



CGT-Smile News #2

Bulletin d'information juin 2017

Vos représentants CE ont été consultés sur le changement de mutuelle. Vous pouvez trouver l'avis du CE sur [le site du CE](#). Dans ce bulletin nous allons largement revenir sur cette consultation locale. Selon notre appréciation, Smile ne finance pas correctement le régime de prévoyance. Au début de l'année 2016, le remboursement de la prévoyance est passé de 100 % à 50 %. Cette baisse du taux de cotisation employeur a provoqué un mouvement de débrayage. En poursuivant l'analyse nous avons découvert que Smile ne respectait pas la convention collective des cadres qui oblige à une large contribution de l'employeur pour la prévoyance.

Les enjeux locaux ne nous font pas oublier que le Code du travail est en grand danger. Le nouveau gouvernement va lancer par ordonnance un grand chantier de déconstruction du Code du travail. Le projet est mené dans une grande opacité. Nous vous livrons quelques analyses.

Pour défendre nos acquis sociaux et nos conditions de travail, nous voulons fonder un syndicat dans l'entreprise. Rejoignez nous :) !

Ca se passe à Smile

Changement de mutuelle

Smile change de mutuelle afin d'harmoniser les régimes des anciens d'OpenWide et des smiliens. Klesia a été choisi pour notre mutuelle et notre prévoyance. Le changement de mutuelle a été effectué au pas de charge car de nouveaux dispositifs légaux entrent en vigueur début juillet, obligeant les mutuelles à respecter des « critères responsables ». Ces critères consistent en un plafonnement de certains remboursements notamment pour les lunettes ou les dépassements d'honoraire. Ces changements n'ont pas été anticipés et la démarche de recherche de mutuelle a été effectuée tardivement.

Ce changement rapide provoque l'inquiétude des salariés. La direction ainsi que le courtier nous ont assuré qu'étant donné que nous ne changeons pas de gestionnaire mutuelle l'ensemble des salariés déjà inscrit à la mutuelle seront d'office adhérent à la mutuelle de base. La situation pourra être régularisée ensuite sans que nous sachions si les options souscrites par la suite auront un effet rétroactif ou non. Un mail des RH précisera toutes ces modalités.

La mutuelle choisie sera moins coûteuse et offrira de meilleurs taux de remboursement. Ceci est rendu possible car lors de l'année précédente les smiliens ont cotisé plus qu'ils n'ont dépensé. Le dossier de notre entreprise était donc particulièrement intéressant pour les assureurs.

Tout semble aller dans le meilleur des monde...

... mais pour la CGT le compte n'y est pas au niveau de la répartition des cotisations entre employeur et employé.

Mutuelle

Smile avant		OpenWide avant		Nouvelle mutuelle	
Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé
50	50	60	40	50	50

Prevoyance

	Smile avant		OpenWide avant		Nouvelle mutuelle	
Tranche du salaire (mensuelle brut)	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé
A (<3 218)	50	50	100	0	70	30
B (<9654)	50	50	50	50	50	50

Pour la mutuelle, Smile reste sur la répartition minimale légale de 50/50, dans de nombreuses entreprises, notamment feu OW, l'employeur participe au delà des 50%. Pour la prévoyance Smile augmente sa participation à 70% , c'est bien nous direz-vous. Mais la direction fait fi des obligations légales de financement de prévoyance pour les cadres (voir encart Le 1,5 % cadre non respecté).

Qu'est ce que la prévoyance

La prévoyance est une assurance permettant de couvrir 3 risques importants :

Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, la sécurité sociale maintient 50 % du salaire. Le reste est complété par l'employeur ainsi que par l'assurance prévoyance.

Incapacité permanente

En cas d'invalidité le salarié perçoit une indemnité. Les incapacités sont classées en trois catégories :

- 1.le salarié est capable de continuer une activité
- 2.le salarié ne peut plus exercer d'activité
- 3.le salarié ne peut plus exercer d'activité. Son état nécessite une assistance pour les gestes du quotidiens.

Risque décès

En cas de décès du salarié son conjoint et ses enfants reçoivent un capital décès puis une rente permettant d'assurer leurs besoins.

Le 1.5 % prévoyance cadre non respecté

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit dans son **article 7 que pour les cadres, l'employeur versera une cotisation prévoyance au moins égale à 1,5 % de la tranche A du salaire (soit pour un salaire de 39K 49 euros). Voir <https://goo.gl/HMDxXK> .**

A Smile, on est bien loin du compte la cotisation sur la tranche A est de 1 % financée à 70 % par l'employeur et 30 % à l'employé. A cela s'ajoute la cotisation sur la tranche B (pour les salaires en dessus de 39K/ans) qui est de 1 % payé à 50 % par l'employeur.

Pour un salarié payé 39K faites le calcul :

	Part employé	Part employeur	total
Nouvelle prévoyance Smile	9,8	22,8	32,6
Prévoyance cadre légale	0	49	49

En cas de non-respect de cette convention, la famille d'un salarié décédé est en droit de réclamer une indemnité égale à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (117 000€). Cet accord interprofessionnel s'applique toujours.

La CGT Smile revendique

Nous avons relancé de nombreuses fois la direction sur le sujet. Smile rétorque que cette obligation de couvrir les cadres avec une prévoyance coûteuse n'est plus adaptée à la société contemporaine et préfère mettre en place un contrat de prévoyance moins avancé. Certes en 2017, dans la majorité des couples les deux conjoints travaillent. La CGT défendant bec et ongles l'égalité professionnelle homme/femme ne va pas s'en plaindre, mais cet argument n'est pas convaincant. La direction cherche avant tout à faire des économies. La prévoyance couvrant les arrêts de travail pourrait sans doute être renforcée, les 1,5 % devant être répartis pour moitié sur la couverture du risque décès. Nous comprenons encore moins pourquoi les salariés auraient à

contribuer pour une prévoyance moins évoluée alors que la convention des cadres leur donne de droit une prévoyance plus performante et payée par l'employeur.

La CGT-Smile revendique donc :

- Dans l'immédiat le paiement à 100 % par l'employeur de la prévoyance choisie.
- Dans un second temps, nous reviendrons avec une proposition de prévoyance cadre utile aux salariés permettant de mettre à profit les 1,5 % de la tranche A dû par l'employeur.

Fondation de la CGT Smile



Nous sommes quelque uns à souhaiter fonder un syndicat. Il faut savoir que dans une entreprise, ce sont les syndicats et non le Comité d'entreprise qui négocient les accords d'entreprise. Il est donc impératif d'avoir un syndicat large pour peser dans les négociations.

Nous avons maintenant un délégué syndical.

A la rentrée nous réunirons les membres intéressés par la démarche pour lancer le syndicat. Ce sera l'occasion de déterminer collectivement quelle doit être la stratégie et les principales orientations de notre action..

Infos nationales

Ordonnances Macron



Le gouvernement prépare un projet de contre réforme, visant à déconstruire le Code du travail. La loi ne sera pas débattue au parlement, le gouvernement voulant procéder par ordonnance. L'Assemblée nationale aura juste à voter le projet d'habilitation (dispo sur <https://goo.gl/KJhfD4>).

Ce gouvernement se targue de vouloir consulter les syndicats et le patronat en organisant 50 réunions. Ces réunions auront lieu entre le 15 juin et le 15 juillet.

Trois thèmes seront abordés et chaque organisation disposera en réalité de 2h de « concertation » pour chacun des thèmes :

- 2 heures sur l'entreprise comme lieu de la création de la norme sociale au lieu et place de la branche et donc de la convention collective.
- 2 heures sur la fusion de toutes les instances de l'entreprise, c'est-à-dire du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT en une instance unique.
- 2 heures sur des licenciements rendus plus faciles.

Chacune et chacun pourra s'apercevoir que 6 heures pour traiter l'ensemble des sujets est tout simplement synonyme de passage en force. Il faut savoir que les syndicats n'ont pas reçu le projet. A la sortie de la première réunion, le président a été surpris en train de d'affirmer qu'il n'avait "ne leur avait rien dit" (aux syndicats), on appréciera... <https://goo.gl/egPN9o> . Voici quelques éléments qui ressortent des documents de travail qui sont sortis dans la presse :

MILLE ET UNE FAÇON DE LICENCIER SANS MOTIF

- » En cas de licenciement abusif, les prudhommes ne pourront plus réparer l'ensemble du préjudice et les condamnations seront plafonnées (à un niveau faible). Rien de plus simple alors pour un employeur que de licencier un cadre un peu trop critique à son goût par exemple
- » Les plans sociaux seront encore facilités et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une de leur filiale pour licencier gratuitement
- » L'employeur ne sera plus tenu de respecter de règles formelles pour licencier (précision par courrier des faits reprochés, entretien...)

UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE... AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Alors que la quasi-totalité des droits des salarié-es seront définis dans la négociation d'entreprise, le gouvernement, dans le même projet, remet en cause les droits à la représentation et à la négociation des salarié-es, accentuant le déséquilibre en faveur de l'employeur :

- » Suppression des CHSCT, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise qui seraient fusionnés dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élu-es sera diminué drastiquement
- » L'employeur pourra contourner les syndicats et faire un accord par referendum, en mettant en opposition les salarié-es entre eux et en fracturant le collectif de travail.
- » Plus besoin des syndicats pour négocier. Quand on est un-e élu-e isolé-e, comment résister aux pressions et chantages d'un employeur ???

UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE POUR GÉNÉRALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

Les seuls sujets encore définis dans la loi seraient le SMIC, l'égalité F/H et les seuils d'exposition aux risques. Tout le reste est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- » Les salaires, alors que c'est la négociation de branche qui permet d'avoir des augmentations collectives de salaires chaque année et de reconnaître les qualifications. C'est aussi la branche qui empêche le dumping et la concurrence déloyale au sein d'un même secteur.
- » La santé et la sécurité, et notamment la protection des mineur.e.s, les équipements, la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux, chimiques ou sonores...
- » Les règles concernant les CDD, l'intérim et le CDI (condition de recours, de renouvellement, de rupture...) Ceci complexifierait considérablement le Code du travail et le rendrait illisible pour les salarié-es comme pour les RH. Ceci empêcherait aussi la mobilité, très importante chez les ingénieurs, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?

Achetons les thés et infusions 1336 et/ou SCOOP TI



SCOOP TI est une coopérative SCOOP. Elle a été fondée par les salariés de Fralib (Thé Elephant appartenant à Lipton). Leur usine allait être délocalisée en Pologne. Après 1336 jours de luttes, ils sont parvenus à annuler 4 PSE et ont pu reprendre l'outil de production en coopérative.

La CGT encourage les salariés à soutenir les ex-Fralip en achetant leur produit. La scoop a maintenant 3 ans d'existence, sa viabilité n'est pas encore assurée. Il lui faut passer le cap des 5 ans.

<http://www.scop-ti.com/>

revendeur en ligne : <https://www.maxicoffee.com/>

Si vous êtes intéressés par l'initiative, on peut faire une commande groupée.