

ACCORD PREVOYANCE GROUPE OUI à un ACCORD MAIS PAS N'IMPORTE LEQUEL

Depuis août 2006, la négociation a été engagée entre la Direction Générale de Safran et les organisations syndicales habilitées à s'asseoir autour de la table. Les 26 mois et 25 réunions ont-ils permis d'avancer vers un projet d'accord acceptable ? De notre point de vue la réponse est malheureusement négative. Aucune organisation syndicale digne de ce nom ne devrait accepter d'apposer sa signature. Les actions de communication de la DG laissent entrevoir une finalisation du projet tout prochainement. Il nous paraît indispensable de faire savoir de nouveau pourquoi notre organisation syndicale considère le projet d'accord comme inacceptable sur au moins trois points fondamentaux.

1 SOLIDARITE INTERGENERATIONNELLE

L'accord proposé sépare les actifs et les retraités. Dès le début des négociations, la DG a en fait une affaire de principe et a argumenté en s'appuyant sur une norme comptable (IFRS19). Dans le cadre d'un régime confondu entre actifs et retraités, la DG devrait provisionner des réserves et notamment pour les retraités. De cela la DG n'en veut pas. Voilà comment une entreprise « citoyenne » veut parquer ses ex-employés. Le retraité ne travaille plus et ne vote plus aux élections professionnelles. Alors il devra payer le prix fort alors que dans de nombreux cas il aura cotisé pendant des dizaines d'années. Et dans le futur ça risque encore de s'aggraver, réduisant de plus en plus de retraités à connaître la santé comme un luxe et non plus comme un droit. Verra-t-on la signature d'un accord en contradiction de la loi Evin 89-1009 renforcée par l'arrêt du 7 février 2008 de la Cour de Cassation? Le coup de communication du fond de « solidarité » alimenté à coup de 1€ ne peut tromper personne.

2 LE MODE DE COTISATION

Le projet d'accord actuel prévoit un mode de cotisation avec une forte part non proportionnelle au salaire. Un des fondements de la mutualité est oublié : « Cotiser selon ses moyens, se soigner selon ses besoins ». Indépendamment des différentes formules (isolé, duo, famille), le mode de calcul des cotisations avantage les hauts salaires. Les quelques mesurètes de compensation (certaines seront provisoires puisque utilisant un fond de réserve qui s'épuisera rapidement) représentent une duperie. De plus les nouveaux embauchés seront exclus puisqu'il n'y aura rien à compenser pour eux.

3 DES REPRESENTANTS ELUS

Les salariés et retraités doivent pouvoir élire leurs représentants qui ne seraient pas obligatoirement issus d'une organisation syndicale. L'adhésion au système de Prévoyance sera obligatoire pour les salariés mais la DG veut rester seul maître à bord.

Le 24 octobre 2008 se déroulera une nouvelle réunion de négociation entre la DG et les Coordinateurs Groupe. SUD Métaux lance un appel aux organisations syndicales. Ces OS doivent mesurer les graves conséquences qu'engendrerait la signature de l'accord Prévoyance sous sa forme actuelle.



Accord Prévoyance Groupe
Vers un socle social d'inégalité ?

« Quand la santé va, tout va », mais quand ça va moins bien il faut pouvoir se soigner indépendamment de ses moyens financiers. Sauf que le projet d'accord ne s'oriente pas dans ce sens notamment pour beaucoup de retraités. Tout d'abord ils sont exclus du même régime que les actifs. Que devient la solidarité intergénérationnelle ? Ensuite ils paieront souvent nettement plus cher qu'actuellement (200% à 300%). Avec une cotisation de 90€ par personne, non proportionnelle aux revenus, les plus modestes paieront, s'ils le peuvent encore, pour les plus aisés.

Mais le principe « plus t'as de blé moins tu paies » s'applique aussi pour les actifs avec une cotisation « Petit Risque » dont la part fixe bénéficie aux hauts salaires. Par exemple pour la formule Famille, un salarié à 20 000€ annuel paiera une cotisation mensuelle de 40€ et celui à 60 000€ déboursera 60€. Le rapport des cotisations est de 1,5 quand celui des salaires est de 3 !

Accord Prévoyance - Nos actions

Notre organisation syndicale n'est pas restée inactive même si on essaie de nous bâillonner. Voici quelques une de nos actions menées à des moments clés : Plusieurs courriers à la DRH Safran, Déclarations au sein de MCDef (Mutuelle de l'ancien périmètre SEP), Proposition par courrier aux OS de travail en commun, Information par tract aux salariés (Tarnos, Bordes, Corbeil, Villaroche) et informations des retraités etc.

Snecma puis Safran
écartent notre organisation syndicale

Par l'arrêt du 26 octobre 2006 la 18^{ème} Chambre C de la Cour d'Appel de Paris a constaté le caractère illégal de l'accord du 17 janvier 2001 (Constitution du Comité de Groupe Snecma) et annulé les articles 4,7,8,9,10 de l'accord du 16 janvier 2004 (Développement du dialogue social). Le jugement a condamné Snecma mais aussi les organisations confédérées. Reconnus discriminatoires par la justice, ces accords ont exclu notre syndicat des négociations au niveau du Groupe Snecma. Avec la constitution de Safran, les nouveaux accords (Comité de Groupe ou Comité Européen) cette fois-ci ont été rédigés par la DG de telle sorte à nous écarter « légalement ». En effet, elle comptabilise séparément les voix de SUD Métaux 27 et de SUD Métaux 33. On aurait pu croire que la DG prônant le dialogue social saurait reconnaître notre organisation syndicale. Et bien non, sans doute sommes-nous trop combatifs ! L'attitude de la DG ne surprend pas mais celle de toutes les organisations syndicales confédérées de Safran pose problème. Elles ont tout simplement écartées l'expression et la représentation que nous portons au nom des salariés qui nous ont élus. Le développement de SUD est un chemin semé d'embûches, mais d'évidence, nous y arriverons avec vous.

SUD Métaux 27 et SUD Métaux 33 : Qui sommes-nous ?

SUD Métaux est issu d'une scission des sections CFDT de la SEP en juin 1996. Ce départ faisait suite, pendant les événements de décembre 1995, à un refus des positions prises au niveau national par la CFDT.

18 mois après ce départ de la CFDT, malgré des joutes juridiques incessantes contre la SEP et la Fédération Métallurgie de la CFDT mais aussi d'autres organisations syndicales, à chaque fois, les salariés ont exprimé clairement leur volonté de voir une nouvelle forme de syndicalisme. En effet, malgré la présence de 5 organisations syndicales confédérées, SUD a réussi à obtenir tant à Vernon qu'à Bordeaux, la reconnaissance d'une grande partie du personnel. Cette étape a été franchie avec succès et nous ne pouvons que souhaiter qu'elle s'inscrive dans le renouveau syndical.

C'est à dire un syndicalisme :

- Organisé localement au niveau des entreprises.
- Organisé inter professionnellement dans le cadre de l'Union Syndicale Solidaires.
- Ouvert à l'ensemble des salariés sans discrimination de races ni de religions.
- Impliqué dans les mouvements unitaires régionaux ou nationaux.
- Solidaire des associations de chômeurs ou de toutes autres associations permettant aux plus démunis de s'organiser. Etc.

A une période où les dirigeants des grandes confédérations syndicales se battent, loin de leurs propres bases, pour défendre leurs places, nous privilégions un outil de défense des salariés qui reste aux mains de salariés et non de permanents syndicaux. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez nous accompagner dans cette démarche.

Sites Internet : Retrouvez l'actualité et toutes les informations syndicales sur :

<http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/> et <http://www.chez.com/sudmetaux27/>

Téléphone / SUD Métaux33 : 05.56.55.86.14 / SUD Métaux27 : 02.32.21.78.63