

## Prévoyance, projet d'accord groupe Ne pas céder sur les principes fondamentaux de la mutualité

Le 11 septembre 2007 se tiendra une nouvelle réunion de négociation.

A l'approche de celle-ci, **Sud** veut vous faire partager ses points de vue. Le sujet est d'autant plus important que les attaques répétées envers la protection sociale sont nombreuses et proviennent aussi bien du patronat que du nouveau gouvernement.

### Principes de négociation avec une Direction.

Qui est demandeur pour une négociation d'un accord Groupe sur la Prévoyance ? La direction ! Pourquoi ? Tout simplement pour pouvoir bénéficier d'avantages fiscaux assez considérables. Même si la place d'un accord Groupe permettrait à tous les salariés de bénéficier d'une couverture complémentaire (ce qui n'est pas le cas actuellement) n'allons pas croire que cet argument soit l'élément déclencheur pour la direction du Groupe. Avec cette négociation sur la Prévoyance, la direction et les organisations syndicales touchent un sujet qui concerne tous les salariés. La direction convoque et « mène la danse ». Toutefois est-il nécessaire de rappeler que le rôle des organisations syndicales est de défendre les acquis et les intérêts des salariés. En aucun cas elles ne doivent négocier le recul social même avec le label de « partenaire social ». Notre combat est sans ambiguïté et nous nous battons pour sauver nos acquis. Pas de confusion, il s'agit bien d'acquis et non de privilèges comme certains peuvent le laisser entendre.

### La mutualité repose sur des principes fondamentaux

« Cotiser selon ses moyens pour en bénéficier suivant son besoin ». Indépendamment des différentes formules (isolé, duo, famille) le mode de calcul des cotisations avantagerait les hauts salaires en pénalisant les autres. Les quelques « mesurées » de compensation (certaines seront provisoires puisque utilisant un fond de réserve rapidement épuisable et dont l'utilisation sera détournée de sa fonction initiale) représentent une duperie pour masquer les effets inacceptables du mode de calcul des cotisations retenu à ce jour. Une autre solution existe puisque actuellement, les cotisations des adhérents au contrat de la Mutuelle Civile de la Défense

(MCDef) sont basées sur un pourcentage en fonction du salaire pour les actifs et des revenus pour les retraités.

### Soutien intergénérationnel :

L'accord ne doit pas faire de distinction entre les actifs et les retraités. Nous sommes tous de futurs retraités. Il faut qu'actifs et retraités soient dans une seule et même mutuelle et sous un même régime. Aujourd'hui il est possible de mettre en place un accord Groupe sans en écarter les retraités (exemple dans l'industrie pharmaceutique). Le projet d'accord n'écarte pas totalement les retraités puisqu'ils auront le « choix » d'y adhérer avec des cotisations lourdes pour les faibles retraites (cotisations fixes indépendantes des revenus) mais également dans un régime séparé des actifs. Avaliser ce principe constituerait l'acceptation à court terme de la séparation définitive des régimes actifs et retraités. La direction de Safran, après avoir évoqué l'impossibilité de constituer un fond de réserve pour les retraités (selon la norme IFRS 19), trop coûteux selon elle mais sans jamais en donner le montant, fait une affaire de principe de se séparer des retraités. Et bien les organisations syndicales doivent imposer le principe contraire en préalable à la poursuite des négociations.

### Indépendance de la mutuelle :

Dans l'exemple du contrat à la MCDEF, les représentants sont élus par le personnel au suffrage direct. Il n'est pas nécessaire qu'un candidat soit issu d'une organisation syndicale ce qui n'empêche pas que sa candidature puisse être soutenue par une OS. Le projet d'accord ne prévoit pas d'élire des représentants du personnel. Seule la direction serait maître à bord. La mutuelle sera obligatoire mais sans possibilité de contrôle.

Il y a bientôt deux mois, SUD a adressé un courrier à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe ou au niveau national (Voir ci après). Il rappelait nos positions et proposait d'étudier ensemble les moyens d'actions pour contraindre la direction de Safran à mettre en œuvre un accord de prévoyance digne de ce nom. Dans leur tract d'appel du 03/07/07 les Organisations syndicales CGT et CFDT

considéraient aussi certains des points cités comme bloquants, il nous paraîtrait aberrant qu'une signature puisse voir le jour, la direction safran n'ayant apportée aucune amélioration. Il n'est pas trop tard car rien n'est joué et rien ne pousse à la précipitation. Pour preuve, lors de ses réunions de présentation à tous les salariés, la direction a dit et écrit qu'en l'absence d'accord Groupe les accords existants continueraient d'exister.

Courrier adressé par Sud Metaux 33 et 27 aux organisations syndicales :

*Des négociations sont en cours au sein du groupe Safran pour finaliser un accord Groupe de prévoyance. Vos coordinateurs Groupe (et/ou négociateurs) ont participé à de très nombreuses réunions. Pour diverses raisons, les événements s'accélérent.*

*Certaines de vos organisations syndicales sont venues présenter, bien tardivement, les bases du projet d'accord. De son côté, la Direction de Snecma Propulsion Solide convoque des réunions « d'informations » \_\_\_\_\_ pour vendre ce nouvel accord.*

*Nous avons conscience que certaines sociétés du Groupe verront une évolution positive de leur situation de par l'application de cet éventuel futur accord. Cet argument est relayé en tout premier lieu par la Direction du Groupe. Nous considérons que globalement le projet d'accord, dans son état actuel, est une régression sociale inacceptable.*

*D'une part, les retraités seraient traités dans un contrat différent de celui des actifs. Cette situation constituerait une preuve évidente de l'abandon de la solidarité intergénérationnelle, une des bases du principe de la mutualité. Cet abandon se justifierait par le refus catégorique de la Direction de provisionner les réserves pour les retraités conformément aux exigences de la norme IFRS.*

*Pourtant des accords ont été signés entre le patronat et des organisations syndicales intégrant cette solidarité entre actifs et retraités, pourquoi pas à Safran ??? Les retraités et les actifs, qui pour les derniers sont de futurs retraités en puissance, doivent-ils être sacrifiés pour répondre à ces exigences ?*

*Ensuite, le nouveau mode de calcul des cotisations défavorise les bas revenus. En effet, les cotisations sont assez loin d'un principe de cotisation en pourcentage sur les salaires ou les revenus pour les retraités.*

*Pour ces deux raisons essentielles, notre organisation syndicale vous interpelle afin d'étudier des moyens d'action à proposer à l'ensemble des salariés du groupe, pour faire avancer ces deux points principaux de solidarité partagés par certains d'entre vous.*

*Pour ce qui concerne le contrat attractif actuel duquel nous bénéficions, certaines organisations syndicales de SEP ont un moment donné su imposer à la direction un principe de mutualité digne de ce nom.*

*L'engagement syndical de ces militants et du personnel était sans ambiguïté.*

*Nous regrettons qu'il n'y en ait pas été de même dans les différentes sociétés faisant parti du groupe Safran à ce jour, mais nous réfutons l'idée d'abandonner le système de prévoyance duquel nous dépendons (un des meilleurs du groupe), sous prétexte d'essayer des revers de la part de la direction Safran.*

*Veillez recevoir nos salutations syndicales.*

SUD est représentatif dans les établissements de Bordeaux et Vernon depuis 1996 sous l'entité SEP, intégrée depuis dans Snecma SA. SUD a entrepris une démarche juridique pour faire valoir sa représentativité. En octobre 2006, la 8<sup>ème</sup> chambre du tribunal de la cour d'appel de Paris a jugé discriminatoire l'accord signé sur le dialogue social excluant SUD. Depuis Snecma SA en fusionnant avec Sagem est devenu groupe Safran. N'étant pas reconnu représentatif au niveau groupe ou national, SUD a été écarté de toutes les négociations (Prévoyance, accord Participation, nouvel accord «dialogue social») et aussi de la constitution du Comité de Groupe. Mais SUD continue d'exister dans le groupe Safran à Snec-

ma Moteur et Snecma Propulsion Solide (SPS). Nous nous battons pour défendre les droits et les intérêts collectifs des salariés. L'accord Groupe sur la Prévoyance en fait partie.

Il nous est apparu nécessaire de nous exprimer aussi largement que possible pour faire connaître notre position sur le sujet de la Prévoyance. Plutôt que de se résigner et constater que la direction de Safran négocie au rabais avec les autres organisations syndicales, SUD a fait le choix de mener un combat que nous pensons légitime.

Un accord Groupe : OUI mais sans écarter les retraités, avec un mode de calcul des cotisations juste, et avec des représentants élus.

**Pour participer à nos luttes n'hésitez pas à nous contacter.**

**Tél:** 05-56-55-86-14

**Fax:** 05-56-55-89-80

**Site Internet:** <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

**E-mail:** [sud.metaux33@wanadoo.fr](mailto:sud.metaux33@wanadoo.fr)