



## Contrats Airbus Groupe santé et prévention IPECA

# Trop d'excédents : la CGT demande la renégociation des contrats et une meilleure protection pour tous !

\*Élection de vos représentants IPECA du 24 mars au 09 avril 2021

La CGT Airbus est présente dans les instances d'IPECA\* (AG et CA) et elle y défend ses valeurs de solidarité. 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 (décès, invalidité, arrêts maladie). La CGT demande ainsi depuis plusieurs années l'ouverture d'une négociation du Groupe Airbus pour revoir nos contrats Groupe santé et prévoyance. Ces contrats sont fortement excédentaires. Il est urgent de mettre en conformité prestations et cotisations pour éviter que les millions d'euros d'excédents disparaissent dans les fonds propres d'IPECA.

**Nos marges de manœuvre financière permettent nettement d'aligner la prévoyance non-cadre sur celle des cadres et d'améliorer les prestations santé pour toutes et tous.**

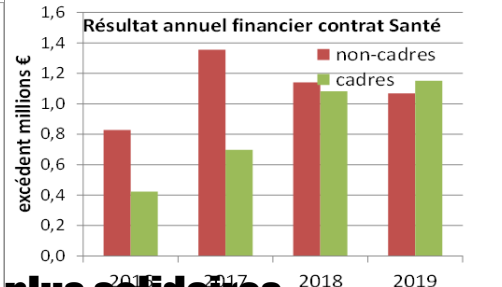
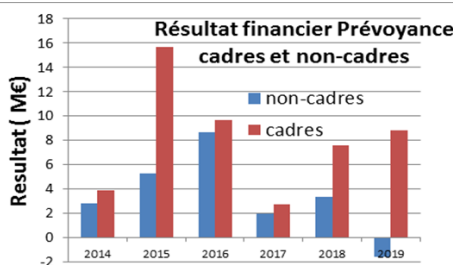
## Des dizaines de millions d'euros surcotisés par les salariés Airbus,

Nos régimes actuels sur la santé et la prévoyance sont fortement bénéficiaires et les réserves légales sont pleines :

Pour 100 millions € de cotisations, seulement 90% sont utilisés pour les salariés (taxes et frais de gestion inclus).

De 2014 à 2019, 50 millions d'euros ont été cotisés en trop par les salariés Airbus pour finir dans les fonds propres IPECA. En 2020, la prise en charge à 100% par la Sécu du Covid et la baisse des dépenses médicales, auront réduit les prestations versées par IPECA alors que notre taux de cotisation, lui, ne s'est pas réduit.

## Des excédents qui finissent dans les fonds propres IPECA...



## ... au lieu d'améliorer les prestations et de les rendre plus solidaires

De nombreuses prestations de santé sont mal remboursées ou pas remboursées du tout

Les prestations de notre contrat groupe sont au plus bas du benchmark des contrats IPECA

*Quelques exemples de remboursement de notre contrat groupe*

- Opération de la myopie 100€/œil (pour un coût moyen de 1000€). Lunette: 70€ par verre simple.
- Inlay (prothèse dentaire): 200€. Implants dentaires et parodontologie : aucun remboursement.
- Médecines douces: Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, podologue : aucun remboursement.

*Le reste à charge pour les salariés est important, et dépasse pour notre groupe les 10 millions €*

Cela oblige parfois les salariés à faire appel à des sur-complémentaires collectives (sur-complémentaire obligatoire Airbus Defence and Space ou entraide sociale à Airbus Opérations Toulouse ) ou individuelles avec les options payantes de nos contrats.

**Les salariés sont ainsi aujourd'hui obligés de payer 2 fois pour être remboursés correctement, alors que le niveau de notre cotisation au contrat groupe suffirait à elle seule à améliorer ces prestations santé !**

## Complémentaire Santé et prévoyance, comment ça marche ?

Les salariés Airbus cotisent avec leur entreprise à une complémentaire santé (remboursement de frais de santé après remboursement de la sécurité sociale) et à un contrat de prévoyance (indemnisation 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 être adaptés.



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

Il existe des contrats différents pour les cadres et pour les non-cadres avec prestations distinctes

- **Les prestations prévoyance (décès invalidité) sont nettement inférieures pour les non-cadres,**  
=> Avec ainsi un capital décès ou invalidité environ 2 fois inférieur en pourcentage du salaire.
- Le système de cotisation est différent  
=> Les non-cadres en tarif famille cotisent même davantage que les cadres au même salaire

Non-cadres	Cadres
<b>Capital décès</b> (% salaire annuel)	
option A : 150%	option A : 310%
option B : 100%	option B : 210%
option A capital additionnel par enfant: 25%	option A capital additionnel par enfant: 50%
option B rente annuelle d'éducation : 6%	option B rente annuelle d'éducation : 8%
<b>Capital invalidité</b> (% salaire annuel)	
150%	310%
capital additionnel par enfant: 25%	capital additionnel par enfant: 50%
<b>Cotisation santé et prévoyance</b>	
Différenciée pour famille ou salarié isolé	Pas de tarif différencié famille
<b>Augmente avec le salaire</b>	<b>Ne dépend presque pas du salaire</b>
Possibilité de dispense en entrée de contrat pour les salariés déjà couverts par leur conjoint.	Il n'existe aucun système de dispense de cotisation

### nos revendications CGT pour mettre fin aux millions d'euros d'excédents

- ⇒ Un **contrat commun cadre et non-cadre** (cotisation et prestations) avec un niveau de cotisation adapté pour faire cesser les millions d'excédents de cotisation perdus par les salariés Airbus
- ⇒ Une **cotisation calculée sur le salaire** pour tous (et non pas sur des plafonds)
- ⇒ L'**amélioration des prestations santé** au niveau de ce que propose la surcomplémentaire AirbusDS
- ⇒ La mise en place de la **subrogation** (versement direct **des indemnités maladie** par l'employeur)
- ⇒ L'**alignement de la prévoyance (décès, invalidité ...)** non-cadre sur celle des cadres, ce qui ne coûterait que 4 M€, alors que les excédents moyens annuels représentent 12 M€.

### Seule la CGT demande la renégociation des contrats

Une concertation avait été mise en place à l'été 2020 en vue de nouveaux accords pour revoir le contrat IPECA puis la direction a suspendu toute négociation à la demande de la CFE-CGC (qui préside IPECA) et avec le soutien des autres organisations syndicales représentatives.

Aujourd'hui seule la CGT insiste pour reprendre la négociation et mettre fin à cette gabegie de cotisations.

**Pensez-y lors des élections de vos représentants à IPECA du 24 mars au 09 avril 2021**