

LA PREVOYANCE GROUPE*, c'est quoi ?

Dans Airbus Group, un accord signé en 2006 permet aux salariés de bénéficier de couvertures supplémentaires qui améliorent les prestations de la Sécurité Sociale pour les risques décès, arrêt de travail et frais de santé.

Cet accord a mis en place deux régimes distincts : un pour les salariés non cadres jusqu'au niveau V.1, un autre pour les salariés cadres et non cadres à partir de V.2. Ils sont gérés par des commissions de gestion composées pour moitié de salariés désignés par les syndicats signataires de l'accord (dont la CGT) et par des représentants de la direction du Groupe. Ces commissions assurent le suivi des contrats avec les différentes mutuelles ou institution de prévoyance. Elles ajustent les prestations et les cotisations pour prendre en compte les évolutions de la Sécurité Sociale et pour assurer l'équilibre des systèmes complémentaires.

Le financement de ces complémentaires s'effectuent aux travers de cotisations sociales payés par le salarié et l'employeur.

Les cotisations s'appliquent, en fonction du risque et du régime, sur le salaire brut de base ou sur le plafond de la sécurité sociale (PFSS). Vous retrouvez ces éléments sur le bulletin de salaire.

Nos régimes complémentaires sont à ce jour à l'équilibre (léger solde positif).



Pourquoi renégocier ?

Une loi de 2014 impose à toutes les entreprises de proposer une complémentaire santé (avec un panier de soins minimal) à ses salariés et de la financer d'au moins 50%. Pour bénéficier d'exonération de cotisations sociales pour l'entreprise et d'avantage fiscaux pour le salarié, la loi oblige à ce que les contrats soient rendus « responsables ».



Autrement dit, la complémentaire santé doit respecter des contraintes comme des planchers et des plafonds de prestations et de remboursements.

Pour continuer à éviter des pénalités financières (pour le salarié et l'entreprise), les contrats d'Airbus Group doivent être adaptés. Ces adaptations sont très limitées en terme de prestation et n'entraînent ni

augmentation si diminution des cotisations.

Par ailleurs, la loi ouvre la possibilité à un salarié de ne pas obligatoirement adhérer au contrat groupe s'il est couvert par son conjoint. Les décrets d'application ne sont pas encore parus.

(*) L'accord actuel est consultable sur le site internet <https://cgtairbusgroup.reference-syndicale.fr/>

Les principes et les propositions de la Cgt

Cette année, nous fêtons les 70 ans de la Sécurité Sociale mise en place en 1945 par le ministre Ambroise Croizat, ancien responsable de la fédération Cgt de la Métallurgie. Nous ne pouvons que regretter que ce pilier du vivre ensemble soit sans cesse attaqué par le MEDEF. Malheureusement, la Sécu est encore loin de couvrir tous les risques auxquels sont confrontés les salariés.



C'est pourquoi le système de complémentaire est une nécessité.

Pour autant, la CGT considère que ce système complémentaire doit reposer sur le principe fondateur de la Sécu : **ON COTISE SELON SES MOYENS, ON PERÇOIT SELON SES BESOINS.**

Il en découle que nous sommes favorables :

- A des cotisations calculées sur le salaire de référence (et non des sommes fixes) ;
- A un régime solidaire qui regroupe **tous** les salariés du Groupe, quelle que soit leur catégorie professionnelle, leur âge, leur état de santé et la composition de leur foyer familial. Nous sommes pour la fusion des 2 contrats actuels pour que tous les salariés bénéficient des mêmes prestations et du même calcul de cotisation ;
- A un système qui s'appuie sur des mutuelles ou des institutions de Prévoyance à but non lucratif (à l'opposé des assurances privées).

Concernant les prestations prises en charge, nous jugeons qu'elles sont globalement d'un bon niveau. Si des déséquilibres devaient survenir, la CGT se prononce pour des ajustements de cotisations plutôt que sur des diminutions de prestations.

La CGT a aussi demandé, lors de ces négociations, qu'une étude soit réalisée pour que les salariés qui partent en retraite puissent, avec un système de cotisations adaptées, rester dans le contrat Airbus Group. De même, la CGT a demandé de faire une étude un système solidaire qui interviendrait en cas de perte d'autonomie du salarié.

Nous sommes conscients que ces demandes doivent être analysées avec prudence pour ne pas déstabiliser le contrat.

Ce qui a été acté, ce qu'il reste à discuter...

Un avenant à l'accord Groupe a été signé. Il assure que les prestations complémentaires respectent les dispositions législatives et évite ainsi les pénalités financières. Il n'a pas d'impact sur les cotisations.

Quand les décrets d'application sur les dispenses d'adhésion seront parus, la CGT a proposé (et cela semble accepté) qu'on utilise les importantes réserves pour attendre 2 ou 3 années afin d'en mesurer les impacts et prendre alors des décisions en connaissance de cause.

La CGT demande que ce délai soit mis à profit pour étudier les scénarios de fusion des 2 régimes et ainsi avoir une solidarité inter-catégorielle, objectif que semble partager la direction.

La CGT, signataire de l'accord et de l'avenant, se félicite de ce processus et continuera à vous tenir informés sur les évolutions envisagées. Si des arbitrages doivent être réalisés, nous ne manquerions pas de vous consulter.