



Négociation syndicats-direction du 7 octobre 2010 pour une nouvelle complémentaire santé Compte-rendu de la CGT

Dernière réunion de négociation avant la consultation du personnel sur le Contrat frais de santé

Sont présents :

- Pour la direction : Frédéric Jehl (directeur du développement des ressources humaines), Françoise Tirilly (en charge des relations sociales), Alain Koch (affaires juridiques), Jocelyne Fraisse (DRH-DRS)
- Pour la CGT : Béatrice Arzac, Dominique Bilcocq, Jacques Coudsi
- La CFDT, FO et SUD

La garantie que les salariés ne feront pas les frais d'augmentations sans contrôle au cœur des discussions

La CGT fait une déclaration préalable (disponible sur le site www.cgtafpa.org). Avant de rentrer dans le détail du projet d'accord, elle souligne le danger, dans la version 2 du projet d'accord, que la porte soit ouverte à des augmentations sans contrôle des cotisations.

Cette question suscite de nombreuses interventions de toutes les parties en présence.

La CGT formule 3 demandes au cours de la discussion :

- Un engagement de l'employeur à minima à 50 %, afin que l'AFPA ait autant intérêt que les salariés à éviter les dérapages
- Le retrait dans l'article 2 de la phrase : « les garanties applicables à ce jour [...] ne constituent en aucun cas l'engagement de l'employeur ». La CGT rappelle que la loi est claire : l'employeur est responsable, devant ses employés, des engagements contenus dans le régime de prévoyance.
- Un accord à durée de 5 ans. Devant le refus de la direction, elle demande que soit inscrite dans l'accord une obligation de révision et d'un nouvel appel d'offre à partir de 5 ans maximum.

La direction se cramponne sur ses positions :

- Monter la contribution patronale à 50 % ? Pas question !
- Remettre en cause la durée indéterminée de l'accord ? La DG insiste sur son exigence d'un « cadre pérenne et stable ».

• La CGT demande le remboursement du surcoût

Par ailleurs, les syndicats protestent, apprenant que les salariés devront payer (sur la paie d'octobre) le surcoût résultant du passage à un contrat facultatif.

La CGT demande le remboursement de ce surcoût.

Par ailleurs, les syndicats exigent que l'engagement pris par Novalis de lever l'obligation d'un préavis de 2 mois pour une résiliation du contrat (en cas de retour au régime facultatif) soit rendu public. La direction s'y engage à nouveau.

• La DG fait semblant... de proposer une formule « duo »

La direction présente en séance une proposition avec trois formules (isolé, duo, famille) sous la forme d'un tableau. Nous aurions pu nous estimer satisfaits, mais :

- Les cotisants « famille » sont censés payer la note, leur cotisation passant de 67,08 € à 74,98 € (cotisations 2011).
- Le montant de la part patronal est bloqué : les cotisations salariales serviront donc de variable d'ajustement !
- La cotisation « couple » est plus chère que le double d'une formule « isolée »

Pendant la discussion, la CGT propose d'autres chiffres, permettant à tous les cotisants de s'y

retrouver : la direction les rejette au motif... que la part patronale doit augmenter. Dans ces conditions, la proposition de la DG n'obtient le soutien d'aucune délégation syndicale.

Au passage, la direction nous transmet de nouveaux chiffres sur l'adhésion à Novalis depuis que le contrat est facultatif : 6 576 adhérents à Novalis, dont

- Formule « isolé » : 2 710
- Formule « duo » : 1 547
- Formule « famille » : 2 319

• **Cotisations en fonction des salaires : le non sans explications de la DG**

La CGT avait transmis des tableaux chiffrés en vue d'un système de cotisations déterminées en fonction du salaire (*proposition disponible sur le site www.cgtafpa.org*). Nous indiquons que cette proposition a au moins trois mérites : elle permet la justice sociale, tout en étant intéressante pour tous les salariés ; elle garantit l'équilibre économique du contrat ; nous proposons d'augmenter légèrement le pourcentage de calcul des cotisations par rapport au plafond de la sécurité sociale et de porter la part employeur à

50%, ce qui permet de réduire le montant des cotisations et de réduire le surcoût pour l'AFPA
Rejet catégorique de la DG ! Sans aucune explication.

• **Référendum le 4 novembre**

Dispositions prévues pour le référendum :

- Il portera bien sur le contrat avec Novalis
- Les voix seront calculées à partir des inscrits
- Il aura lieu le 4 novembre

• **Le projet d'accord**

La direction s'engage à transcrire ses réponses (sous forme d'une nouvelle version du projet d'accord) aux demandes syndicales le lendemain, vendredi 8 octobre.

Ce projet d'accord sera présenté à la signature des syndicats après le référendum. La direction demande que les syndicats qui sont susceptibles de le signer s'y engagent par écrit avant le référendum.

La CGT répond que le syndicat sera consulté et qu'à l'issue, comme d'habitude, elle rendra publique sa prise de position.

Le projet d'accord (communiqué le 8 octobre) article par article

Article	Propositions de la CGT au cours de la réunion du 7 octobre	Commentaires	Réponse de la direction dans la version 3 transmise le 8 octobre
Article 1	Ajouter à l'objet du présent d'accord : - En précisant les modalités de suivi de l'accord et du régime		La demande est prise en compte dans l'article 1 de la version 3
Article 2	Enlever les phrases : « les garanties applicables à ce jour [...] ne constituent en aucun cas l'engagement de l'employeur »	Dispositions obligatoires dans les relations entreprise-salarié- assureur (loi N° 89-1009 du 31/12/1989 « Loi Evin » & loi 94-678 du 8/8/94 → Livre IX du Code de la SS) : L'employeur est responsable, devant ses employés, des engagements contenus dans le régime de prévoyance, quelle que soit la forme de mise en œuvre (accord collectif, référendum, unilatéral) ; il devra s'assurer que toutes les dispositions en sont reprises dans le contrat d'assurance souscrit en garantie de ses obligations. A défaut il devrait directement régler les prestations correspondantes	Le passage est enlevé de l'article 2. Sont ajoutées trois dispositions conformes au règlement de Novalis : - une indexation des cotisations sur le plafond de la sécu - une possibilité de révision du montant des cotisations au 1 ^{er} janvier au regard de résultats observés - une possibilité de révision du montant des cotisations en cours d'année en cas de

			modifications de lois, règlements, impôts, taxes...
Article 3.2	Notre demande que les salariés dont le contrat est rompu pour incapacité ou invalidité , puissent continuer à bénéficier du remboursement de leurs dépenses médicales sans limitation de durée a été prise en compte dans la version 2 La CGT demande que les retraités puissent également en bénéficier, conformément à l'article 4 de la loi Evin	La CGT est attachée au développement des droits attachés à la personne. De plus, le principe de la portabilité de certains droits est inscrit dans l'ANI 2008.	Refus de la direction, qui renvoie aux garanties offertes par Novalis
Article 3.2	De la même façon, la CGT que les chômeurs licenciés par l'AFPA puissent également en bénéficier.	La CGT est attachée au développement des droits attachés à la personne. De plus, le principe de la portabilité de certains droits est inscrit dans l'ANI 2008. La CGT s'appuie sur l'avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (article 14) : « les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture . Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ; Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif... »	La direction refuse au motif que cet avenant n'a pas été encore été « étendu ». La CGT rétorque qu'il aura toutes les chances d'être « étendu » dans une période proche. Et de toutes façons, avenant « étendu » ou pas, il s'agit d'une demande de notre part. La direction maintient son refus.
Article 3.3	La demande que les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons autres que		La demande est prise en compte dans l'article 3.3 de la version 3

	<p>médicales continuent à bénéficier des garanties et de la contribution de l'employeur a été prise dans la version 2 pour les congés parentaux.</p> <p>Plusieurs syndicats demandent que la restriction des 12 mois soit levée.</p>		
Article 3.4	<p>La demande de la CGT d'une prise en charge totale pour les salariés travaillant sur des temps partiels inférieurs au mi-temps a été prise en compte dans la version 2, mais avec des restrictions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que la cotisation salariale mensuelle soit au moins égale à 10 % de sa rémunération mensuelle brute - que le 13^{ème} mois soit compris pour ce calcul <p>La CGT demande la levée de ces restrictions</p>	<p>Les dispositions légales actuelles permettent une telle prise en charge pour des salariés aux revenus particulièrement bas</p>	<p>La direction refuse la levée de ces restrictions.</p> <p>La CGT demande alors qu'il s'agisse de 5 % & et non plus de 10 % de la rémunération mensuelle brute qu'on retire la mention au 13^{ème} mois</p> <p>La direction refuse</p>
Article 5	<p>La CGT propose une part patronale à hauteur a minima de 50 % de la cotisation globale</p>	<p>Nos arguments (en plus de ceux formulés au cours des semaines précédentes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - C'est la seule façon de permettre une cotisation salariale en fonction du salaire - C'est la seule façon de permettre l'ajoute de formule « coupe » et « famille monoparentale » - Avec un engagement de l'employeur a minima à 50 %, l'AFPA aurait autant intérêt que les salariés à éviter certaines hausses 	<p>La direction maintient la barre des 40 %</p>
Article 5	<p>Proposition d'ajout :</p> <p>La cotisation salariale doit être calculée en fonction du salaire brut du salarié et en fonction de formules rendant compte de la situation familiale du salarié : famille, isolé, couple, famille monoparentale</p>	<p>Pour une protection frais de santé solidaire et efficace</p>	<p>La direction propose une solution prenant en compte trois formules (isolé, duo, famille) mais à des conditions inacceptables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les cotisants « famille » payent la note - Le montant de la part patronal est bloqué et les cotisations salariales de variable d'ajustement <p>La direction rejette la</p>

			proposition chiffrée de la CGT de cotisations au prorata des salaires
Article 8.1	La CGT propose une durée de validité de l'accord maximale de 5 ans (et non plus à durée indéterminée comme dans la version actuelle).	<p>Obligation de révision à partir de 5 ans et d'un nouvel appel d'offre</p> <p>Durée indéterminée : uniquement en cas de contrat facultatif</p> <p>Article L. 912-2 du code de la SS</p> <p><i>Un accord laissant à durée indéterminée la porte ouverte à des augmentations de tarifs ou à des diminutions du niveau des prestations serait particulièrement dangereux pour les salariés.</i></p>	<p>La direction refuse</p> <p>La CGT demande dans la alors que soit inscrite dans l'accord l'obligation d'une révision et d'un nouvel appel d'offre à partir de 5 ans maximum</p> <p>Refus de la direction que le contrat avec Novalis puisse être formellement révisé ou remis en cause.</p> <p>Mais elle ajoute dans la version 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la phrase suivante à l'article 8.3 : « <i>Au moins tous les 5 ans, la commission procédera à l'examen technique approfondi de l'ensemble du régime</i> » - un article 8.4 : « <i>en cas de situation de gravité jugée comme telles par la commission, elle laissera aux parties le soin d'apprécier la nécessité d'une révision ou d'une dénonciation du présent accord.</i> » - un article 9 : « <i>l'application de l'article 8.4 précédent n'aura, pas pour effet de priver l'une ou l'autre des parties signataires de son droit à demande de révision et dénonciation du présent accord, conformément aux dispositions légales.</i> »