

# Contrats Airbus Groupe Santé et Prévoyance

## Pour une meilleure protection de toutes et tous et davantage de solidarité

La CGT a été à l'origine de la création de la Sécurité Sociale avec Ambroise Croizat. Elle y a défendu les valeurs de solidarité, qualité de soins et de bonne gestion financière au service des salariés. Ces valeurs nous les défendrons lors de la négociation du nouveau contrat groupe prévoyance et santé qui débutera le mercredi 3 novembre 2021.

Il existe des disparités entre non-cadres et cadres dans le contrat actuel.

**Nous revendiquons ainsi que tous les salariés cadres et non-cadres cotisent dans les mêmes contrats avec une harmonisation des prestations de santé et de prévoyance.**

Les moyens, financiers nous les avons :

Nos contrats sont fortement excédentaires, **de + de 10 millions €/ an!**

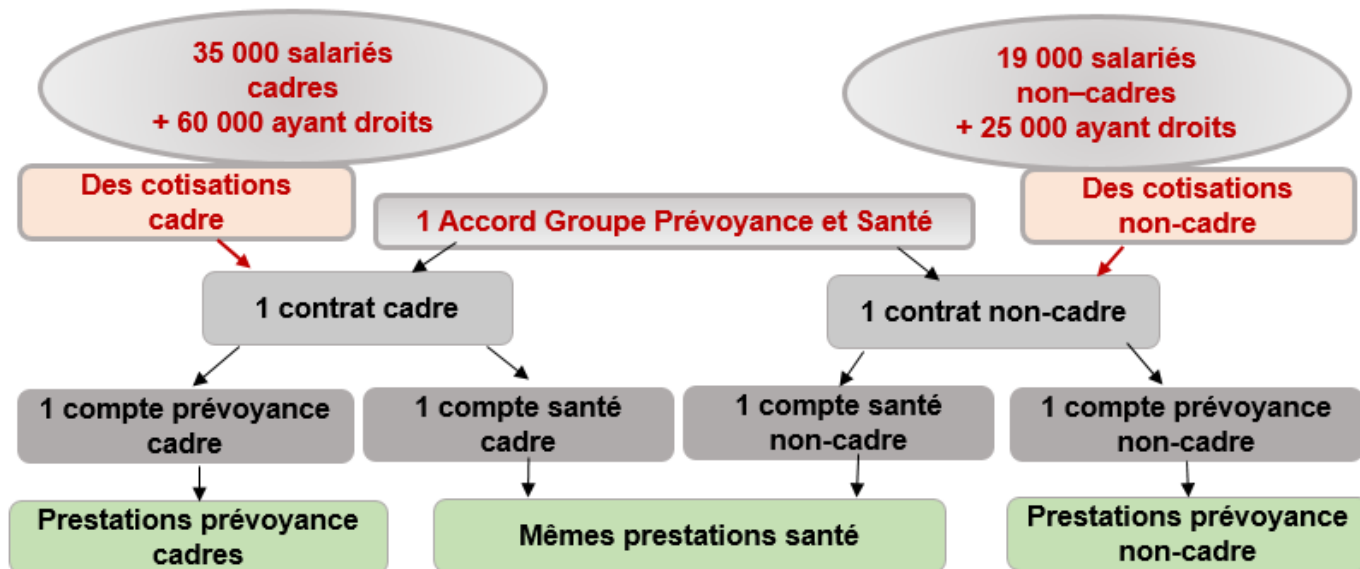
Il est urgent de mettre en conformité prestations et cotisations pour éviter que les millions d'euros d'excédents continuent de disparaître dans les fonds propres d'IPECA et servent enfin aux remboursements santé et aux garanties risques lourds des salariés et de leur familles.

### Complémentaire Santé et prévoyance, comment ça marche ?

Les salariés Airbus cotisent à une complémentaire santé (remboursement de frais de santé) et à une prévoyance (maintien de salaire des arrêts maladie, décès, invalidité ...).

L'accord en vigueur date de 2006. Depuis, les effectifs et le périmètre du groupe ont évolué.

Nos contrats de santé et prévoyance groupe doivent faire de même..



**Pour la CGT, notre futur contrat groupe doit harmoniser les prestations cadres et non-cadres dans un seul contrat. Et vous, qu'en pensez-vous?**

# Santé: Un niveau de prestation beaucoup trop bas

Quelques exemples de remboursement de notre contrat groupe

- 1 monture et 2 verres simples: 240€. Opération de la myopie 100€/œil
- Prothèse dentaire : 200€. Implants dentaires et parodontologie : aucun remboursement.
- Médecines douces: Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, podologue : aucun remboursement.

**Le reste à charge en santé est pour les salariés dépasse les 12 millions € /an.**

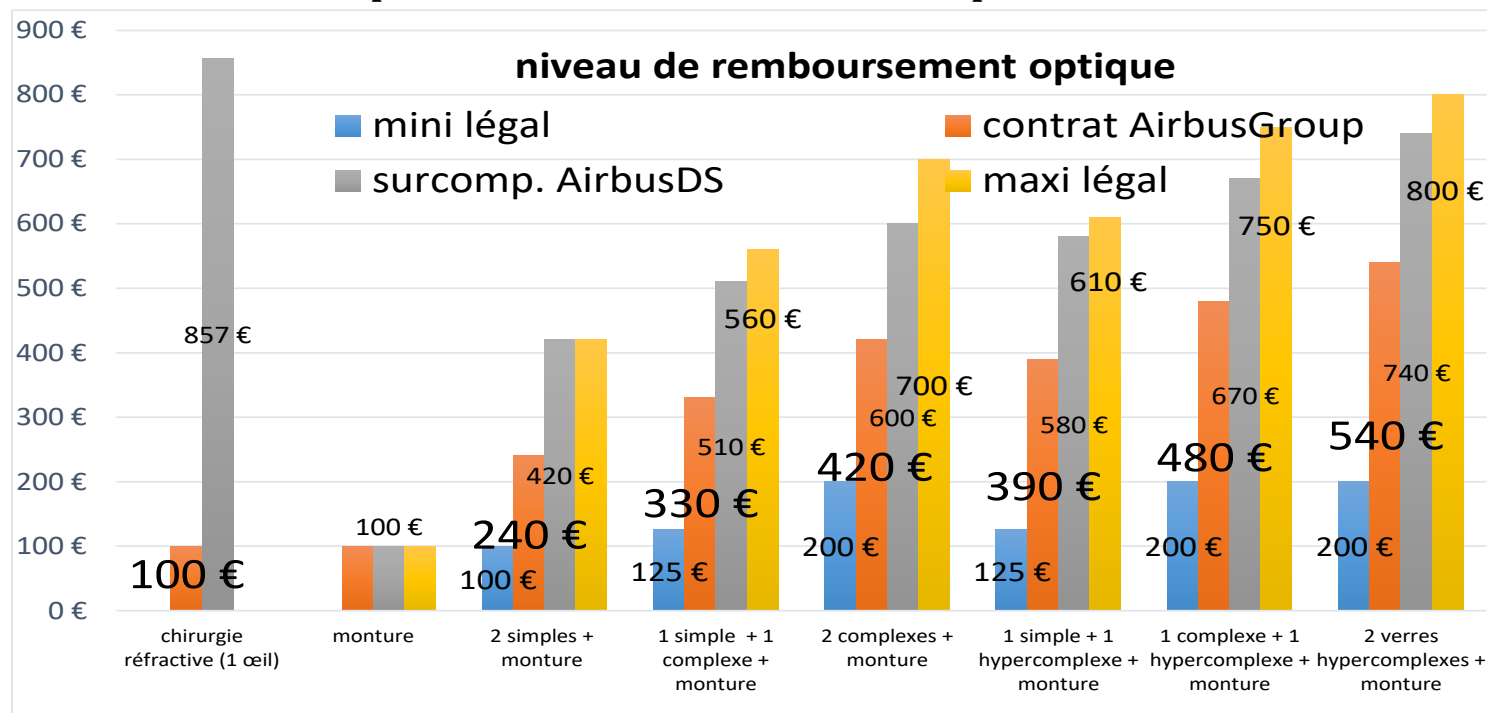
Les remboursements santé sont à hauteur de 40 millions € / an.

Reste à charge global actuel	
optique	35%
dentaire	25%
divers dont maternité	20%
soins courants	2%
hospitalisation	5%
pharmacie	1%
Médecines douces (psychologues, ostéo, podologues, ...)	100%

**A savoir :** 40% des salariés sont ainsi obligés de cotiser à une option individuelle IPECA supplémentaire pour des montants annuels de 100 € à 500 € pour obtenir de meilleurs remboursements.

Autres cas de figure, tous les salariés Airbus Defence Space cotisent à une sur-complémentaire obligatoire (cotisation moyenne annuelle 300 €) qui permet de diminuer le reste à charge santé et propose un forfait annuel pour les médecines douces.

## Exemple ci-dessous avec et sans sur-complémentaire.



**Les salariés sont ainsi obligés de payer 2 fois pour être remboursés « correctement », alors que le niveau de notre cotisation actuelle suffirait à améliorer ces prestations santé !**

**Pour la CGT, nos excédents et réserves doivent servir à améliorer nos prestations santé et permettre le remboursement de certaines médecines actuellement non prises en charge. Et vous, qu'en pensez-vous?**

# Prévoyance (décès, invalidité, maintien de salaire en période d'arrêts de travail)

## Besoin d'harmoniser les contrats cadres/non-cadres

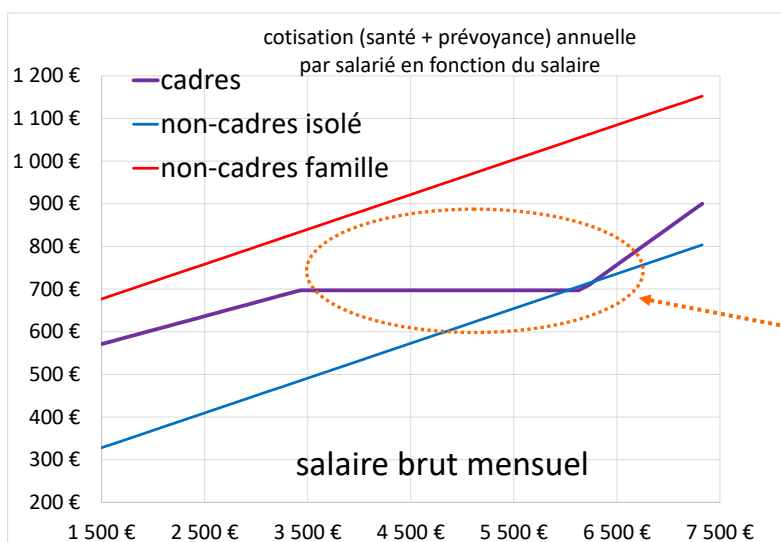
La prévoyance doit permettre qu'après un drame, la famille évite la précarité.

**Les prestations sont moitié inférieures pour les non-cadres, avec ainsi un capital décès ou invalidité environ 2 fois inférieur en pourcentage du salaire.**

comparaison Prévoyance	min de l'accord provisoire métallurgie	Non-cadres	Cadres	max de l'accord provisoire métallurgie
<b>Garantie décès ou invalidité absolue et définitive</b> (% salaire annuel)				
option A (ou invalidité) option par défaut dans notre contrat actuel	100%	150%	310%	300%
option B (rente enfants en cas de décès) Jusqu'à fin des études	100%	100%	210%	300%
option A capital additionnel par enfant ou conjoint	50% (en cas de conjoint)	25% par enfant	50% par enfant	50% (en cas de conjoint)
option B rente annuelle d'éducation Jusqu'à fin des études	4% à 8% selon l'âge	6%	8%	8% à 12% selon l'âge
capital additionnel accident	-	50%	0%	-
Si décès simultané du conjoint	-	100%	310%	-
<b>Garantie incapacité = arrêt de travail</b>				
(fraction du salaire à la fin de la garantie 100% entreprise)	70%	75%	80%	85%
<b>Garantie invalidité permanente</b>				
1ère catégorie	36%	45%	48%	51%
2ième et 3ième catégorie	60%	75%	80%	85%
majoration tierce personne	-	0%	6%	-

**Pour la CGT, il est nécessaire d'améliorer les garanties face aux risques lourds et d'aligner les prestations non-cadres sur celles des cadres (ce que prévoit la surcomplémentaire Defence&Space). Et vous, qu'en pensez-vous?**

## Des cotisations très différentes entre non-cadres et cadres



Non-cadres	Cadres (et assimilés)
Cotisation actuelle salarié santé + prévoyance	
Différenciée pour famille ou salarié isolé	<b>Solidaire:</b> Pas de tarif différencié famille
<b>Progressive:</b> Augmente avec le salaire	<b>Ne dépend presque pas du salaire</b>
Répartition actuelle employeur/salarié (mini légal 50% employeur)	
60% employeur	50%/50%
40% salarié	+ cotisation plancher salarié + 1.5% à charge exclusive employeur (obligation légale à porter principalement sur le décès)

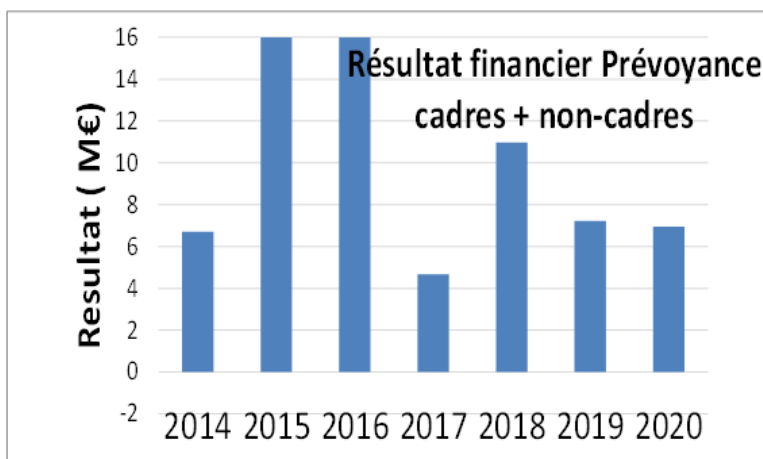
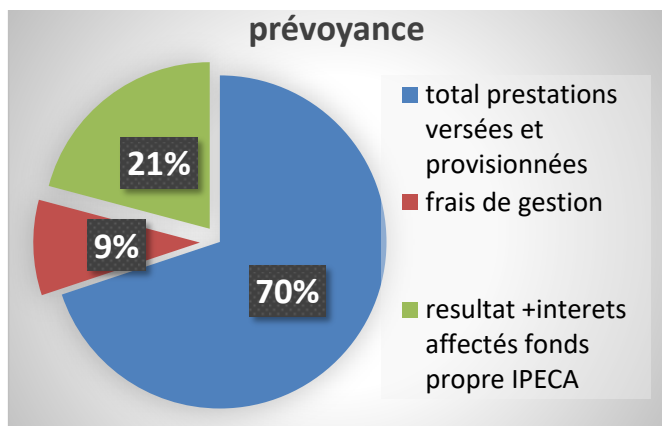
**Pour la CGT, nos cotisations doivent être harmonisées entre cadres et non-cadres, en terme de progressivité (mettre fin aux planchers salariés), de participation employeur et de différenciation famille/isolé. Et vous, qu'en pensez-vous?**

# Des dizaines de millions € actuellement cotisés pour rien

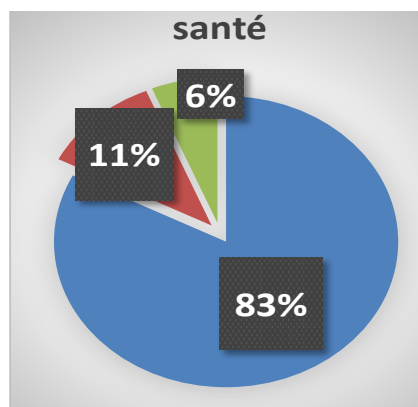
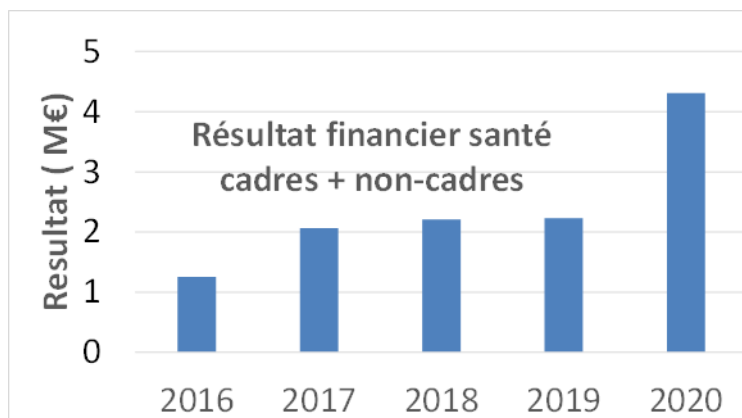
Voilà pourquoi tout est possible:

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

- Les résultats annuels dépassent 10 millions € (pour **un ensemble des cotisations d'~100 M€**)
  - La somme des réserves des contrats Airbus atteignent **69 M€**
- Nos réserves étant plafonnées, IPECA a récupéré depuis 2014 plus de **70 M€** dans ses fonds propres (perdus pour Airbus)



Une grosse partie de nos cotisations nettes d'impôts part dans les caisses d'IPECA (30% pour la prévoyance; 17% pour la Santé) **Ce n'est pas ce qu'on appelle une bonne gestion de contrat !**



**La CGT lance un grand sondage afin de recueillir vos idées et priorités pour cette négociation. N'oubliez pas que la CGT est à votre écoute et disponible pour vos questions**

**Moins de 2 mn pour répondre au questionnaire**

<https://forms.gle/y3XAwUjLdXr81JSj8>



**Quelques propositions CGT :**

- ⇒ **Un contrat commun cadre et non-cadre** (mêmes niveaux de cotisation et prestations)
- ⇒ La mise en place de la **subrogation** (versement direct **des indemnités maladie** par l'employeur)
- ⇒ **Amélioration des prestations santé** au moins au niveau de celles d'Airbus Defence&Space
- ⇒ Amélioration de la portabilité pour les retraites et maintien de la complémentaire pour certaines suspensions de contrat (congé parental,, etc...)

**Et vous, qu'en pensez-vous?**

**Répondez à notre grande enquête Airbus groupe en ligne**

Mail [syndicat.cgt@airbus.com](mailto:syndicat.cgt@airbus.com)

Sites <http://airbusce.reference-syndicale.fr/>

<https://www.cgt-airbus-toulouse.fr/>