

# Contrats Airbus Groupe santé et prévention

## Résultat du sondage et revendications CGT

En préambule la CGT remercie les nombreux salariés qui ont répondu à notre sondage, qui faisait suite à notre précédent tract analysant le contrat santé et prévoyance groupe AIRBUS.

Grâce à cela nous avons pu affiner nos revendications afin qu'elles collent au plus près à la réalité et à vos attentes.

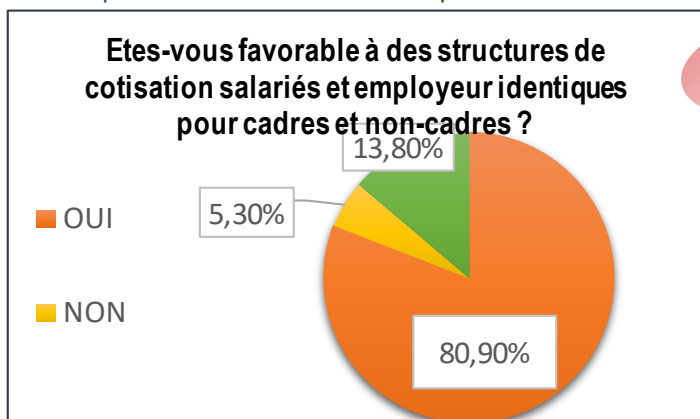
Un peu d'histoire :

La CGT est à l'origine de la création de la Sécurité Sociale avec Ambroise Croizat, de la Métallurgie CGT et ministre du travail en 1945. La CGT y a défendu les valeurs d'**Egalité, Solidarité, qualité de soins** et de **bonne gestion financière** pour les salariés. Nous défendons les valeurs de la Sécu : « **on cotise selon ses moyens et on reçoit selon ses besoins** ». Ces valeurs nous continuons de les défendre à chaque réunion de Négociation

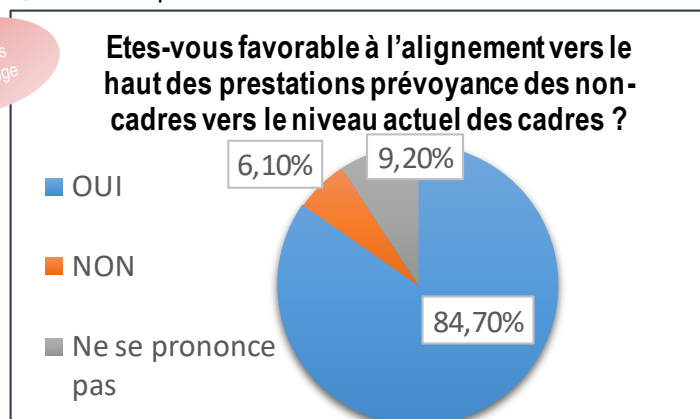
Voir ci-dessous les résultats du sondage et les éléments de revendication que nous portons pour cette négociation.

### Pour l'EGALITÉ des PRESTATIONS entre non-cadres et cadres

✓ Les prestations santé sont identiques entre cadres et non-cadres, comme le prévoit la loi.



Réponses du sondage



Les **garanties décès et invalidité** sont actuellement inférieures de moitié pour les non-cadres,

✓ La CGT a demandé à aligner ces garanties vers le haut : cela semble faire consensus

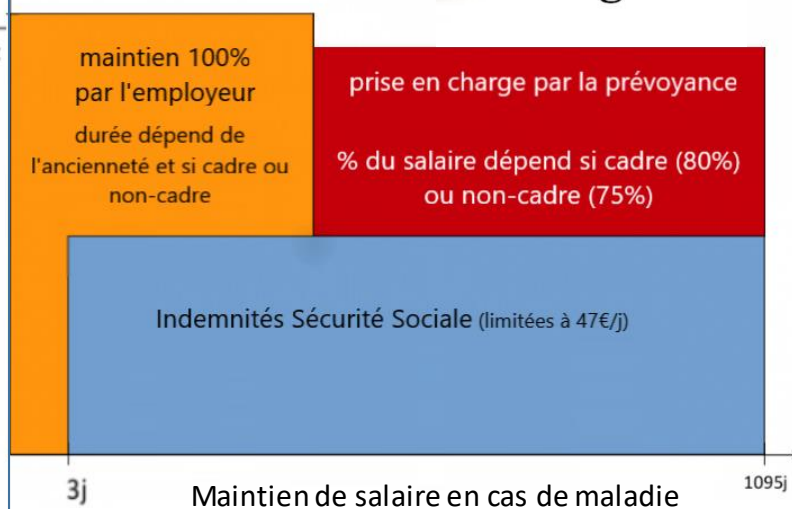
Par contre pour le **maintien de salaire en maladie**, cela n'est pas encore complètement acquis



En cas d'arrêt maladie le salarié touche

- les indemnités Sécu (limitées à 47 €/jours),
- un complément de salaire à 100% par l'employeur pendant une durée qui dépend actuellement de sa catégorie cadre ou non-cadre et de son ancienneté,
- et ensuite d'un complément versé par la Prévoyance, actuellement 75% du salaire brut pour les non-cadres et 80% pour les cadres.

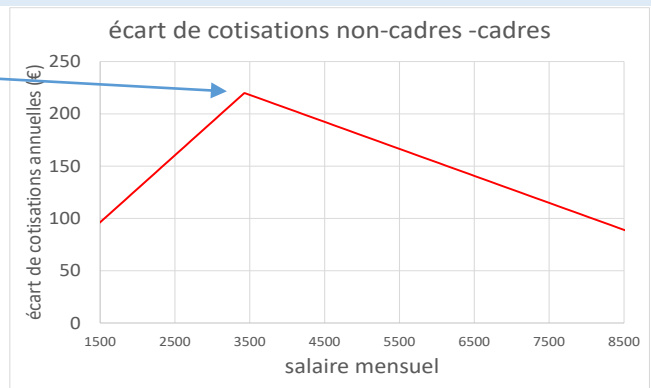
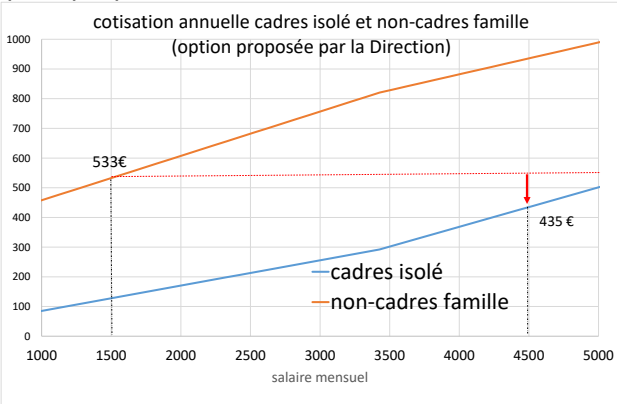
✓ La CGT a demandé à verser le **même complément Prévoyance pour les non-cadres et cadres** => cela semble également faire consensus. La direction propose 80%, la CGT demande d'essayer de monter à 85% du salaire brut,



La durée de prise en charge employeur à 100% (partie orange) est aujourd'hui supérieure pour les cadres. **La CGT demande à ce que la durée de maintien 100% employeur soit la même pour cadres et non-cadres.** L'état de la négociation Métallurgie semble aller vers cet alignement de la durée du maintien à 100% des non-cadres sur la durée des cadres (entre 3 et 6 mois selon l'ancienneté). Airbus devra s'aligner à minima sur la Métallurgie mais peut être aussi mieux-disant si besoin.

# Pour l'EGALITÉ des COTISATIONS entre non-cadres et cadres

La Direction propose, à salaire équivalent, un niveau de cotisation supérieur pour les non-cadres jusqu'à 220€ de plus que pour les cadres avec même situation familiale.



En ajoutant la volonté de la direction de faire payer entièrement au salarié l'affiliation de sa famille, un ouvrier avec une famille qui gagne 1500€ /mois cotiserait 533€, soit 100€ de plus qu'un cadre isolé qui pourtant gagne 3 fois plus que lui soit 4500 €/mois.

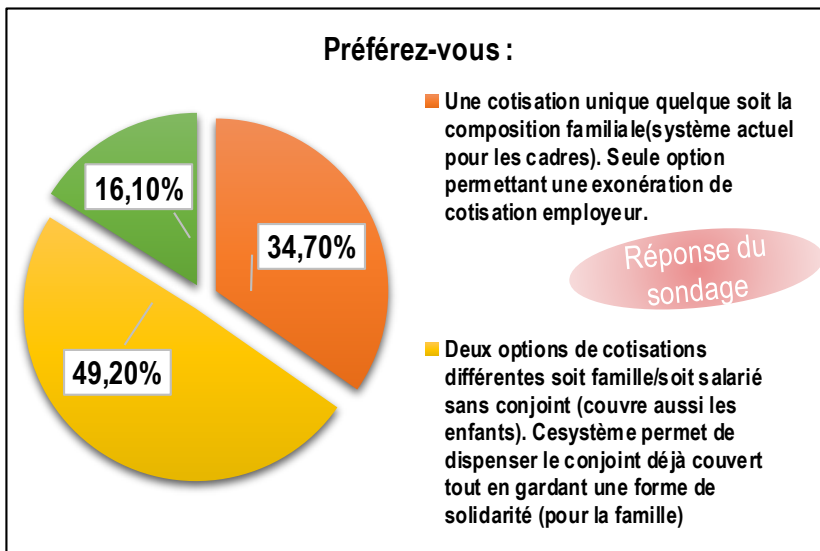
=> La CGT demande à revoir les cotisations pour un système égalitaire

## Pour une SOLIDARITÉ avec les familles

### ✓ Pour une cotisation proportionnelle aux revenus

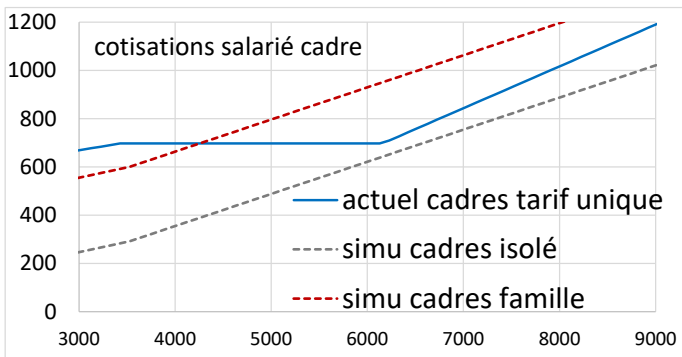
Pour la CGT, le montant de cotisation salarié doit être proportionnel aux revenus et l'effet de seuil actuel doit être supprimé (actuellement presque tous les cadres cotisent la même chose quel que soit leur salaire). Cela revient au principe « On cotise selon ses moyens » et est cohérent avec le fait que les prestations de prévoyance sont proportionnelles au salaire,

### ■ Pour une structure de cotisations qui doit être solidaire pour les familles avec enfants



### Les salariés souhaitent :

1. l'option tarif unique (35%)
2. l'option tarif 1 adulte ou 2 adultes (49%) en couvrant automatiquement les enfants dans chaque cas. Cette option permet aux familles monoparentales de ne pas cotiser plus qu'un salarié célibataire, Nous sommes 2 syndicats à le demander
3. La direction souhaite au contraire rendre optionnel l'affiliation des ayants droits au régime de santé et ne veut pas le financer.



Aujourd'hui, les cadres ont un tarif unique de cotisation indépendant de la cotisation familiale. La Direction propose de faire 2 tarifs, avec un cotisation supérieure de 307€ par an pour un salarié qui voudrait couvrir son conjoint ou ses enfants.

Le seul intérêt est de permettre à des salariés sans « obligations familiales » de cotiser moins.

La CGT est choquée de voir certaines organisations syndicales catégorielles porter ce genre de revendications inégalitaires et contraires à la solidarité familiale

=> La CGT demande de respecter la volonté des salariés clairement exprimée d'une solidarité avec les familles

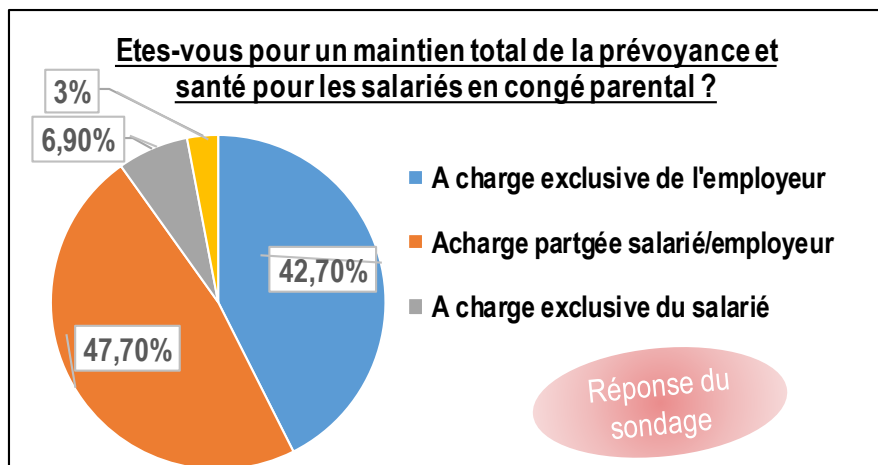
Créer une cotisation famille optionnelle proposée par la Direction rendrait la cotisation des salariés soumise à impositions et cotisations sociales. la CGT a alerté la direction de revoir sa proposition sous peine d'augmentation très importante de la taxe sur la complémentaire et d'imposition pour les salariés



## Pour un maintien de la complémentaire en congé d'éducation parental

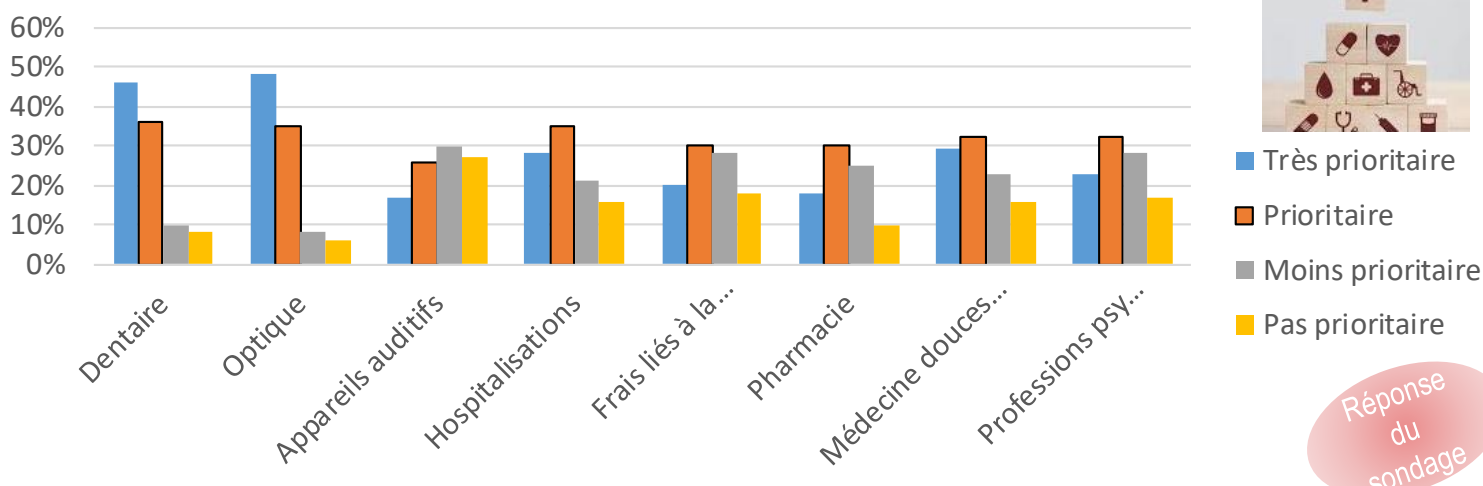
Actuellement les salariés en congé d'éducation parental voient leur contrat de travail suspendu et de fait ils se retrouvent sans couverture complémentaire du jour au lendemain et sans préavis. **La CGT demande à ce que les salariés en congé parental restent couverts par leur complémentaire**, avec prise en charge par l'employeur.

La CGT le revendique également pour les salariés en chômage partiel total ou en congé formation.



## Pour des PRESTATIONS de haut niveau

**Parmi ces prestations, quelle sont celles qui vous semblent le plus prioritaires à améliorer ?**



La CGT demande l'augmentation des prestations santé, conformément aux souhaits exprimés par les salariés, sur l'optique, le dentaire et l'audiologie. La CGT souhaite avoir une attention particulière sur les frais liés à la maternité. La CGT a demandé à combler les vides des prestations non-remboursées (parodontologie, implantologie, médecines douces).

✓ La direction répond favorablement en proposant d'ajouter les remboursements parodontologie (240€) implantologie (340€), médecines douces (70€), et de quelques euros pour l'optique. **Pour la CGT, les montants de remboursements restent trop faibles pour les médecines douces et surtout pour l'optique et l'audiologie.**

La direction propose l'introduction d'un panier automédication de 35 €. Pour la CGT, Cela ne doit pas se faire au détriment des autres remboursements dont les reste à charge peuvent dépasser les 1000 € (dentaire, chirurgie, appareils auditifs ...)

### En prévoyance, la CGT demande une vraie garantie décès en faveur des enfants

En cas de décès, il existe 2 options actuellement, que très peu de salariés choisissent réellement. Cela affecte radicalement le niveau de garantie pour les enfants. Le système d'option A et B ne fonctionne pas. La très grande majorité des salariés ne pilotent pas ces options.

**La CGT propose de supprimer le système d'option avec une rente d'éducation automatique sans perte de capital**

La CGT demande à faire évoluer de 8% à 12% en fonction de l'âge de l'enfant comme le font beaucoup de systèmes de prévoyance, et rendre l'option rente beaucoup plus attractive.

La CGT a demandé la **subrogation** sur laquelle la Direction botte en touche en cherchant à nous faire croire que ce qui est possible dans beaucoup d'autres entreprises ne le serait pas à Airbus. La CGT ne lâche pas l'affaire

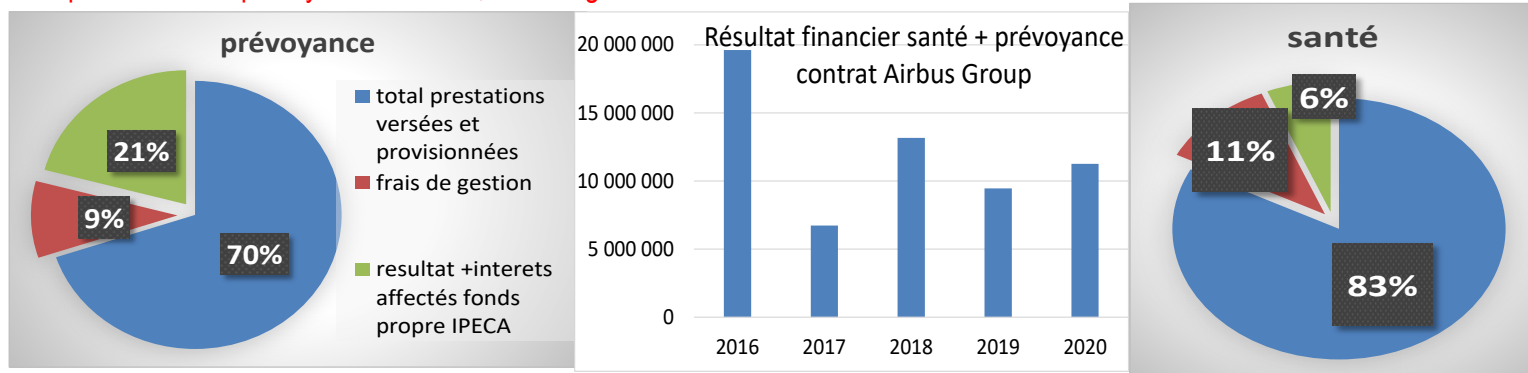


# Pour un équilibre financier et l'utilisation des réserves pour les salariés

**Nos régimes actuels sur la santé et la prévoyance sont fortement bénéficiaires.**

La CGT tient à vous rappeler que les résultats annuels dépassent 10 millions € par an soit ~25% de nos cotisations. La somme des réserves des contrats Airbus atteignent **69 M€**, ce qui représente 2 ans de cotisations des salariés.

La CGT demande la fin de ces excédents annuels actuels et l'utilisation des réserves qui doivent bénéficier à l'augmentation des prestations de prévoyance et santé, sans augmenter le niveau de cotisations des salariés.



Une grosse partie de nos cotisations nettes d'impôts part dans les caisses d'IPECA : 30% en Prévoyance; 17% en Santé  
Pour la CGT ce n'est pas une bonne gestion de contrat !

**Nous serons intransigeants pour le suivi du futur contrat sur l'utilisation de nos cotisations et de nos réserves.**

**L'état financier de notre complémentaire santé/prévoyance rend parfaitement finançables les propositions CGT d'améliorer significativement les prestations santé et prévoyance des salariés,**

La CGT souligne que la nouvelle proposition de structure de cotisations risque d'entraîner des hausses de cotisation parfois supérieures à 10€/ mois pour certaines catégories (cadres famille; pour les salariés de certaines filiales)  
La CGT demande que ce type de hausse soient lissées sur 5 ans, en puisant en partie dans les réserves.



La direction a une obligation de revoiture du contrat de complémentaires santé et prévoyance au plus tard tous les 5 ans.

La CGT demande à faire un point plus rapidement, au bout de 2 ans, au vu du besoin de piloter finement l'utilisation de nos réserves en fonction de l'évolution des besoins.

Par souci de transparence, la CGT ne manquera pas de revenir vers vous au fil des négociations.

La prochaine réunion sur la santé et prévoyance est le 6 décembre 2021, puis le 15 décembre et le 6 janvier).



## Bulletin de contact ou d'adhésion

A retourner à un de vos délégués

NOM : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Je souhaite : prendre contact

me syndiquer

