

Protection sociale – Minima salariaux

Notre signature, un engagement responsable

Les contrats Santé, Prévoyance et Retraite supplémentaire arrivaient à échéance au 31 décembre. De par notre signature, ils sont tous les trois reconduits dès le 1^{er} janvier 2006, et pour une durée indéterminée¹.

Les Rémunérations annuelles minimales (RAM) étaient figées depuis leur mise en place en décembre 2003. De par notre signature, les RAM seront réévaluées de 4 à 5% en deux ans. Ces mesures profiteront tout particulièrement aux salaires les plus modestes, et aux jeunes.

Le gouvernement incite les entreprises à redonner du pouvoir d'achat aux salariés. De par notre signature, chacun d'entre nous percevra une prime de 600 €² en janvier.

Voilà exprimé en quelques lignes l'enjeu de la signature du Syndicat-Unifié/Unsa aux accords du 24 novembre.

Santé

→ MAINTIEN GLOBAL DES GARANTIES.

Les garanties santé sont reconduites, voire améliorées pour certaines. Une évolution notable a cependant été introduite au niveau de la prise en charge de l'optique par l'introduction d'un plafonnement du taux de remboursement des verres et une réduction du forfait monture. Il s'agit là d'un acte de gestion, imposé par nos employeurs, pour maîtriser une inflation galopante des prestations sur ce poste en particulier. Une prise en charge plus importante de l'optique est néanmoins possible dans un contrat surcomplémentaire local tel que prévu à la Caisse d'Épargne d'Alsace à compter de 2008 au moment où s'appliquera le nouveau contrat Groupe.

Prévoyance

→ ENSEMBLE DES GARANTIES REVU A LA HAUSSE. PRISE EN CHARGE DE NOUVELLES GARANTIES.

L'ensemble des garanties (capitaux décès, rentes conjoint, rentes enfants, indemnités journalières) est revu à la hausse dans des proportions importantes (évolution des capitaux décès de 25 % à 400 %). Des prestations nouvelles (option double effet³, frais d'obsèques) sont ajoutées. Ces évolutions profitent très directement aux 20 000 collègues ne disposant pas de surcomplémentaires locales.

Retraite supplémentaire

→ PERENNISATION DE NOTRE REGIME.

Malgré une baisse de l'enveloppe de cotisations, nous parvenons à maintenir un dispositif en complément des retraites Arrco et Agirc qui en fait un des meilleurs dispositif du genre dans le pays.

Cotisations salariés / entreprises

- ◆ **MNCE** : maintien de la répartition des cotisations à 50/50,
- ◆ **Prévoyance** : maintien de la répartition des cotisations à 33/67,

¹ Les contrats *Santé et Retraite* arrivant à échéance fin 2005 étaient des accords d'une durée limitée à 5 ans.

² Versée dans le cadre du dispositif « De Villepin » cette prime est exonérée de charges sociales, hormis la CSG et la RDS. Elle peut être exclue du revenu imposable des salariés en étant versée sur un PEE

³ En cas de décès du conjoint d'un salarié dans un délai d'un an après celui de l'assuré, un capital complémentaire de 80 % à 120 % est versé à chaque enfant à charge

◆ **Retraite supplémentaire** : évolution de la répartition qui passe de 27/73 à 30/70, avec baisse des cotisations salariés pour les salaires bruts inférieurs à 3 250 €.

Dispositions locales

➔ **AU 01/01/2006, RIEN NE CHANGE. PERIODE TRANSITOIRE DE 2 ANS. NEGOCIATION LOCALE.**

Dans les entreprises concernées par des dispositifs de sur-cotisations employeurs et/ou de sur-complémentaires locales santé et prévoyance, rien ne change au 1^{er} janvier 2006. Les garanties et cotisations relatives à ces contrats (nationaux et locaux) continuent de fonctionner selon les règles actuelles. Ces dispositions locales, répondant d'accords d'entreprise, doivent être renégociés. Cette renégociation ouvre donc la voie à d'autres solutions (abondement au Comité d'Entreprise, PEE, compte-épargne temps...) qu'il appartient aux partenaires sociaux de déterminer ensemble.

La partie des cotisations employeurs relative à ces contrats sera intégrée au salaire en tant « *qu'avantages individuels acquis* ». La période transitoire ainsi ouverte courra sur les exercices 2006 et 2007.

Accord salarial

➔ **REVALORISATION DES REMUNERATIONS ANNUELLES MINIMALES (RAM) DE 4% A 5 % SUR DEUX EXERCICES**

➔ **VERSEMENT D'UNE PRIME UNIFORME DE 600 € EN JANVIER 2006**

➔ **MESURE UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES DE 0,5 %) AU 01/01/2006**

⁴

Le dispositif « De Villepin » conditionne le versement d'une prime égalitaire exonérée de charges pouvant atteindre 1.000 €, à la signature d'un accord salarial en 2005. Il convenait ici de faire preuve de pragmatisme, sachant qu'un accord portant sur les augmentations générales de salaires était difficilement envisageable compte tenu de la mobilisation nationale qui s'annonçait très faible et compte tenu des écarts constatés entre les employeurs et nous. Nous avons par conséquent exploré une autre piste : la revalorisation des RAM qui conduit à une évolution moyenne de 1 300 € par niveau.

La conclusion de cet accord permet le déblocage de la prime « De Villepin » que nous avons, à force de négociations, réussi à porter à 600 € (souvenons-nous que les employeurs proposaient 200 €). Il s'agit pour nous d'un compromis qui apporte une réponse ponctuelle en terme de pouvoir d'achat, notamment pour les plus bas salaires.

Les enjeux de la négociation

Si nous n'avions pas trop de craintes quant aux intentions patronales sur les garanties *Santé et Prévoyance*, nous savions le dispositif *Retraite supplémentaire* très exposé. En effet, nombre d'employeurs souhaitent se débarrasser de cette « charge ». Il était devenu évident qu'en cas d'échec des négociations ces derniers auraient été en position de force pour condamner notre régime arrivant à échéance en fin d'année.

Nous savons que notre positionnement vis-à-vis de l'intersyndicale a pu être mal compris par certains. Notre décision résulte d'une analyse très largement partagée, arrêtée avec l'ensemble de nos sections qui se sont déterminées en fonction des éléments suivants : l'évolution des négociations, le niveau de mobilisation (beaucoup de Caisses avaient bien mobilisé en octobre, nombre de grévistes estimé à seulement 8 %), les conséquences d'un échec, les intentions de certains représentants de l'intersyndicale de s'engager coûte que coûte dans un mouvement reconductible.

Nous avons, une fois encore, pris nos responsabilités. Quand les textes proposés nous conviennent, nous les signons ! C'était le cas ici. Quand ils ne nous conviennent pas, nous nous y opposons. Nous l'avons déjà fait. Ces facultés sont offertes à toutes les organisations syndicales. Nous observerons avec beaucoup d'intérêt le comportement futur de nos détracteurs qui ne sauraient résumer l'action syndicale à la critique et au jugement péremptoire de leurs « Camarades » signataires.

Le Secrétariat National :

Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard

⁴ La CNCE a proposé à la signature un accord relatif à cette mesure qui n'a reçu l'aval d'aucune Organisation syndicale.