



RENAULT
GUYANCOURT – AUBEVOYE
1 AVENUE DU GOLF 78084 GUYANCOURT CEDEX
API : FR TCR LOG 0 23



CR : ☎ 01 76 83 22 93 📠 06 82 55 83 16 📠 01 76 89 12 36
TA : ☎ 01 76 87 63 09 📠 06 04 18 63 89 📠 01 76 89 02 85

sud.guyancourt@renault.com
sud.aubevoye@renault.com
www.sudrenault.org

Tract N°8 Septembre 2014

Mutuelle d'entreprise : un progrès ou un nouveau recul ?

Pourquoi une négociation rapide à la veille des congés ?

En application de L'Accord National Interprofessionnel (ANI) syndicats et direction se sont réunis pour concocter cette « complémentaire santé obligatoire » en remplacement de nos mutuelles...

Mais l'ANI, signé entre 3 syndicats (CFE-CGC, CFTD et CFTC) et le MEDEF, est déjà une absurdité. D'un côté, il fragilise la santé des salariés à travers une aggravation de la flexibilité et des conditions de travail et de l'autre, il leur impose une adhésion à une couverture santé complémentaire.

Pour SUD, il vaut mieux avoir un emploi stable, gage de bonne santé, plutôt que d'avoir à se soigner plus facilement mais plus souvent, à cause de l'aggravation de la précarité.

Mettre en place une mutuelle = moins de cotisations pour le patron !

Cette assurance imposée est aussi un coup contre la sécurité sociale car la part patronale sera exonérée de cotisation sociale. Moins de cotisations sociales pour l'employeur... et davantage d'imposition pour nous car nous devons déclarer aux impôts la part patronale comme un avantage en nature !

Les syndicats signataires de l'ANI et le gouvernement qui en a fait une loi ont donc contribué à privatiser encore plus la protection sociale. Ils ont littéralement servi la soupe aux assurances privées en leur offrant sur un plateau le très lucratif marché de la complémentaire santé collective imposée.

SUD aurait préféré une hausse de la part patronale des cotisations sociales et un meilleur remboursement par la sécurité sociale en lieu et place d'une modeste participation patronale dans une mutuelle privée.

Est-ce que ce sera obligatoire pour les salariés ?

La loi dit que l'employeur peut mettre en place une complémentaire santé subventionnée, à adhésion obligatoire pour ses salariés (à quelques exceptions près). Mais le terme obligatoire n'est pas exact car la loi prévoit aussi que si cette assurance est instaurée par décision unilatérale de l'employeur (sans accord avec les syndicats) le salarié peut être dispensé d'y adhérer !

En clair, si les habituels signataires décident de s'abstenir en refusant de signer le moindre accord, les salariés pourront conserver toute leur liberté !

Avec un accord décidé sans notre avis, nous serons tous embarqués avec nos ayant-droits sur un contrat et une tarification imposés !

Car suite à une signature sans la moindre consultation des salariés, beaucoup d'entre nous seront obligés de quitter leur mutuelle pour celle choisie par la direction, avec des cotisations et des barèmes de remboursements différents. Une formule qui ouvre la porte à tous les abus !

En effet, les salariés captifs seront soumis au nouveau contrat fixé unilatéralement par la direction avec la complicité des syndicats maison. (voir l'exemple PSA ci-dessous).

Pour SUD ce n'est pas à ce tandem syndicat maison/direction de décider à notre place. C'est une attente à la liberté de choix pour les salariés !

Nouveau : la direction de RENAULT ferait du social ?

La loi fixe 2016 comme date butée d'application, alors pourquoi aller si vite ? Tout simplement pour que la direction puisse pleurer encore lors des NAO 2015 en présentant sa petite participation dans une complémentaire santé comme un palliatif à la modération salariale.

Pas de miracle donc à attendre de ce nouvel accord. Il suffit de regarder le marché de la restauration conclu avec ELIOR : un monopole de dizaines de milliers de repas/jour -où le salarié est là encore quasiment captif- contre une minuscule subvention d'à peine 1€/plat principal par salarié.

Enfin un système économique et solidaire ?

Selon les dernières informations, la part employeur serait très réduite (de 24 à 32€ ?) et ne concernerait que la formule de base ! Or, avec une prestation indexée sur un % de la base du remboursement sécurité sociale au lieu des frais réels + plafonds, cette assurance n'est pas si avantageuse. Pour une véritable couverture, il faudra en fait se diriger vers le régime optionnel avec un quasi doublement du tarif.

Quant aux futurs retraités RENAULT, l'avenir ne s'annonce pas rose. Non seulement la part employeur disparaîtra, mais la cotisation de base explosera.

Ils auront la liberté (eux!) d'aller voir ailleurs...

Question solidarité, pas de part employeur ou de cotisation calculée par rapport aux revenus. Avec le contrat HUMANIS-RENAULT, le taux de calcul de la cotisation sera unique et en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Ce seront les gros salaires, c'est-à-dire les personnes qui auront le moins de mal à payer les honoraires non conventionnés, qui seront favorisés par le plafonnement de ces cotisations.

Depuis de nombreuses années, nos salaires sont quasiment bloqués alors que RENAULT a engrangé des milliards de profits et distribué des millions de dividendes. Pour rétablir en partie notre pouvoir d'achat et mettre tout le monde sur un pied d'égalité, SUD estime que si cette complémentaire santé d'entreprise devait être obligatoire, elle doit être gratuite pour les salariés RENAULT, pour ceux des filiales ainsi que pour les retraités.

Pourquoi ce qui existe dans d'autres grands groupes ne serait pas possible chez RENAULT ?

Pour SUD, les représentants syndicaux centraux n'ont pas de mandat pour signer un tel accord sans avoir préalablement consulté les salariés.

Si cette assurance complémentaire santé nous est imposée, alors il faut :

- **LA QUALITÉ** : ses tarifs doivent être négociés en prenant en compte les frais réels et les soins de plus en plus déconventionnés,
- **ET LA GRATUITÉ** : la cotisation pour les salariés et ayants droits doit être prise en charge par l'entreprise,

**Après les ratages sur les salaires et l'emploi, ce serait l'occasion pour la direction de prendre un virage social !
Et pour les syndicats de conquérir un acquis. Chiche ?**

L'exemple de la mutuelle obligatoire chez PSA

Depuis le 1^{er} juillet 2012, PSA a instauré une mutuelle obligatoire pour ses salariés.

Subventionnée entre 25% et 35% par l'entreprise, cette assurance santé n'était déjà pas très avantageuse dès sa mise en œuvre.

Le 1^{er} juillet 2014, PSA a imposé un nouveau barème avec des augmentations jusqu'à 30%. Maintenant, pour beaucoup de salariés PSA, cette mutuelle obligatoire, coûte plus cher que celle qu'ils avaient auparavant.

Concurrents sur le terrain, les deux compères au sein de l'UIMM que sont Renault et PSA marchent main dans la main sur le terrain social (35 H, compétitivité, mutuelle...) Cela donne un aperçu de ce qui risque d'arriver.