



Complémentaire santé obligatoire

Sections RENAULT
du syndicat SM-TE

Prise de parole du 26 septembre

Syndicat de la
Métallurgie
Travaillons
Ensemble

Nouvelle série N° 7

2 octobre 2014

API : FR TCR LOG 0 52 1 avenue du Golf 78084 GUYANCOURT tél : 06.98.05.13.80 sm-te.guyancourt@renault.com
Consultez notre site : www.travaillonsensemble.org fax : 01.76.86.90.90

s y n d i c a t l i b r e , i n d é p e n d a n t e t n o n c o n f é d é r é

Intervention d'Olivier DEBESSE lors du rassemblement du 26 septembre 2014 dans le hall de la RUCHE à l'appel des syndicats SUD et SM-TE

http://www.travaillonsensemble.org/d01-sections/0001-renault-guyancourt/audio/SM-TE_07_PP_Complementaire_sante.mp3

Travaillons ensemble pour la liberté d'expression et la défense de nos droits

<< Chers collègues,

Je vous remercie d'être venu ce matin dans le hall de la Ruche à l'appel des syndicats non confédérés SUD et SM-TE. **J'interviens au nom du syndicat SM-TE pour partager avec vous l'information et envisager ensemble les conduites à tenir suite à l'annonce faite le 12 septembre par RENAULT de la signature de l'Accord complémentaire santé.**

Cette annonce par la Direction suscite bien des réactions légitimes qui s'expriment sur l'intranet, mais la Direction s'en inquiète au point que **le Service communication a censuré des commentaires** prétextant, je cite : « des propos à caractère prosélyte ou injurieux ». Sur les 93 premiers commentaires, c'est ainsi que 16 ont été purement et simplement supprimés ! Vive la liberté d'expression chez RENAULT !

Il faut dire, que depuis la rentrée, les organisations syndicales chargées de la négociation avec RENAULT ont été plutôt discrètes, y compris après la signature. C'est pourquoi dès le lundi 15 septembre, le syndicat SM-TE demandait aux signataires de s'expliquer. Ce que la CGT et la CFDT ont fait le 17 septembre et la CFE-CGC le 19. Leurs explications (superficielles) vous ont-elles convaincus ? Pas nous !

De son côté, la Direction avec les moyens considérables dont elle dispose déploie son dispositif de communication. Un vrai rouleau compresseur ! Comment dans ces conditions résister aux sirènes, se faire une opinion juste et réaliste de la situation et de ce qui nous arrive ?

1) Le contexte

Quel est le contexte ? Avant de proposer nos premières analyses sur les dispositions adoptées et proposées par RENAULT à l'ensemble des salariés, je veux exprimer un malaise sur la méthode.

Le malaise vient du fait que le salarié ne se sent pas représenté par les négociateurs syndicaux. D'ailleurs, qui les connaît ? Qui connaît leur nom ? **Savez-vous que ces négociateurs ne représentent pas les salariés parce que ce ne sont pas eux qui les élisent.** En fait, les négociateurs représentent les

confédérations syndicales nationales qui les désignent, et ceux-ci n'ont le droit de signer (ou ne pas signer) que sur décision de ces confédérations dont le champ professionnel déborde largement celui de RENAULT. **Comme le taux de syndicalisation est extrêmement faible en FRANCE, on peut dire que les salariés ne contrôlent plus les organisations syndicales confédérées.**

Le malaise vient aussi du fait que les salariés n'ont pas été consultés, mais simplement mis devant le fait accompli. J'ai demandé par courrier R/AR à M. GHOSN, dès le 8 juillet de rendre possible cette consultation des salariés avec communication du projet d'accord, un tel sujet ne pouvant être tranché sans recueillir l'avis de tous les intéressés.

Nous sommes obligés de constater que les négociateurs, tant syndicaux que Direction sont restés sourds à l'attente légitime des salariés. **Le salarié serait-il considéré comme un être mineur et sans droit telle une personne sous tutelle ?**

Le contexte, c'est aussi la loi du 14 juin 2013 issue d'un accord interprofessionnel, qui rend obligatoire une couverture santé, présentée comme : « un droit à la santé pour tous ».

Dans son « PQSR à destination des managers », la Direction justifie le nouveau contexte législatif et la signature de l'Accord pour « permettre d'éviter les phénomènes de renoncement aux soins ... face au déremboursement des soins par la Sécurité Sociale ».

La loi du 14 juin 2013 permet en fait le transfert du risque santé de la Sécurité Sociale aux grandes sociétés d'assurance et leur mainmise avec le soutien intéressé des confédérations syndicales. Ces mêmes confédérations sont représentées dans les conseils d'administration des branches de la Sécu et de certaines Mutuelles comme HUMANIS. Cherchez l'erreur !

Comment de si profonds changements, tant au niveau de notre entreprise que de notre pays peuvent-ils se faire sans que le salarié ou le citoyen ne soit ni partie-prenante, ni consulté ? **Allons-nous toujours nous laisser-faire sans réagir face aux atteintes portées à notre système de protection sociale ?**

2) Première analyse du dispositif

Au vu des informations et communications déjà effectuées par RENAULT, certains d'entre nous se retrouveront gagnants, d'autres perdants. Mais il ne s'agit pas d'examiner uniquement son cas personnel ni d'avoir une vue superficielle. Nul doute que la Direction présente à travers les exemples qu'elle a choisis les bons côtés de l'Accord pour le faire accepter sans broncher.

Le SM-TE a relevé les points suivants qui fâchent :

- La participation de l'employeur est une somme fixe en euros tandis que celle du salarié est un % du montant du plafond de la SS.

Cet écart est une grave injustice : **un coût variable pour nous, un coût constant pour la Direction !**

- Au niveau de sa participation, RENAULT s'engage pour deux ans. **Les clauses de révisions ne sont pas communiquées à ce jour.** Qu'en sera-t-il dans l'avenir ?
- La prise en charge par RENAULT de **la cotisation** n'est significative que pour la formule d'adhésion dite « individuelle », elle **n'est que symbolique pour les formules « duo » ou « famille ».**

Pourtant, l'Accord rend obligatoire aussi (sauf exceptions très restrictives) ces 2 autres formules : pourquoi ?

- D'autre part, même pour la formule « individuelle », la participation de RENAULT reste inférieure aux 50% prévus par la Loi, alors que, aucun texte ou décret officiel n'autorise explicitement une participation de l'employeur inférieure à 50%. Nous demanderons au service juridique du SM-TE de valider ce point. En tous cas, dans les entreprises que nous connaissons et où ce type d'accord existe déjà, la participation de l'employeur est supérieure à 50% et souvent beaucoup plus ! Pourquoi la Direction n'applique-t-elle pas cette démarche de *benchmarking* dont elle nous rebat les oreilles ?
- Autre sujet qui fâche : la précipitation avec laquelle RENAULT veut « boucler » ce dossier au 1er janvier 2015, alors que la loi fixe l'échéance au 1er janvier 2016.

Pourquoi une telle précipitation qui nous laisse peu de temps pour analyser les propositions et nous déterminer ? Que cache cette précipitation, couplée à une signature dans l'ombre ?

RENAULT a-t-il déjà dans ses cartons pour 2015 d'autres accords néfastes à proposer aux mêmes négociateurs syndicaux ? Ça craint !

3) Ce qui peut être fait syndicalement

Pour éviter de tomber dans le fatalisme, **nous devons avoir à cœur de restaurer le syndicalisme et de développer les syndicats dont les pouvoirs appartiennent aux salariés adhérents et non à des superstructures à étages multiples.**

Les syndicats ont l'initiative d'organiser des rassemblements, d'écrire aux instances dirigeantes de l'entreprise. Si nécessaire, d'avoir recours aux tribunaux.

A ceux qui seraient tentés de créer une association de défense des salariés, il convient de rappeler que la défense d'intérêts collectifs par une association est très sérieusement encadrée par la loi et toujours contestée âprement en justice si aucune disposition légale ne lui confère intérêt à agir. **Pour la défense d'intérêts collectifs des salariés, un syndicat vaut mieux qu'une association.**

Sachez que **le syndicat SM-TE a écrit à Mme DAMESIN**, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **pour lui demander communication de l'Accord à l'ensemble des salariés concernés.** Vous remarquerez, que la Direction s'est bien gardée de le faire pour l'instant !

Quand l'Accord nous sera communiqué, il faudra examiner les clauses de révision de la prise en charge de l'employeur, les clauses de renégociations ou de dénonciation, les pouvoirs conférés à la commission de suivi, et autres dispositions... Peut-être aurons-nous de mauvaises surprises !

Vous le savez, quatre syndicats sont représentatifs en 2014 chez RENAULT. Que se passera-t-il, si dans quelques années, les syndicats signataires perdent leur représentativité ? Quels seront les moyens pour de nouveaux syndicats représentatifs d'obtenir la révision de l'Accord ? **Les signataires ont-ils verrouillés l'Accord à leur profit exclusif ?**

Le calendrier communiqué par la Direction fait état de l'expédition du dossier d'affiliation au domicile par HUMANIS. Ce dossier sera-t-il soumis à signature, tant pour le salarié qui ne choisirait que la formule de base que pour celui qui choisirait la formule avec option ?

RENAULT ou HUMANIS nous demanderont-ils de signer le dossier d'affiliation ? L'Accord le prévoit-il ? **Je rappelle une règle de droit qu'on ne peut signer quelque chose d'obligatoire.** S'il était confirmé qu'il faille signer parce que la Direction en donnerait ordre, il faudrait le faire en écrivant : « Je signe sous la contrainte, je ne suis pas d'accord ».

4) Adhérez à l'action

La mutuelle santé imposée n'est pas une fatalité. Vous avez vu notre affiche. Mais quoi faire maintenant ?

Nous, SM-TE, considérons que le seul moyen efficace est d'attaquer la Direction sur son terrain, il faut donc la contrer sur le plan juridique !

Toutes les questions que pose cet accord nécessitent l'aide de juristes et d'avocats. Les syndicats ont la possibilité de les mobiliser. Mais ça coûte de l'argent !

Comme je sais que vous ne voulez pas vous laisser endormir, mais que vous voulez réagir, **vous aurez à cœur de soutenir concrètement les syndicats qui vous défendent réellement par votre contribution aux frais à engager, et mieux encore, par votre adhésion.**

Adhérez à l'action, payez une cotisation : donnez les moyens financiers aux syndicats en qui vous faites confiance.

Le syndicat, c'est vous, le syndicat, c'est nous ! >>

---ooOoo---

SM-TE ne vit que des cotisations des adhérents (sans subvention)

Cotisation annuelle : Apprenti 20,00 € - Ouvrier-Employé 30,00 €
Technicien-Agent de Maîtrise 40,00 € - Cadre-Ingénieur 50,00 €