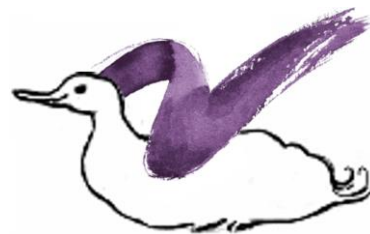


Le Canard Vigilant

Numéro **294** — Mardi 24 octobre 2017



Dans ce numéro :



- **La CGT signe l'accord complémentaire santé 2**
- **La CGT dans la rue et devant les tribunaux 6**
- **Le Conseil constitutionnel se prononce sur la loi El Khomri7**

le Canard  **vigilant**

est une publication du syndicat CGT Natixis.

Pour toute information ou pour vous abonner gratuitement, contactez Jean-Raoul au 01 58 32 61 11 ou Jean-François au 01 58 32 34 34



Restez informés :

Notre site internet :

<http://natixis.reference-syndicale.fr/>

Notre site intranet :

<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>



La CGT signe l'accord complémentaire santé

A l'issue d'un an de négociations, la CGT a signé l'accord relatif aux garanties complémentaires « remboursement de frais de santé » Natixis.

Nos revendications :	Ce qui a été obtenu, ou pas, dans l'accord :
Un régime complémentaire et un régime surcomplémentaire : afin de maintenir des prestations supérieures à ce qui est prévu dans les « contrats responsables » encadrés par la loi.	Il y aura un régime complémentaire obligatoire et un régime surcomplémentaire obligatoire.
Une harmonisation par le haut des prestations et niveaux de remboursements garantis par les différents régimes existants.	Un maintien d'un niveau global de remboursement à l'identique de l'existant ; Quelques améliorations. Sur quelques postes des diminutions de niveaux de remboursements. <u>Voir les tableaux de garanties assurées par AESIO :</u> <u>📄 NATIXIS - BASE OBLIGATOIRE 2018 RG 04092017.pdf</u> <u>📄 NATIXIS - SURCO OBLIGATOIRE 2018 250717.pdf</u>
Un régime familial obligatoire couvrant les enfants, sans surcotisation. Le maintien de la possibilité de faire adhérer les conjoints.	Un régime complémentaire « famille hors conjoint » <u>obligatoire</u> et un régime surcomplémentaire « famille hors conjoint » <u>obligatoire</u> . Un régime complémentaire « conjoint » <u>facultatif</u> et un régime surcomplémentaire « conjoint » <u>facultatif</u> .



<p>Une augmentation de la participation globale de l'employeur au financement de la complémentaire santé.</p>	<p>Pas d'augmentation de la participation globale de l'employeur.</p>
<p>Une participation de l'employeur au financement de la complémentaire et de la surcomplémentaire à hauteur de 75%.</p>	<p>Une participation de l'employeur de 70% pour la complémentaire « famille hors conjoint » ;</p> <p>Une participation de l'employeur de 50% pour la surcomplémentaire « famille hors conjoint ».</p> <p>Pas de participation de l'employeur pour la complémentaire ni la surcomplémentaire « conjoint » qui sont facultatives.</p>
<p>Une cotisation pour tous les régimes qui soit proportionnelle aux rémunérations (fixes et variables)</p>	<p>Il y aura :</p> <p><u>Pour le régime obligatoire complémentaire famille hors conjoint</u> : une assiette de calcul des cotisations proportionnelle aux rémunérations perçues avec un plancher à 20 000 euros brut annuel et un plafond à 8 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).</p> <p>Avec une part salariale à 0,643 % et une part patronale à 1,501 % de l'assiette.</p> <p>Nous restons en désaccord avec le plancher ! Les salariés percevant une rémunération inférieure à 20 000 euros brut annuel devraient cotiser sur le montant réellement perçu.</p> <p><u>Pour le régime obligatoire surcomplémentaire famille hors conjoint</u> : une assiette de calcul des cotisations proportionnelle aux rémunérations perçues avec un plancher à 20 000 euros et un plafond à 2 PASS.</p> <p>Avec une part salariale à 0,0755 % et une part patronale à 0,0755 % de l'assiette.</p>



Voir les simulations de cotisations du futur régime :

[Exemples écart cotisation avant après.pdf](#)

Pour le régime facultatif complémentaire conjoint : une assiette de calcul des cotisations forfaitaire. Avec une part salariale de 2,543% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale).
Pas de participation de l'employeur.

Pour le régime facultatif surcomplémentaire conjoint : une assiette de calcul des cotisations forfaitaire. Avec une part salariale de 0,142 % du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale).
Pas de participation de l'employeur.

Par rapport à l'existant cela pourra générer des augmentations de cotisations globales pour les salariés ayant assuré leurs conjoints. La direction ne compensera par des augmentations de salaires nets que pour les salariés qui auraient assuré leurs conjoints avant le 31 12 2017. (jusqu'à un plafond de 80 000 euros de rémunérations).

Sur la deuxième page du document :
Voir les simulations de cotisations du futur régime pour les conjoints.

[Exemples écart cotisation avant après.pdf](#)

Le maintien de la participation de l'employeur au financement de la cotisation complémentaire santé des retraités de Natixis SA et Natixis Paiements Solutions et son extension à tous les futurs retraités du périmètre Natixis intégré ;

La participation mensuelle de l'employeur est de 0,60% du PMSS

Seule la participation de l'employeur au financement de la cotisation des salariés de NSA et NPS qui auront liquidé leurs retraites avant le 1 janvier 2018 est maintenue.

Pour les salariés de NSA et NPS qui auront 52 révolus au 31 12 2017, un avenant à l'accord définissant les Indemnités de Fin de Carrière a été



<p>(plafond mensuel de la sécurité sociale) – 19,60 euros en 2017.</p>	<p>proposé par la direction.</p> <p>Les montants et le périmètre proposés sont insuffisants : la CGT ne signe pas l'avenant IFC en l'état. La perte de cet acquis, c'est la perte de l'équivalent d'au moins 7000/8000 euros de rentes pour 25 / 30 années de retraite !</p> <p>La direction a fait une ultime proposition d'un abondement supplémentaire de 200 euros annuels pour tous les salariés sur le PERCO.</p> <p>La CGT réclame l'alignement des taux d'abondement du PERCO sur les taux existants dans le Plan d'Épargne Salariale (par exemple 300% d'abondement pour les premières tranches de salaires, au lieu des 100 % du PERCO).</p> <p>La CGT ne signe pas l'avenant au PERCO.</p>
<p>Des points restent à discuter.</p>	<p>Régime Loi EVIN et régimes d'accueil pour les salariés du périmètre Natixis intégré qui liquideront leur retraite à partir du 1 janvier 2018 : pas encore définitivement acté.</p> <p>Les discussions se poursuivent ;</p>
<p>Des points restent à discuter.</p>	<p>Avenir de la Mutuelle Natixis qui restera à partir du 01 janvier 2018 uniquement avec les adhérents de NSA et NPS ayant liquidé leur retraite avant le 32 12 2017 : tout reste à faire !</p>

La CGT demande la poursuite des discussions lors des prochaines négociations sur le périmètre Natixis intégré.

La CGT rappelle son attachement à la Sécurité Sociale conquise en 1945 et qui a permis la mise en place d'une avancée sociale majeure, assise sur les cotisations salariales et patronales et garantissant la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. Chaque attaque contre la Sécurité Sociale fragilise l'ensemble du dispositif de remboursement des frais de santé.



La CGT dans la rue et devant les tribunaux

Constatant que les ordonnances Travail portent gravement atteintes à des droits et libertés fondamentaux des salariés reconnus par la Constitution et les conventions internationales ratifiées par la France, la CGT a saisi le 17 octobre le Conseil d'État, juridiction chargée du contrôle des ordonnances avant leur ratification.

Dans le cadre de la lutte globale de la CGT contre les ordonnances Travail, ce recours a pour objectif de contester l'ordonnance relative à la négociation collective. D'autres recours seront déposés dans les semaines à venir contre l'ordonnance fusionnant les institutions représentatives du personnel et celle relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail.

Les principales dispositions attaquées sont l'inversion de la hiérarchie des normes, les accords dits de « compétitivité » et le référendum d'entreprise.

Les recours à venir porteront, quant à eux, notamment sur la barémisation des indemnités prud'homales, la disparition possible des délégués syndicaux de l'entreprise ou, encore, la disparition du CHSCT.

L'ordonnance relative à la négociation collective est facteur de flexibilisation et de précarité pour les salariés. Elle permet, entre autres, de déroger au Code du travail et aux accords de branche dans un sens toujours plus défavorable aux salariés ; elle



s'attaque au contrat de travail, dernier rempart des salariés pour s'opposer à leurs employeurs ; elle offre à ces derniers de nombreux outils leur permettant d'arriver à leurs fins quand bien même les syndicats majoritaires dans l'entreprise seraient opposés à son projet... La liste est longue ! Ces ordonnances sont porteuses de graves régressions sociales. Elles ne reviennent pas seulement sur des droits durement acquis mais creusent également des inégalités déjà trop importantes. C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre, qu'il s'agisse de se mobiliser dans la rue, aujourd'hui 19 octobre, ou devant les tribunaux.

Montreuil, le 20 octobre 2017

Le Conseil constitutionnel se prononce sur la loi El Khomri

Dans deux décisions du 20 octobre 2017 relatives à la loi « El Khomri », le Conseil constitutionnel a déclaré le référendum d'entreprise partiellement non-conforme à la Constitution et a émis une réserve d'interprétation sur les accords « de compétitivité ».

Devant le Conseil constitutionnel, FO et la CGT reprochaient au référendum d'entreprise d'exclure les syndicats représentatifs non signataires d'un accord d'entreprise de la négociation du protocole organisant la consultation des salariés. Le Conseil constitutionnel a considéré qu'il y avait bien une différence de traitement injustifiée et a déclaré inconstitutionnel ce point de la loi « El Khomri ».

Pour ce qui est des accords « de compétitivité », le Conseil constitutionnel a estimé que les dispositions de la loi « El Khomri » étaient globalement conformes à la Constitution mais a formulé une réserve d'interprétation. Pour mémoire, ces accords permettent à l'employeur de modifier des éléments du contrat de travail du salarié – notamment, la baisse de rémunération et l'augmentation du temps de travail – et de le licencier s'il refuse ces modifications.

La loi « El Khomri » permettait à l'employeur de licencier le salarié quand il le voulait. Avec la réserve du Conseil constitutionnel, au-delà d'un délai raisonnable à compter du refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, l'employeur ne pourra plus licencier le salarié.

Ces décisions du Conseil constitutionnel constituent un cinglant désaveu pour la loi « El Khomri » et son monde. Même le Conseil constitutionnel se refuse à valider complètement cette logique. Si ces décisions entaillent clairement la loi « El Khomri » et les actuelles réformes ultralibérales, la CGT ne peut s'en satisfaire. La CGT qui vient de déposer plusieurs recours devant le Conseil d'État contre les ordonnances « Macron » appelle à poursuivre la mobilisation tant dans les entreprises que dans la rue et devant les tribunaux.

Montreuil, le 20 octobre 2017