

PRÉVOYANCE GROUPE LES COTISATIONS : + 9% EN DEUX ANS

Lors du CE du 27 janvier 2011, la Direction a porté à l'ordre du jour la question Information / Consultation sur l'avenant « N°3 » relatif à l'accord Groupe de Prévoyance (cf déclaration SUD au dos du tract).

Cette consultation des CE et CCE est une obligation légale qui doit intervenir avant l'éventuelle ratification, au niveau groupe, d'un accord ou avenant d'accord groupe.

Deux points majeurs sont ressortis sur la prévoyance santé :

- Des frais de gestion bien trop élevés (4 millions d'€) et représentant 10% des cotisations,
- Une modification de l'allègement des cotisations salariales impactant lourdement le fonds de réserves. En moins de 5 ans, 10 millions d'€ seront puisés sur les 20 millions initiaux.

Rappelons en premier lieu que les frais de gestion s'élevaient à 6% avec l'ancien accord. On se demande bien où est passé l'effet groupe qui devait permettre entre autre d'optimiser ce type de frais. Nous espérons que la commission de suivi groupe traitera cette situation anormale.

Ensuite il faut dire clairement que les cotisations auront augmenté de 9% en 2 ans et plus encore si l'on tient compte des allègements provisoires de cotisation.

Salaire brut	cotisations salariales nettes pour un contrat FAMILLE			Nota : les cotisations nettes tiennent compte des allègements successifs de cotisation (5€ en 2009 et 2010 et 6,5€ en 2011).	
	2009	2010	2011	augmentation en € entre 2009 et 2011	% d'augmentation entre 2009 et 2011
2000	49,66	51,66	54,27	4,61	9,3%
3000	54,46	56,52	59,39	4,93	9,1%
4000	59,26	61,38	64,51	5,25	8,9%
5000	64,06	66,24	69,63	5,57	8,7%
7500	76,06	78,39	82,43	6,37	8,4%

Or les temps sont durs pour les salariés. Aussi bien pour la Direction que pour les organisations syndicales signataires de l'accord en 2009, ces augmentations ne sont pas faciles à faire avaler aux salariés. Et on le comprend bien surtout en pleine négociations salariales où la Direction reste sur des propositions qui ne tiennent pas compte des difficultés financières grandissantes de bon nombre de salariés.

Alors pour masquer ces augmentations, les deux parties ont choisi de revoir les montants et l'échéancier des allègements. Sauf que cette démarche conduit à puiser très fortement dans le fonds de réserves. En moins de 5 ans, 50% de ce fonds auront été utilisés alors que des dizaines d'années ont été nécessaires à sa constitution. Ce fonds n'est pas sans limite et à terme les allègements de cotisation n'existeront plus.

Nous ne pouvons taire le sort réservé aux retraités avec de faibles revenus. Pour 2011, il leur en coûtera 169€ / mois (participation CE déduite) pour un couple disposant de 2000€ de retraite. C'est très lourd à supporter et cela explique pourquoi près de 30% des retraités ont pris l'option Convention Santé, dont le montant de cotisation est moindre (100€ / mois pour 2000€ de revenus) mais le niveau de remboursement aussi. Cet accord groupe a introduit la santé à deux vitesses et malheureusement on y est en plein dedans.

**SUD a toujours dit oui à un accord groupe sur la prévoyance.
Mais l'accord actuel présente de trop nombreuses lacunes.**

Déclaration des élus SUD

Question 2.4 de l'Ordre du jour de la réunion plénière du CE
de Snecma Propulsion Solide du 27 janvier 2011

Projet d'avenant à l'accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du groupe Safran

Sur 1 an (du 01/07/2009 au 30/06/2010) le montant total des cotisations est de 46 millions d'€.

Les frais de gestion s'élèvent à 4,6 millions d'€ soit 10% des cotisations.

Ce montant est très élevé en comparaison du taux habituel rencontré sur des contrats similaires au contrat Groupe Safran. Pour mémoire, les frais de gestion de l'ancien contrat SMI étaient de l'ordre de 6%.

Sur ce point, nous demandons pour le prochain exercice une correction de la gestion.

Le reste à charge moyen est d'un peu plus de 3% (contrat Safran Santé). Si le reste à charge s'est amélioré comparativement à celui de l'ancien accord (9%), en contre partie le coût des cotisations a aussi augmenté, d'autant plus pour les nouveaux embauchés qui n'ont pas la compensation salariale réservée aux salariés entrés avant le 1^{er} juillet 2009. Ce qui est donné d'une main a été repris de l'autre.

Cette hausse significative des cotisations salariales (4,1% en 2010 et 7,5% en 2011) est pour l'instant en partie masquée par l'utilisation du fonds de réserves. Les comptes clôturés au 30 juin 2009 font état de 20 millions d'€. L'avenant présenté, redéfinissant les allègements temporaires de cotisation, entraîne un affaiblissement très important du fonds de réserves.

	initial prévu	réalisé(2009 2010) + prévu à fin 2013
2009 (6 mois)	5	5
2010	5	5
2011	3	6,5
2012	3	5,3
2013	2	4,1
total (base effectifs Groupe = 35 000)	6 510 000	9 828 000
Solde (avec fonds de réserves initial de 20 M€)	13 490 000	10 172 000
Taux de prélèvement sur Fonds de réserves	33%	49%

Que se passera-t-il lorsque ce fonds aura atteint le seuil limite ?

Une nouvelle fois, la Direction Générale s'est refusée de prendre en charge ces augmentations de cotisation et puise dans le fonds de réserves. Pour tout le Groupe, la prise en charge des 7,5% d'augmentation lui coûterait 3,6 millions d'€. Ce montant est à comparer aux résultats économiques du Groupe Safran dont il est préférable de taire les montants astronomiques.

Comme SUD l'a dénoncé, les représentants des salariés de la Commission de suivi sont sans pouvoir et la Direction Générale a les mains libres de décider ce qu'elle veut.

Aux mauvais coups portés aux actifs, s'ajoutent ceux à l'encontre des retraités.

Les retraités qui ont cotisés toute leur vie subissent la double peine :

- Celle d'être exclus d'une utilisation des fonds de réserves
- Celle de payer des cotisations très élevées par rapport aux actifs.

Actifs ou retraités, tous les mutualistes auront subi une augmentation de leur cotisation brute de 11,6% en 2 ans. Le fonds de réserves n'est pas inépuisable, dans un avenir proche (dès 2014), si rien n'est fait, le bilan sur 5ans de l'augmentation nette des cotisations salariales sera de plus de 30%.

Compte tenu des politiques salariales successives, il est peu probable que les augmentations de salaires aient suivi la même évolution.