



Mutuelle du personnel IBM : *Alerte !*

Comme pour ses précédents coups tordus pour diminuer la masse salariale, la DRH reste muette envers les salariés sur son dernier projet : une attaque frontale contre la Mutuelle. Pour IBM, c'est haro sur l'emploi, haro sur les salaires, et maintenant haro sur la prévoyance et la santé.

La CGT IBM estime urgent de vous alerter sur ce qui est en train de se passer, qui aura un impact fort sur votre budget, et des conséquences non négligeables sur votre santé.

Acte 1 : La direction d'IBM France dénonce l'accord d'entreprise qui encadrait les relations entre IBM et la Mutuelle. Son objectif est double :

- faire des économies substantielles sur les frais de santé, grâce à la loi de juin 2013 sur la soi-disant « sécurisation de l'emploi ». Comment ? Très simple : en appliquant la couverture minimum légale (celle faite pour les petites entreprises qui n'avaient pas de mutuelle), et en laissant les salariés financer seuls une mutuelle complémentaire à options. La protection de votre santé sera donc proportionnelle aux moyens que vous pourrez y mettre. Du pur libéralisme à la Trump ...
- mettre le courtier AON-Hewitt (américain, of course) en piste. Exit la MACIF, et tant pis pour la Mutuelle IBM, pour les salariés actifs et surtout pour leur famille qui ne sera plus couverte.

Accessoirement, IBM en profitera pour se débarrasser des 22 personnels IBM détachés à la Mutuelle, essentiellement des non-cadres.

Acte 2 : La direction d'IBM lance arbitrairement des appels d'offre, et retient trois finalistes : AXA, Générali et la Mutuelle du personnel IBM (pour ne pas paraître tout de suite trop brutale envers elle).

Acte 3 : La direction fait croire à un pseudo dialogue social avec ses CSP où rien n'est négocié : la couverture de santé sera minimale, les conjoints et enfants payeront « plein pot ». Le reste à charge de l'assuré augmentera. Les retraités sont aussi oubliés. L'esprit de mutualisation est abandonné. Le contrat de base sera « solidaire et responsable » (termes de la loi).

Acte 4 : Face au tollé des syndicats, la direction propose des « options » (qu'elle ne financera pas) ... C'est le début de la médecine à deux vitesses. Si tu es riche, tu peux te soigner. Sinon ...

Acte 5 : Devant l'impossibilité d'IBM de mettre en place son projet au 1^{er} janvier 2017, l'actuelle mutuelle sera prolongée jusqu'au 1^{er} juillet 2017. Un autre risque est qu'IBM se tourne vers une « décision unilatérale de l'employeur » (DUE) : vous ne seriez plus obligé d'adhérer à cette supercherie, mais dans ce cas le salarié n'aurait plus de participation de l'employeur à sa complémentaire santé.

Acte 6 : La Mutuelle du personnel IBM a réuni vos délégués pour leur dire qu'il ne faut pas ignorer le « marché ». Mais face au libéralisme échevelé d'IBM et le poids des mastodontes que sont AXA et Générali, que pèse-t-elle ? Vendre son âme « au marché » ne la sauvera pas ! La Mutuelle devait agir plus tôt, et surtout mobiliser ses adhérents. Elle n'a pas voulu le faire ...

La CGT n'ayant au conseil d'administration qu'un administrateur, sa voix n'a pas été entendue ; on voit maintenant le résultat calamiteux du refus de la Mutuelle de se confronter à IBM.

Pour ne pas disparaître, la Mutuelle IBM est intégrée dans l'union mutualiste de groupe (UMG) de la société de groupe d'assurance de la MACIF. Quid de l'autonomie de décision de notre Mutuelle ?

Tous, refusons le démantèlement d'IBM France

Déclaration de la CGT pour le CSP du 29 septembre 2016

« C'est curieux, chez les membres de la DRH d'IBM France, ce besoin de faire des phrases creuses. Normalement, l'objet de cette réunion, c'est la négociation d'un accord de remplacement sur l'accord IBM France, dénoncé par l'employeur, relatif à la complémentaire santé. L'ouverture de cette négociation était obligatoire.

Mais il est clair qu'aucune des dispositions prévues dans l'accord dénoncé ne fera l'objet de la négociation, et en particulier le cœur de cet accord, c'est-à-dire le contenu du contrat collectif obligatoire de complémentaire santé couvrant les salariés actifs, la désignation de l'organisme prestataire, et le taux de la masse salariale brute servant au calcul de la cotisation de l'entreprise à la complémentaire santé.

En réalité, à partir du moment où l'appel d'offres relatif au contrat collectif obligatoire était un projet unilatéral de l'employeur, il n'y avait pas d'objet à la négociation et, par conséquent, en droit, il n'y a pas eu ouverture de négociation. Car tout se passe hors de la commission paritaire : c'est la direction et elle seule qui a défini le cahier des charges, c'est la direction et elle seule qui a lancé son appel d'offres, c'est la direction et elle seule qui a retenu les candidats répondant à l'appel d'offres, c'est la direction et elle seule qui a analysé les dossiers de candidatures, a choisi la « short list » et se prépare à choisir l'organisme assureur.

Non seulement la négociation de l'accord de remplacement n'a pas encore commencé, mais les organisations syndicales représentatives ont été écartées de toute discussion. Les réunions de la commission paritaire (dite CSP) ont eu lieu en pure perte, ce ne fut qu'une mascarade.

La direction a proposé d'engager une discussion sur la couverture maladie des ayants droits. Mais, faut-il rappeler à la direction que la loi de sécurisation de l'emploi ne parle que du contrat collectif obligatoire des salariés actifs ? Ou alors, pour inclure les ayants droit des salariés actifs dans le contrat collectif obligatoire, la direction envisage-t-elle une cotisation familiale, ce qui serait cohérent est correspondrait à une revendication de la CGT ?

De la même manière, la mise en œuvre du contrat solidaire et responsable et du panier de soins minimal de l'accord ANI nécessiteront, pour le maintien des prestations actuelles n'entrant pas dans ce cadre, la signature d'un contrat d'adhésion individuel par l'ensemble de ceux désirant le maintien des prestations. Mais qui va négocier ou fixer les termes de ce contrat individuel additif des salariés ?

Quelle est la légitimité de l'employeur pour le faire, sachant qu'il n'y aura pas de cotisation patronale (voir ci-dessous). Rappelons-le : la légitimité de l'entreprise, personne morale, se limite à la signature de contrats collectifs, obligatoires ou facultatifs. Mais les contrats individuels, par nature, ne concernent que la personne physique et l'organisme prestataire.

En fait, s'il n'y a pas de cotisation familiale, si les ayants droit ne relèvent pas d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, on en revient, pour les ayants droit, soit à une adhésion individuelle, soit à un contrat collectif à adhésion facultative. Mais dans ces deux cas, l'employeur, personne morale, n'est pas le mieux placé pour définir les termes des contrats individuels ou du contrat collectif à adhésion facultative. Enfin, quel serait la pertinence de la signature de l'employeur IBM France si un tel accord concernant les ayants droit ne prévoyait pas une cotisation dite patronale ?

La CGT rappelle, à ce propos, que le mythe de la contribution patronale à la complémentaire santé a volé en éclats : non seulement la cotisation individuelle des salariés, pour eux-mêmes et pour leurs éventuels ayants droit fait partie de leur revenu imposable, mais c'est également le cas de la prétendue contribution patronale qui est maintenant aussi affectée au revenu imposable des salariés. Cela confirme que l'employeur a toujours collecté les cotisations individuelles ou collectives des salariés, mais n'a jamais mis la main à la poche. De 1946 à 1998, la soi-disant contribution patronale à la mutuelle était de 1 % de la masse salariale brute, incluse dans la contribution patronale aux comités d'établissements qui a toujours été un salaire socialisé.

D'autre part, on sait que la société AON Hewitt, appartenant au groupe international AON, a reçu mission d'IBM US de piloter les DRH des filiales IBM sur toute la planète. Par conséquent, le pilotage d'AON Hewitt a probablement dû s'exercer sur la rédaction du cahier des charges de l'appel d'offres d'IBM, sur la sélection des candidats, sur l'examen des dossiers de réponses à l'appel d'offres.

Mais il se trouve aussi que le groupe AON comporte une filiale, AON gestion spécialisée dans l'administration des complémentaires santé. On aimerait bien savoir si AON Gestion fait partie de la « short list ». Si tel était le cas, la direction d'IBM France aurait, pour le moins, contrevenu aux principes de la concurrence libre et non faussée. »

Michel Perraud, administrateur CGT à la Mutuelle



CGT IBM Paris-banlieue, 24 novembre 2016

M Grimault	06.12.63.53.97	MC Picard	06.13.96.77.00
F Aubert	01.49.41.71.73	F Charvin	01.49.41.78.43
J Cardante	01.58.75.17.34	C Agon	01.58.75.14.35
D Meunier	01.58.75.10.98	JA Gonçalves	06.80.71.41.50
N Wersand	01.58.75.34.51	M Amrouche	01.58.84.00.27
P Parquier	06.81.48.93.90	Y Gosselin	01 49 08 27 85
R Zouqi	01.58.75.55.85	C Rozec	01.58.84.00.89
F Senou	01.49.41.77.12	E Turmeau	01.49.41.77.52
Local CGT à BC	01.58.75.02.59	Local CGT à Noisy	01.58.84.07.90