



## 8 MOTIFS LEGITIMES POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE NE PAS SIGNER LE PROTOCOLE D'ACCORD C.S.O.

*Les organisations syndicales représentatives des salariés des organismes de Sécurité Sociale ne devraient pas signer le projet d'accord sur la Complémentaire Santé Obligatoire qui leur est soumis par l'UCANSS :*

### A – CONSIDERATIONS D'ORDRE GENERAL

#### 1 – L'ECART ENTRE CSO ET PROGRES SOCIAL

- ✓ le lien entre protection complémentaire et contrat de travail est une notion nord-américaine de la protection sociale. La disparition du contrat de travail entraîne **la perte de la protection complémentaire** qui est liée. Autrement dit, c'est lorsque la personne a potentiellement le plus besoin d'une couverture santé qu'elle ... disparaît ! Comme "progrès social", avouons qu'on a connu mieux ...
- ✓ un contrat à adhésion obligatoire entraîne ipso facto l'acceptation des conditions de garanties par le salarié assujetti. Il n'a **aucun pouvoir**, contrairement à ses droits en tant qu'adhérent dans une mutuelle.
- ✓ les intérêts objectifs de l'employeur (maîtrise des dépenses liées aux charges de personnel) **divergent fondamentalement** de ceux du salarié-assujetti (bon niveau de remboursement). Or, comme les dépenses de santé augmentent régulièrement, le niveau de remboursement baissera inéluctablement. Et le salarié sera contraint de s'assurer ultérieurement à un ... régime facultatif supplémentaire.

**Contrairement à la pensée dominante, une complémentaire santé obligatoire n'est pas synonyme de progrès social, à la fois en termes économiques et démocratiques.**

#### 2 – LE VERITABLE ENJEU NATIONAL DE LA CSO

Il est légitime de **s'interroger** sur les motifs qui poussent un employeur à une dépense récurrente d'environ 3% de la masse salariale alors

- ✓ qu'en ne faisant rien, l'application stricte de la loi lui coûterait environ **4 fois moins** !
- ✓ qu'**aucune** organisation syndicale ne l'avait saisi du sujet qui ne faisait l'objet d'aucune demande des salariés,
- ✓ qu'il se **refuse** à toute augmentation salariale !

**En réalité, le véritable enjeu est de créer un second régime obligatoire à l'échelle du pays, afin de transférer les charges de santé de la Sécurité sociale vers des complémentaires santé. C'est dans ce but que les pouvoirs publics ont construit le dispositif (lois Aubry, loi Fillon).**

## B – ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

### **3 – UNE PRETENDUE PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR**

Contrairement à ce que prétend l'employeur, il ne fait AUCUN effort contributif réel pour la CSO. En effet :

- ✓ pour sa participation au contrat des actifs, il va puiser dans ce qui était prévu pour améliorer les salaires de ces mêmes actifs, puisque ses engagements de financement de la CSO s'inscrivent dans la limite de la COG définie bien avant la négociation.
- ✓ pour financer "l'appât" des retraités, il va réorienter des ressources jusqu'ici affectées à d'autres financements sociaux (CE et CAPSSA) et provenant de la masse salariale des actifs.

**En réalité, le salarié finance 100% de la CSO mais il n'a aucun droit de regard sur le contrat auquel il est assujéti si ce n'est par le truchement d'une commission nationale ... paritaire.**

### **4 – UNE AMPUTATION ILLEGITIME DES RESSOURCES DES CE ET DE LA CAPSSA**

L'employeur a prévu de réorienter des ressources qu'il destinait jusqu'ici à la CAPSSA et aux Comités d'Entreprise pour financer une petite partie du futur régime des retraités.

Subsidiairement, on peut s'interroger sur le mutisme des organisations syndicales à propos de cette suppression de ressources : qui ne dit mot consent.

**Les organisations syndicales ne peuvent accepter que les ressources des comités d'entreprise et de la CAPSSA soient amputées de 20 millions d'euros par an. Il faudra ensuite assumer avoir mis le doigt dans cet engrenage extrêmement dangereux.**

### **5 – UN EXISTANT MUTUALISTE INSTITUTIONNEL**

Il faut être clair : à la Sécurité Sociale, **l'employeur ne vient pas répondre à un besoin !**

**Depuis plus de 50 ans**, les salariés de l'institution (dans leur immense majorité) se sont dotés de mutuelles pour assurer leur solidarité en matière de complémentaire santé ; le plus souvent à l'initiative des Comités d'Entreprises.

Ce sont environ **120 mutuelles et 600 salariés** qui gèrent la complémentaire santé des salariés de la Sécurité sociale et que l'UCANSS veut, pour la plupart, **raayer du paysage**.

**Aujourd'hui, l'employeur n'a aucune légitimité pour casser le système existant, fondé sur les principes mutualistes du code de la mutualité et sur la liberté d'adhésion.**

## C – DANGEREUSES CARENCES CONTRACTUELLES

### **6 – DES DOCUMENTS IMPORTANTS MANQUANTS**

Lors de la RPN du 3 juin 2008, le représentant de l'employeur, Monsieur RENARD, a déclaré que, pour clore les négociations, les partenaires **devraient disposer** :

- du texte de l'accord,
- du contrat de coassurance pour le régime des actifs,
- du contrat de coassurance pour le régime des « anciens salariés »
- du cahier des charges techniques conditionnant les relations entre les assureurs

A ce jour, **seul le premier support** est entre les mains des organisations syndicales !

**Pour prendre une décision en parfaite connaissance de cause et, surtout, des conséquences, la diffusion des 3 autres documents considérés comme nécessaires par l'employeur lui-même, est indispensable ... avant toute signature.**

## **7 – DES INCOHERENCES, MANQUES ET ERREURS :**

En l'état de son contenu, le texte constitue un véritable **chèque en blanc**.

- ✓ premier élément et non des moindres, les taux de cotisations **ne sont pas déterminés** dans l'accord. La cotisation est exprimée avec 2 inconnues X et Y ! (cf. article 5.2) ;
- ✓ autre exemple d'incohérence : le conjoint « non à charge » (donc actif hors Sécurité Sociale) serait redevable d'une cotisation **inférieure** à celle demandée à chaque conjoint salarié de la Sécurité sociale ;
- ✓ retenons encore que les modalités relatives au régime des anciens salariés sont **absentes** du texte de l'accord, contrairement à ce qui était prévu ;
- ✓ les vagues projets de contrat de coassurance qui ont été présentés aux organisations syndicales comportaient nombre **d'erreurs** et **d'incohérences** avec le protocole d'accord.

**Un préalable à la signature réside dans la présence dans l'accord des taux de cotisations des actifs comme cela avait été dit en RPN.**

**Un autre préalable à une signature serait a minima que la négociation reprenne pour corriger les manques et les erreurs.**

## **8 – UN PREAMBULE « POLITIQUE » NON NEGOCIE :**

Le protocole d'accord comporte un préambule qui ne figurait sur aucun des textes précédents. Il n'a fait l'objet d'aucune discussion en RPN et les objectifs annoncés sont **discutables**.

Soulignons que son dernier alinéa évoque «une politique de recrutement et de fidélisation des salariés » alors qu'une telle politique passe par des **salaires décents**, ce qui n'est pas le cas dans l'institution, et que nous connaissons les derniers résultats de la « négociation salariale » !

**Par principe, le contenu de ce préambule est de fait entièrement à négocier.**

**En outre, son dernier alinéa est indécent**

## CONCLUSION

**Même si l'approche idéologique sur la CSO** peut différer d'une organisation syndicale à une autre, **aucune ne devrait prendre le risque de signer cet accord en l'état**, tant sont criantes ses lacunes et ses approximations juridiques et financières. De plus, il ouvre la porte à des possibilités de recours juridiques que certains évoquent déjà.

En réalité, le salarié a besoin que l'employeur augmente son salaire pour qu'il puisse librement choisir lui-même une complémentaire santé.

**Pas que l'employeur lui dise de quelle complémentaire santé il a besoin en lui prenant sur son salaire de quoi la financer !**

En outre et comme pour mettre les organisations syndicales devant le fait accompli, **l'UCANSS vient de diffuser** aux directeurs des organismes de Sécurité Sociale (aux fins de propagande auprès des salariés) une notice descriptive d'un « régime obligatoire de complémentaire santé » ... **qui n'existe pas** (le protocole d'accord est ouvert à la signature des fédérations syndicales **jusqu'au 12 août 2008**). !

Cette célérité de l'UCANSS est pour le moins **curieuse**. L'expérience montre, en effet, qu'elle ne fait pas preuve du même souci d'information, ni du même empressement quand il s'agit de projet d'accord relatif aux salaires, ni sur d'autres sujets faisant l'objet de revendications des personnels.

**L'UCANSS veut-elle faire pression** sur les organisations syndicales pour qu'elles signent un texte pourtant inabouti, incomplet et privé des annexes nécessaires ?

**L'UCANSS a-t-elle des inquiétudes** quant à la façon dont le personnel percevra les « bienfaits » de ce projet, au point de mobiliser prématurément agents de direction et cadres pour le défendre avant qu'il n'ait d'existence ?