

Accord Prévoyance Groupe Safran Premier grand recul social

Toutes les organisations syndicales doivent pouvoir défendre leurs points de vue mais en respectant une certaine cohérence. **Dans le cas du dossier le l'accord Prévoyance groupe, nous avons fait le constat d'un changement de cap de plusieurs organisations syndicales**, notamment à l'approche de la fin des négociations sans qu'il y ait eu d'avancées notables susceptibles de répondre aux revendications exprimées. Pour peu que l'on y prête attention, chaque salarié pourra constater que les tracts de « Communication » ont pris le relais des tracts d'« Information » dans le but de justifier des positions devenues totalement contradictoires. Nous devons tous en tirer les enseignements.

De par la nature complexe et dense du dossier Prévoyance (comparaison ancien et nouvel accord, avec une multitude de taux de remboursement, calculs des cotisations, contrats actifs / retraités, différences entre les « anciens » accords de toutes les sociétés du groupe, spécificité amiante etc.) beaucoup de salariés ont limité leur appréciation sur le projet d'accord groupe à une vision très globale et aux points particuliers qui pouvaient les intéresser individuellement. Cette réaction est normale et compréhensible.

Toutefois, ce seul angle de lecture du projet d'accord groupe fait perdre de vue des points essentiels du dossier. C'est pourquoi SUD s'est efforcé de faire la démonstration du changement profond qui va s'opérer et de ses conséquences. **La stratégie des signataires de l'accord consiste à « COMMUNIQUER » pour justifier l'injustifiable.**

Alors qu'il y a encore peu de temps la position SUD était partagée sur plusieurs points fondamentaux, elle ne l'est plus aujourd'hui. Même si le front commun des signataires conduit à isoler SUD, nous pensons que les salariés ne sont pas dupes. Les explications que nous avons fournies mettent en évidence la réalité de cet accord. **La DG de Safran sera la grande gagnante au détriment de beaucoup de salariés et retraités, dont ceux disposant des revenus et pensions les plus faibles.**

L'accord est équitable et équilibré :

C'EST FAUX !

Concernant la prestation santé (Petits Risques) pour les actifs, l'introduction de la part fixe dans la cotisation défavorise les plus bas salaires. Exemple : pour un assuré, son conjoint et 2 enfants la cotisation sera de 50,62 pour un salarié ayant un salaire brut de 2200 quand elle sera de 68,86 pour un salaire de 6000 . **Pour un rapport de 2,7 sur le salaire (6000/2200=2,7), le rapport de cotisation sera de 1,36 (68,86/50,62=1,36).** Pour les retraités, la cotisation sera fixe. Retraite de 2000 ou de 6000 , la cotisation sera très proche de 90 . Où sont l'équité et l'équilibre ?

L'accord est une avancée sociale : C'EST FAUX !

Toujours sur la prestation santé, la participation de l'employeur sera proche de 54% quel que soit le type de contrat (Isolé, DUO+, Famille). Pour ce qui sera bientôt l'ancien contrat, la participation de l'employeur était comprise entre 67% et 70% pour un assuré isolé, entre 60% et 64% pour un couple et entre 50% et 55% pour une famille. **On voit que globalement la participation employeur va diminuer avec le nouvel accord.** Pour être totalement transparent, il faut préciser que la participation employeur augmentera pour les bas salaires dans le cas Famille mais la cotisation du salarié augmentera tout de même significativement (exemple : pour un salaire brut 2200 la cotisation passera de 31,61 à 50,62). Globalement, pour beaucoup de salariés (et notamment ceux aux plus faibles revenus), la cotisation sera plus élevée qu'avant et la part de participation de l'employeur sera plus faible. La compensation par le patron de l'augmentation des cotisations est une mesure à court terme et qui masque la réalité sur le changement du mode de cotisation. Est-ce une avancée sociale ou un recul ?

De plus, le reste à charge moyen était avant l'accord groupe de 9% en moyenne sur l'ensemble des sociétés du groupe. **Il passera à 5% . . . mais pour beaucoup avec une augmentation des cotisations.** Où est l'effet de masse escompté grâce au regroupement de 40 000 salariés et 20 000 retraités ?

L'accord donne accès à une Prévoyance à ceux qui n'en avaient pas : C'EST FAUX !

Toutes les sociétés du groupe avaient un accord de prévoyance (cf. tract CFDT du 20/10/2008) avec un taux moyen de remboursement de 91%. Certains contrats n'étaient pas « Responsable » (c-à-d ne respectant pas un cahier des charges ouvrant droit à des exonérations sociales et déductions fiscales pour l'employeur). A qui la faute ? Un accord Prévoyance pouvait être obtenu en tirant tout le monde vers le haut et sans casser le système équitable et solidaire que nous connaissons dans l'ancien périmètre SEP.

SUD a toujours dit oui à un accord Groupe mais pas à celui qui sera signé !

La DG est la grande gagnante : C'EST VRAI !

Les dispositions de la loi Fillon du 21/08/2003 permettent d'octroyer des avantages aux entreprises ayant mis en place un régime de prévoyance. **Exonération sociale et déduction fiscale, voilà le beau pactole qu'empochera Safran et pour lequel la DG a réussi à faire signer ses partenaires.** Si la DG de Safran et les négociateurs sont transparents, qu'ils donnent ces chiffres aux salariés ! Que vont devenir ces millions d'euros ? Ce que nous savons déjà c'est qu'ils n'iront pas dans la solidarité intergénérationnelle. Moins d'un million d'euros ça fait déjà trop pour eux !

ILS ONT ECRIT ... PUIS ILS ONT OUBLIE LEURS ECRITS ! Quelques exemples ...

Tract CGT du 18 septembre 2008 (extraits ...)

Part variable – part en pourcentage

*La Direction a introduit un système dont la cotisation est encore majoritairement forfaitaire (somme fixe) et qu'une partie seulement (48%) est en pourcentage du salaire. Même si ce pourcentage a crû dans le bon sens, **ce dispositif est encore loin de la solidarité intégrale des plus gros salaires envers les plus bas que nous connaissons aujourd'hui à SPS.***

Tract CFDT du 19 juin 2007 (extraits ...)

Solidarité entre les actifs et les retraités

*Pour la CFDT la solidarité intergénérationnelle ainsi qu'entre actifs et retraités est essentielle. En effet plus nous prenons de l'âge plus nous sommes vulnérables à la maladie ... **Nous ne pouvons pas concevoir deux groupes complètement dissociés**, le premier constitué d'actifs avec son propre risque et son propre équilibre financier, le second avec un risque plus important et un équilibre difficile à atteindre si ce n'est par l'augmentation des cotisations.*

Devons-nous accepter un traitement indépendant entre les actifs et les retraités ? ... Quelle solidarité allons-nous transmettre aux jeunes générations ? ... C'est par la mobilisation et l'adhésion de tous que nous obtiendrons l'accord que nous voulons !

Cette ambition ne pourra pas se réaliser sans la mobilisation des salariés, sans la pression sur la Direction afin de garantir une Prévoyance Groupe au service des salariés et dans le respect de la solidarité intergénérationnelle et collective...

Tract CFTC du 23 octobre 2007 (extraits ...)

*Pour la CFTC (ex périmètre SEP), nous mettons l'accent sur le risque de perdre la solidarité actifs-retraités sur plusieurs de nos sites... Au niveau des cotisations (retraités) : ... **Où est l'équité – la solidarité – c'est profondément injuste. ... Nous allons très vite aboutir à une couverture Frais de Santé à 2 niveaux ...***

Tract CGT du 18 septembre 2008 suite (extraits ...)

Compensation salariale - De plus, aucune compensation n'étant intégrée dans les grilles de classification, les futurs embauchés se verraient amputés d'une partie de leur pouvoir d'achat par rapport à ceux déjà en place ! Pourquoi les futurs embauchés, nos enfants, devraient-ils être systématiquement les victimes de nos carences et se voir contraints à leur embauche de payer une mutuelle plus chère, de souscrire au forfait jour, de bénéficier de retraites de misère, etc... Est-ce acceptable ?

Un des points durs : les retraités - Elle (la direction) proposait donc un dispositif parallèle au régime des actifs interdisant toute solidarité financière entre les actifs et les retraités

Pire, 2 systèmes différents étaient proposés :

Un régime à ticket modérateur à 60 /adulte/mois (donc avec un plus faible niveau de prestations)

Un régime identique à celui des actifs à 90 /adulte/mois.

Ce point demeure un point dur pour la CGT.

Création d'un fonds de solidarité - A ce jour le montant proposé par la direction est insuffisant, à savoir : 1 des cotisants pour 1 du patron alimenteraient ce fonds. Ceci est insuffisant car cela ne correspondrait qu'à une baisse de la cotisation de l'ordre de 4 /mois sur la base d'une population de 20000 retraités et conjoints. De plus, le taux retraités /actifs devant augmenter dans les prochaines années, le montant de leurs cotisations et la pérennité du régime ne sont pas garantis.

Les attentes de la CGT - Nous sommes très attachés à 2 principes fondamentaux :

- La solidarité intergénérationnelle : *N'oublions pas que ce sont nos anciens qui ont créé nos entreprises et que leurs pensions ne vont pas en s'améliorant.*

-La hiérarchisation des cotisations inversement proportionnelle aux revenus (pour les actifs et les retraités).

Tout un chacun pourra mesurer que quand les « rois du stylo » sont contenus, les négociations peuvent se poursuivre.

A ce jour, elles avancent...Mais pour la CGT, il en manque encore car notre signature à une valeur !

Certaines organisations syndicales ont retourné leur veste quitte à renier leurs propres écrits.

Comment ont-elles pu en arriver là ?