



CAISSE DE RETRAITES, CAISSE DE PREVOYANCE, MUTUELLE...

La protection sociale en débat

L'actualité sociale du Groupe est souvent appréciée à l'aune des négociations en Commission paritaire nationale (CPN) sur les dossiers classifications, rémunérations, formation... La protection sociale fait moins souvent l'objet de commentaires. Il s'agit néanmoins d'un aspect majeur de notre contrat de travail collectif.

La protection sociale des salariés du Groupe est assurée par trois institutions distinctes :

- la CGP (prévoyance et retraite supplémentaire),
- la CGR (retraites pour les salariés présents dans le Groupe avant 2000),
- la MNCE (frais de soins de santé).

La MNCE est administrée par des représentants de ses adhérents, la CGR et la CGP sont gérées paritairement par des représentants des salariés et des employeurs du Groupe. Ces représentants sont conjointement responsables d'engagements sociaux envers les salariés du Groupe, mettant en jeu des moyens financiers importants.

Chaque salarié est directement concerné par ces questions, tant au travers des cotisations prélevées sur son bulletin de salaire que des prestations perçues (soins de santé, prévoyance) ou à percevoir (futurs retraites).

L'actualité de la protection sociale dans le Groupe a été marquée en fin d'année 2003 par plusieurs décisions de Conseil d'administration sur la prévoyance et la retraite.

Revalorisation des pensions CGR - Le compte n'y est pas !

La CGR gère le régime de retraites (liquidées et à venir) pour les salariés entrés dans le réseau avant 2000. C'est un régime fermé. Il ne perçoit plus de nouvelles cotisations.

La couverture de ces engagements est assurée par les réserves de la CGR et des provisions constituées dans les entreprises du Groupe. L'essentiel de ces actifs est investi en valeurs mobilières.

Depuis la mise en place de ces accords, la revalorisation des pensions liquidées, mais aussi des droits à retraites acquis par les salariés en place au 31/12/1999, pose problème.

Les employeurs prétendent que la faible performance des marchés financiers ne permet pas de revaloriser les retraites. En mars 2003, prétextant un « manque de visibilité », ils ont refusé de traiter cette question et l'ont différée en fin d'exercice.

Le Conseil d'administration de la CGR qui se tenait le 10 décembre a constaté que la performance financière s'était améliorée en 2003. Le Syndicat Unifié, suivi par la CFDT, la CGT et Sud, a fait une proposition de revalorisation de 1,6 % (avec effet au 1^{er} avril 2003), proposition cohérente, réaliste et sans nouvelle contribution pour les entreprises du Groupe.

La délégation des employeurs avec l'appui de syndicats minoritaires (CGC, FO et CFTC) a limité cette revalorisation à 0,8 %.

Moralité : Pour les employeurs, quand le Cac 40 est trop bas, on ne peut rien faire, quand il monte, il faut être prudent !

Nous entendons faire valoir une autre approche que la seule logique financière qui est en totale contradiction avec les accords conclus.

.../...

Prévoyance - Des prestations pérennes

Le régime de prévoyance, géré par la CGP, présente depuis quelques exercices des problèmes d'équilibre, générés par une évolution forte des prestations. Les cotisations n'ayant pas évolué en conséquence, l'équilibre est assuré par un recours aux réserves. Cette situation ne pouvant durer, le Conseil d'administration, après de nombreux échanges, a finalement pris la décision (à l'unanimité) d'augmenter les cotisations. Cette augmentation se réalisera sur trois exercices :

	Part patronale	Part salariale	Nouvelle cotisation totale
+ 0,45 % en 2004	0,30	0,15	1,50 %
+ 0,40 % en 2005	0,26	0,13	1,90 %
+ 0,40 % en 2006	0,26	0,13	2,30 %

Rappel : cotisations 2003 : 1,05 % (0,75 % pour les employeurs et 0,3 % pour les salariés).

La cotisation globale (parts patronale et salariale) sera portée de 1,05 % en 2003 à 2,30 % en 2006.

Au-delà de ce nécessaire acte de gestion, le Conseil d'administration étudie l'évolution de la sinistralité (analyse, anticipation, pilotage...) et notamment le risque invalidité, afin d'apporter des réponses appropriées.

Retraite supplémentaire - Respecter les engagements pris

La retraite **supplémentaire** gérée par la CGP, est un nouveau régime mis en place en 2000 par un accord quinquennal, qui assure aux salariés affiliés un supplément de retraite aux régimes **complémentaires** généraux Agirc et Arrco.

Les cotisations versées à ce régime supplémentaire permettent d'acquérir des points. La retraite est calculée en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point.

L'accord régissant ce dispositif prévoit d'apporter une subvention de l'ordre de 15 millions d'euros par exercice assurant un rendement cotisations/pensions de 8 %. Un litige nous oppose aujourd'hui avec la CNCE sur la pérennité de cette subvention, sans laquelle le rendement ne peut être assuré. Dans l'attente des mises au point nécessaires (techniques, fiscales et juridiques), actuellement en discussion, le Conseil d'administration a décidé de ramener le rendement du régime à 7,20 %, pour permettre de clôturer l'exercice 2003 dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

2004 et 2005 seront des années importantes pour la protection sociale. Nous aurons à renégocier l'accord « retraite supplémentaire » et le contrat groupe national « soins de santé ». Ces dossiers prendront un tour particulier avec les évolutions législatives à venir : Loi Fillon et régime de la Sécurité sociale qui interfèrent déjà dans nos dispositifs et nos structures.

Plus que jamais le dialogue devra être la préoccupation de chacun des partenaires. Le sujet ne saurait s'accommoder ni de bricolages, ni de petites manœuvres.

Le secrétariat national
Bernard Charrier, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber