

INFO COORDINATEURS

12 février 2014

L'avenant N°9 à l'accord de prévoyance est signé : Stabilité des cotisations prévoyance en 2014 pour les salariés Safran

La CFDT Safran a signé le 3 février l'avenant à l'accord prévoyance groupe Safran, qui fixe notamment le montant des cotisations 2014 des salariés, pour la couverture gros risque et la complémentaire santé (mutuelle).

La négociation a été conduite en décembre, dans la continuité des travaux menés dans le cadre de la commission de suivi de l'accord prévoyance. Ces travaux ont mis en évidence un excédent chronique du régime Incapacité Invalidité Décès, permettant de proposer une réduction de la cotisation associée, et la nécessité d'augmenter les cotisations de la mutuelle, pour faire face à l'augmentation prévisionnelle des dépenses de santé.

Les propositions initiales de la DG Safran se traduisaient par une diminution de la cotisation globale (cumul petits et gros risques) pour les salariés percevant les salaires les plus élevés, et a contrario par une augmentation pour les salariés percevant les salaires les plus faibles.

La CFDT a proposé que l'augmentation de la cotisation de la complémentaire santé porte sur sa part proportionnelle. Dans ce schéma, elle est intégralement compensée pour chaque salarié, par la diminution de cotisation Incapacité Invalidité décès. CGT et FO ont soutenu cette proposition, fermement combattue par la CGC.

In fine, **l'avenant reprend la proposition de la CFDT.** Il a été signé le 3 février par la CFDT, la CGT, FO et La CGC (qui a émis un avis négatif sur le texte en CCE Snecma le 30 janvier, dénonçant « une mesure inéquitable, qui remet en cause les équilibres de l'accord, vers un égalitarisme déresponsabilisant »).

L'avenant N°3 à l'accord PERCO est signé : Augmentation de 20% de l'abondement individuel

La CFDT a signé le 3 février l'avenant N°3 à l'accord PERCO, qui définit les droits à abondement des salariés du groupe, pour des versements au PERCO de sommes issues de la participation ou de versements volontaires (hors intéressement).

INFO COORDINATEURS

12 février 2014

L'avenant prévoit un abondement en hausse de 20%, comprenant une augmentation de la tranche abondée à 100%, pour atteindre un maximum d'abondement de 600 € (pour 500 € en 2013). Cette augmentation est cohérente avec l'évolution prévisionnelle des résultats 2013, et par suite de la participation, source principale d'alimentation du PERCO.

- Versement jusqu'à 300 €, abondement 100%
- Versement de 301 à 900 €, abondement 50%

L'avenant à l'accord PERCO a été signé par la CFDT, par FO etpar la CGC, qui a pourtant déclaré « ne pouvoir accepter que les salariés soient mis au régime sec » et demandé une augmentation significative de l'abondement PERCO.

CGT a combattu toute augmentation de l'abondement PERCO.

Ouverture de la négociation Avenant 10 accord prévoyance : Evolution de la portabilité

La portabilité est le principe de maintien des droits relatifs à la prévoyance (gros risque et petit risque) lorsque le salarié quitte l'entreprise, et qu'il bénéficie de prestations de l'assurance chômage (licenciement – hors faute lourde – rupture conventionnelle, fin de CDD, démission pour cause de mobilité géographique du conjoint,)

L'accord national interprofessionnel sur la sécurisation des parcours professionnels, signé par la CFDT, et fort décrié par FO et la CGT, prévoit

- 1- D'augmenter la période maximale de portabilité de 9 mois à 12 mois
- 2- Que le bénéficiaire bénéficie des couvertures gros risque et petit risque à titre gracieux (dans les dispositions actuelles, l'adhérent au contrat en situation de chômage doit continuer à verser une cotisation aux régimes)

L'accord interprofessionnel a été transposé par le législateur dans la loi, qui impose les nouvelles règles de portabilité pour le 1^{er} juin 2014 au plus tard pour la complémentaire santé et pour le 1^{er} juin 2015 pour le gros risque.

INFO COORDINATEURS

12 février 2014

La Direction a présenté des éléments chiffrés sur les départs enregistrés dans le groupe Safran en 2013 :

	Nombre de départs	Portabilité (estimation)
Licenciements (hors ALD)	69	69 durée maxi 1 an
Démissions	305 Démissions vers un autre job le plus souvent	10% correspondant à la mobilité conjoint
Fin de CDD	1090 Dont 501 fin d'apprentissage Et 233 saisonniers	Dans la limite de la durée du CDD et maxi 12 mois
Ruptures conventionnelles	190	190
Retraites	505	0
Démission Amiante	75	0 (maintien de couverture via accord d'entreprise)
Fin de période d'essai	72	Dans la limite de la période d'essai
Décès	56	Sans objet
Autres motifs	23	?
total	2563	300 sur 12 mois 1000 sur 2 mois

Cela représente l'équivalent de moins de 6000 mois de cotisation, dont la moitié est imputable aux ruptures conventionnelles et le 1/3 concerne des salariés jeunes avec un faible niveau de risque. L'impact attendu sur l'équilibre des régimes est donc faible (inférieur à 1% selon les analyses CFDT).

Pour simplifier la mise en œuvre et pour plus de clarté, la DG Safran propose d'intégrer les deux modifications (gros risque et petit risque) dès le 1^{er} juin 2014, sans augmentation des cotisations. La CFDT y est favorable (Nous l'avons d'ailleurs demandé dès le mois de Novembre)

La CFDT souhaite un suivi spécifique dans le cadre des travaux de la commission de suivi et l'engagement de prise en charge par l'entreprise du moindre encaissement de cotisation correspondant aux départs en ruptures conventionnelles de « fin de carrière »

Prochaine date de réunion le 03 mars

INFO COORDINATEURS

12 février 2014

Fin de l'exonération fiscale de la contribution employeur à la complémentaire santé

Parmi les nombreuses mesures de la loi de finances pour 2014, l'une d'elle fait particulièrement parler d'elle : **la fin de l'exonération fiscale de la participation de l'employeur aux contrats collectifs de complémentaire santé.**

Rappelons que les organisations syndicales **CFDT, CGC et CFTC** (signataires de l'Accord **National Interprofessionnel**) ont obtenu, **pour tous les salariés du privé**, que les employeurs financent au moins 50 % de leur mutuelle. Ainsi, nous avons obtenu que se **généralise l'aide à la complémentaire santé pour tous les salariés du privé à partir du 1er janvier 2016.** Nous ne pouvons pas prévoir que cette exonération fiscale serait remise en cause par le législateur un an plus tard !

Faire croire aux salariés que la fin de l'exonération fiscale résulte de l'ANI, comme le prétend FO, est une contre-vérité et relève de la pure intox !

Pour autant, la décision du gouvernement ne remet absolument pas en cause la pertinence sociale de la généralisation de la participation de l'employeur au financement de la complémentaire santé des salariés.

L'accès à la mutuelle pour tous est bien un progrès majeur pour tous les salariés du privé et la CFDT se mobilise aujourd'hui pour qu'il soit étendu au public.

La généralisation de la complémentaire santé est une avancée sociale majeure. La couverture collective, moins onéreuse et plus solidaire, pour tous les salariés, sans sélection du risque par l'âge. La **CFDT** l'a revendiquée pour que les salariés des petites entreprises aient également accès à une couverture obligatoire.

La CFDT l'a souhaitée aussi pour donner un coup d'arrêt à une tendance dramatique dans un pays développé : les renoncements aux soins, qui concernent, selon les enquêtes, environ 1/4 des Français !

Au total, ce sont 7 millions de personnes (salariés qui ne sont pas dans un contrat collectif au titre de leur entreprise) qui vont bénéficier de cette avancée sociale.