Montreuil le 17.06.2013

 Note  aux Syndicats et structures CGT de la FNSCBA

 ***La Complémentaire Santé*** suite à l’accord de l’ANI du 11.01.2013

 Mes Chers (e) Camarades,

Il nous semble nécessaire et pertinent de rédiger cette note sur les conséquences de la signature de l’Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, portant sur le thème d’une complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés à partir de 2017. Ceci devant vous permettre d’être au fait de la situation faisant suite à la décision du conseil constitutionnel du Jeudi 13 juin 2013, qui censure les clauses de désignation au niveau des branches.

«  Vive un accord négocié par les partenaires sociaux, désavoué par un organe politique (Le Conseil Constitutionnel) en date du 13 juin 2013, sur la pression du lobbying des compagnies d’assurance privé, porté par les députés UMP bras armé du seul capital et non défendu par un gouvernement soit disant respectueux de la négociation collectives  »

(Pièce jointe en annexe, déclaration CGT sur cette décision)

Dans un premier temps, notre organisation aurait pu se satisfaire de l’obligation et de la décision que chaque salarié soit couvert par une complémentaire Santé.

*Mais voyons maintenant quelques contradictions de l’accord.*

L’accord, lors de la signature par les trois OS de salariés qui sont la CFDT la CFTC et la CFE-CGC, et les Organisations Patronales CGPME, MEDEF, UPA, mentionné bien la possibilité de négociation au niveau des branches, par le biais des Commissions paritaires devant se réunir avant juin 2013, et actant un accord avant juillet 2014 sur le choix d’un acteur pouvant couvrir toutes les entreprises du secteur. Pour avoir une photo de nos secteurs d’activités, 70% des entreprises ont moins de 10 salariés dans le BTP comme dans le Bois, et jusqu’à 95% pour certaines branches connexes » activités diverses ».

Une fois cette possibilité balayée du pied et d’un revers de main, il ne reste plus que la négociation en entreprise, seulement pour les entreprises pourvues d’au moins un Délégué Syndical et comme le précise le texte celles ayant plus de 50 salariés, afin d’aboutir à un accord ouvrant les droits au plus tard en Janvier 2016*.* Bien qu’il soit possible que des entreprises de moins de 50 puissent être aussi pourvues d’un DS a la condition qu’une section syndicale d’au moins deux adhérents soit en place !!!

*Que dire sinon que pour certaines cela pourrait fonctionner dans un cadre respectueux de la représentativité et de la négociation, mais là ou se sont des Délégués «  d’affichage pour ne pas dire d’accompagnement) il y aura certainement débat et tension plus que légitimes !!!*

 Par déclinaison, reste ensuite la décision unilatérale de l’employeur ( sous réserve des garanties prévues par la Loi Evin du 31.12 1989 qui permet à un salariés employé avant la mise en place d’un système de garantie de refuser de cotiser) qui devient de fait possible si aucune autre des conditions ne sont remplies, nous verrons très certainement des iniquités de traitements entre salarié d’une même branche ou de même secteur d’activité.

Nous ne pouvons pas laisser faire, pour cela nous devrons les dénoncer et les contester devant les instances juridiques.

* *Point sur les minimas actés dans la loi et le texte ou tout au moins à ce jour, car lorsqu’on regarde de prêt, les écrits ne correspondent par forcément à l‘idée première de la négociation.*

**Une couverture à Minima, sur la base de la Couverture Mutualisée Universelle avec 100% de la médecine de ville*, prise en compte du ticket modérateur et du forfait journalier hospitalier ainsi que les dépassements de tarifs pour certains dispositifs médicaux, (prothèses dentaires et d’orthopédie dento-faciale, certains dispositifs médicaux à usage individuel.***

***Soit 100% de la médecine de ville, 125% pour le dentaire dans le cas de la pose d’une couronne (de base) avec un BR Sécu… à 80% allégrement 100€, l’optique 100€ de forfait annuel. Ce qui veut dire une paire de lunette complète de correction en gros tous les trois ans.***

Ces critères étant toujours à définir donc à négocier lors de leur mise en place sauf dans le cas de d’une décision unilatérale

***La répartition de la cotisation proposée dans le texte d’aujourd’hui serait couverte par du 50% employeur et 50% salarié.***

Il est important de rappeler la revendication CGT**, une Sécurité Sociale généralisée à 100%, …** L’Application stricte, des dispositions du code du travail concernant les matières dérogatoires, soit : l’article L.2253-3. Le respect de l’égalité de traitements dans les catégories objectives (Ouvrier/Etam, Cadre), les règles s’appliquant aux conventions collectives dans toutes leurs spécificités, salaire mini, classification, les garanties complémentaires collectives mentionnés au L 912-1 de code de la sécurité sociale etc . Les obligations s’appliquant à l’assurance de personne collective notamment variations des prestations face à un même risque, versement de cotisations garantissant l’accès aux droits ( pas de carence), un contrat ou une convention de gestion de régime (même prestations, mêmes critères de cotisations , mêmes droits de règlements des dossiers et d’accès aux services

Il va donc falloir se battre, pour gagner et arracher des améliorations de garanties une répartition de la cotisation incluant la contribution « employeur » d’a minima 60%. Ce n’est pas aux salariés de financer les désengagements successifs de notre sécurité sociale. Elle nous est enviée, et nos anciens l’ont gagné en se battant.

Maintenant que les employeurs ont gagné sur les allégements de cotisations, nous, nous devrions assumer les choix des gouvernements aidés en cela par l’accompagnement de certaines centrales syndicales !!!! **Non et Trois Fois NON**

Point ***Positif***:

 **La Portabilité des Droits avec et par la mutualisation des moyens.**

Qu’est ce que « La Portabilité » : Assurer a tous les anciens salariés ayant subi une perte d’emploi sauf dans le cas d’un licenciement pour faute lourde, une couverture Santé dés le 1 Janvier 2014 et pour la prévoyance dés le 1 er Juin 2015. Cette portabilité est encore à ce jour de 9 mois maxi et sera portée à 12 MOIS.

*Pour rappel, dans la branche du BTP, Cette portabilité n’est pas restrictive dans le temps pour les salariés de la catégorie Ouvrier CNRO. Chose que la branche compte remettre en cause en s’appuyant sur la négociation des Catégories objectives, en cour de discussion !!!*

Par ailleurs, suite à la modification des clauses de portabilité, un calendrier fixe et défini dore et déjà quelles sont les clauses devant être obligatoirement mentionné dans le contrat de travail. Nous en reparlerons !!!

**Serge Plechot**