'à 28 ans, s'ils sont étudiants. S'ils ne sont plus étudiants, ils ne sont plus à la charge du foyer.

*Philippe BARRIERE procède à l'appel des votants et en dénombre 19.*

*Les élus émettent un avis défavorable sur la mise en place au 1<sup>er</sup> juillet 2014 de la couverture des frais de santé pour les distributeurs et les employés au sein de Mediapost par 18 voix défavorables, et 1 abstention (19 votants).*

**4. Remise du bilan social 2013 en vue de l'information et de la consultation du CCE prévue lors de la réunion du 16 mai 2014 (article L. 2323-72 du Code du travail)**

**Sylvie CAVALIE**

Nous allons vous distribuer le bilan social 2013 en vue de la consultation du CCE qui aura lieu le 16 mai. Le document sera également envoyé aux absents. Par ailleurs, nous avons changé de logiciel pour la réalisation de ce bilan et nous n'avons pas pu récupérer l'historique des données. Ainsi, nous vous transmettons de nouveau le bilan social 2012. Celui-ci intègre les données de 2010, 2011 et 2012.

Par ailleurs, lors de la séance du 16 mai, l'expert du cabinet Technologia présentera son rapport sur Distrio et sur le calcul du temps de travail.

*Le bilan social 2013 est distribué aux membres du CCE.*

*La séance est levée à 12 heures 19. Prochaine réunion le 16 mai à 10 heures.*

La Secrétaire

Samira CHEURFI

