

SANTÉ & PRÉVOYANCE

La **CGT** vous accompagne



la
cgt
AIRBUS

Septembre 2022



- ÉDITO -

Vous avez entre les mains le livret « Santé / Prévoyance » réalisé par les syndicats CGT du groupe Airbus.

La protection sociale est un de nos axes revendicatifs majeurs. La CGT a été très impliquée dans la création de la Sécurité Sociale, symbole d'une société moderne, juste et solidaire. Le progrès social passe par la reconquête d'une Sécurité Sociale du XXI^e siècle, qui renforce les droits existants et qui en intègre de nouveaux, comme la prise en charge de l'autonomie dans la branche maladie.

Dans le cadre actuel où la Sécurité Sociale ne couvre pas l'intégralité des remboursements, il y a nécessité de mettre en place des complémentaires qui amortissent les risques.

Ce livret détaille les évolutions permises par le nouvel accord Santé & Prévoyance du groupe Airbus. Accord signé par la CGT après consultation des salariés. Cet accord améliore sensiblement la protection et les remboursements dans de nombreux domaines et il diminue le reste à charge des familles. Il est financé par un système de cotisations plus juste que le précédent même s'il reste perfectible.

Le contenu de l'accord répond aux principales attentes des salariés que la CGT a recueillies lors de multiples distributions de tracts, débats et consultations sur tous les sites Airbus.

C'est à partir de ce travail participatif de terrain que la délégation CGT est parvenue à gagner dans la négociation de nombreuses améliorations.

- SOMMAIRE -

Sécurité sociale et complémentaires santé	4
Quelques repères historiques	4
Fonctionnement	4
Maintien de salaire en maladie	5
Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie	5
Décès	6
Invalidité et incapacité permanente	7
Compléments de garantie prévoyance IPECA négociée	7
Invalidité absolue et définitive	7
Impact pour la retraite	8
Retraite anticipée pour pénibilité (causes professionnelles)	8
Impact du caractère professionnel de la maladie ou accident	9
Remboursements santé 1/2	10
Remboursements santé 2/2	11
Montant et structure de cotisation	12
Montant des cotisations en fonction du salaire mensuel, de la catégorie et de l'option famille	12
Affiliation des ayant-droits	13
Dispenses des salariés Airbus	13
Fin de dispense des ayant-droits Airbus	13
Portabilité	14
Le contrat solidaire et responsable	15
Le 100% santé	15
Degré élevé de solidarité	15
L'importance de la prévention en entreprise	16
Accident du travail : modalités pratiques	17
Les perspectives	18
Contactez-nous	19
Syndiquez-vous	19

Sécurité sociale et complémentaires santé

Notre système de Sécurité sociale est le fruit de luttes sociales et politiques dans lesquelles la CGT a été une actrice incontournable.

Quelques repères historiques

Par la lutte, la classe ouvrière va ériger les premiers dispositifs de protection sociale organisés par les travailleurs eux-mêmes. Ainsi, dans la première moitié du XIX^{ème} siècle, les créations de mutuelles se multiplient et dispensent une couverture des risques.



C'est pendant la deuxième guerre mondiale et sous l'occupation que le Conseil National de la Résistance forge le concept de Sécurité Sociale. La philosophie du projet était de « vivre sans l'angoisse du lendemain, de la maladie ou de l'accident de travail, en cotisant selon ses moyens et en recevant selon ses besoins ». La Sécu sera mise en place en 1945 et 1946 par le ministre communiste du travail **Ambroise Croizat**, également secrétaire général de la CGT Métallurgie.

Fonctionnement

La première branche de la Sécu couvre la maladie (*soins, traitements*), l'invalidité et les décès. Après remboursements de la Sécu, le reste à charge moyen est de 20%. La CGT revendique le zéro reste à charge en santé. Le rôle des complémentaires est donc important. Elles sont de 3 types : mutuelles, institutions de prévoyance (comme IPECA) ou assurances privées.

Mutuelle	Institution de prévoyance	Assurance privée
1 adhérent = 1 voix	paritaire employeurs /salariés	actionnaires
à but non lucratif		à but lucratif

Toutes les entreprises privées ont l'obligation de mettre en place pour leurs salariés une couverture santé complémentaire collective, financée au moins à 50% par l'employeur. Cette couverture santé fait l'objet d'un accord de groupe Airbus. Il a été renégocié en 2022 et signé par la CGT.

Cette complémentaire couvre également le gros risque (décès, invalidité, indemnisation des arrêts maladie). Une grande avancée est que ces garanties seront dorénavant les mêmes pour les salariés cadres et non-cadres avec une harmonisation vers le haut de l'existant et même au-delà.

En matière de santé, les niveaux de remboursements sont très nettement améliorés pour tous.

Les changements de cotisation et de prestations s'appliquent à partir du 01/10/2022.

Maintien de salaire en maladie

Le maintien de salaire en cas d'arrêt pour raisons de santé (incapacité temporaire) est dorénavant garanti à 100% pendant 180 jours puis entre 95 et 99% jusqu'à 3 ans max.) Il se compose des Indemnités Journalières versées par la Sécurité Sociale (IJSS) et d'un complément versé par l'employeur ou par la prévoyance (IPECA).

En cas d'arrêt maladie sans causes professionnelles, le salarié touche d'une part, après 3 jours de carence, les indemnités de la Sécurité Sociale (IJSS), de 50% du salaire de base et plafonnée à 48.69 €/jour (à ce jour), auxquelles s'ajoutent :

1. Dès le premier jour d'arrêt (indépendamment des 3 jours de carence), un complément de salaire à 100% versé par l'employeur pendant une durée qui dépend actuellement de sa catégorie cadre ou non-cadre et de son ancienneté.
2. Dès que l'employeur ne complète plus à 100%, un complément versé par la Prévoyance (IPECA). Ce complément était versé dans l'ancien accord à hauteur de 75% du salaire brut pour les non-cadres et 80% pour les cadres.

NEW Avec le nouvel accord, cette garantie sera de 100% du salaire brut pendant 180 jours pour tous (cadres et non-cadres quand la convention métallurgie ne le prévoit que pour les cadres).

NEW À partir du 181^{ème} jour d'arrêt maladie, la garantie prévoyance correspondra à un peu moins de 100% du salaire net et sera identique pour les salariés cadres et non-cadres, jusqu'à la fin de l'arrêt maladie indemnisé par la Sécu.



NEW Le salaire de référence pour la base d'indemnisation sera calculé sur l'ensemble des salaires bruts des 12 mois précédents (primes comprises et indemnité d'activité partielle)

La CGT a demandé et continuera à revendiquer la mise en place de la subrogation, c'est-à-dire l'avance par l'entreprise du versement des IJSS assurant la continuité de rémunération. Sans subrogation, les salariés perçoivent leurs IJSS en retard, ce qui peut les mettre en grande difficulté.

Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie



Décès

En cas de décès d'un salarié, c'est la prévoyance qui permet au conjoint et aux enfants de faire face aux dépenses de la vie courante grâce au versement d'une rente et/ou d'un capital en pourcentage du salaire brut annuel.



NEW

Les capitaux décès étaient précédemment environ deux fois inférieurs pour les salariés non-cadres. Avec le nouvel accord, ils deviennent identiques pour tous et à un niveau supérieur. L'autre grande avancée concerne l'option rente qui devient une option par défaut, au montant progressif selon l'âge, identique pour les salariés cadres et non-cadres, sans plafond et avec un minimum de salaire de référence.

À la demande de la CGT, le montant de la rente annuelle d'éducation est progressif en fonction de l'âge :

- 6% jusqu'au 12^{ème} anniversaire
- 8 % jusqu'au 18^{ème} anniversaire
- 10% jusqu'au 21^{ème} anniversaire prolongé au 27^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études, apprentissage ou primo demandeur d'emploi (26 ans précédemment)
- 10% sans limite d'âge s'il perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou l'allocation d'adulte handicapé ou est invalide de 2nde ou 3^{ème} catégorie

NEW

Le salaire de référence sera au minimum le plafond annuel de la Sécu (41 136 € à ce jour).

Les montants de la rente sont revalorisés chaque année selon un coefficient décidé par IPECA.

Garantie décès (% salaire annuel brut)	Option rente (par défaut)	Option capital
Capital décès	225 %	325 %
Option rente annuelle d'éducation. Jusqu'à la fin des études	6 %/an à 10 %/an par enfant selon l'âge	néant
Capital additionnel accident	325 %	
Si décès simultané du conjoint	325 %	

Chaque salarié devra donc choisir soit l'option rente d'éducation soit l'option capital majoré. Il est possible de faire ce choix et de le modifier à n'importe quel moment.

NEW

Afin de sécuriser les enfants à charge, c'est l'option rente qui sera définie par défaut. En cas du choix de l'option capital majoré, s'il y a des enfants à charge lors du décès, chacun des enfants aura la possibilité de modifier ce choix et de faire appliquer l'option rente d'éducation pour tous les enfants.

Il peut toutefois être intéressant de choisir l'option capital majoré quand les enfants ne sont bientôt plus à charge. Rapprochez-vous de la CGT pour plus de conseils sur le choix de l'option.

Chacun peut aussi modifier le ou les bénéficiaires du capital décès : conjoint, enfant ou toute autre personne de son entourage en indiquant la part de chacun et l'ordre d'attribution. Par défaut le capital est versé intégralement au conjoint, à défaut aux enfants, à défaut aux ascendants etc...

Invalidité et incapacité permanente

Si en cas de maladie ou d'accident un salarié subit une perte de capacité de travail reconnue par la Sécu, il peut percevoir une rente d'invalidité, afin de compenser la perte de revenu.



Compléments de garantie prévoyance IPECA négociée

En invalidité, notre accord groupe Airbus permet le versement d'une rente complémentaire par IPECA basée sur le salaire de référence (*moyenne des salaires des 12 mois précédents - primes comprises*).

Ces compléments de rente étaient précédemment inférieurs pour les salariés non-cadres et le nouvel accord les a réajustés au même niveau que ceux des salariés cadres.

Les montants de rente sont revalorisés chaque année selon un coefficient décidé par IPECA.

Catégorie d'invalidité	Définition	Rente de la sécu (% salaire)	Rente max de la sécu	Garantie complémentaire Airbus
1 ^{ère} catégorie	Capables d'exercer une activité rémunérée	30 %	1 028,40 €	48 %
2 nd e catégorie	Absolument incapables de continuer à travailler	50 %	1 714,00 €	80 %
3 ^{ème} catégorie	Dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie	50% Majoré de 40% pour tierce personne	2 860,69 €	80% Majoré de 6% pour tierce personne

L'invalidité n'entraîne pas automatiquement l'inaptitude qui est décidée par le médecin du travail (et non par l'employeur).

Invalidité absolue et définitive

L'invalidité 3^{ème} catégorie s'appelle aussi invalidité absolue et définitive (IAD) ou perte totale et irréversible d'autonomie. Aux rentes annuelles d'invalidité versées au salarié s'ajoute un capital versé par la complémentaire IPECA identique à celui en cas de décès.

La nouvelle complémentaire met en place la possibilité d'une rente annuelle pour les enfants identique à la rente en cas de décès.

Impact pour la retraite



Validation des trimestres et points AGIRC-ARCCO en maladie

Le versement des IJSS permet de valider ces trimestres. Pour le dispositif carrières longues, leur prise en compte est toutefois limitée à 4 trimestres.

Les indemnités Sécu et IPECA ne sont pas prises en compte dans le calcul des 25 meilleures années.

En cas d'arrêt pour maladie, accident du travail ou invalidité, vous obtenez des points de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO équivalents à l'année précédente. Pour voir son décompte de points et de trimestres, rendez-vous sur www.info-retraite.fr

Retraite anticipée pour pénibilité (causes professionnelles)

Vous pouvez partir en retraite anticipée si vous êtes atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sous conditions.

La retraite sera à **taux plein** à 60 ans. Et cela quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Cela n'est pas valable si l'incapacité permanente est due à un accident de trajet.

Le taux d'incapacité permanente doit être reconnu à la suite d'une maladie professionnelle ou à la suite d'un accident du travail ayant entraîné des lésions dont la liste est fixée par arrêté du 30 mars 2011.

Pour les invalidités qui ne sont pas d'origine professionnelle, l'âge de départ est l'âge légal avec les exceptions pour carrières longues ou handicap.

Impact du caractère professionnel de la maladie ou accident



IMPORTANT :

C'est dans

l'INTÉRÊT du SALARIÉ de DÉCLARER
les ACCIDENTS du TRAVAIL
et MALADIE PROFESSIONNELLE



Le caractère professionnel d'un accident ou maladie a un impact sur les garanties de maintien de salaire en arrêt de travail et en cas de décès ou invalidité.

A. Arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle,

Les IJSS sont versées dès le premier jour (0 jour de carence) et sont de 60% du salaire plafonnées à 206€/jour jusqu'au 28ème jour et au-delà sont de 80% du salaire plafonnées à 274€/jour.

B. Incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle

Le taux d'incapacité de travail permanent (IPP) influence le versement d'une rente et son montant. Il dépend du caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie.

En cas de séquelles pour raisons professionnelles, une rente est versée à partir d'un taux d'incapacité de 10% alors que ce taux doit être de 66% hors causes professionnelles

Enfin, en cas d'incapacité permanente > 10%, le salarié victime a droit à une retraite à taux plein à 60 ans.

En outre, en cas d'accident du travail, si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger, il est versé une indemnisation complémentaire ainsi que la réparation intégrale des préjudices subis.

Incidence du caractère professionnel	Dénomination	Taux IPP minimum pour versement d'une rente	Rente max de la sécu (% salaire)	Majoration et réparation du préjudice
Accident du travail ou maladie professionnelle	Incapacité permanente	10 %	100 %	Oui si risque connu
Hors cause professionnelle	Invalidité	66 %	50 %	Non

C. Décès du salarié suite pour raisons professionnelles

Il est important de souligner que si le décès est suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les rentes versées au conjoint et aux enfants sont très nettement supérieures.

Rentes annuelles versées par la sécu en cas d'accident du travail (total plafonné à 85%)	
Rente conjoint avant 55 ans	40 %
Rente conjoint après 55 ans	60 %
Rente par enfant	25 %
Rente par enfant à partir du 3 ^{ème}	20 %

Remboursements santé 1/2

La CGT a revendiqué et obtenu une forte amélioration prestations de santé. Elles sont désormais au même niveau de remboursement que l'option individuelle d'IPECA Confortis 2, permettant à chacun d'être bien soigné sans se ruiner.



En matière d'hospitalisation, les honoraires et frais de séjour sont dorénavant remboursés à 100% des frais réels pour les établissements conventionnés. Les niveaux de remboursements sont très nettement améliorés pour les soins courants.

IPECA a mis en place une Assistance en cas d'hospitalisation. Il faut appeler au 01 40 25 58 12 et indiquer lors de l'appel le numéro du contrat 922 775 à compter du 01/10/22.

Cela permet de bénéficier d'aide à domicile en cas d'hospitalisation (*auxiliaire de vie, aide-ménagère, garde d'enfant à domicile...*) et d'aide pédagogique en cas d'hospitalisation d'un enfant.

Soins courants, hospitalisation et maternité	Taux de remboursement BR = base remboursement sécu Disponible sur le site ameli.fr
Consultations, actes techniques, radiologie, échographie, imagerie, ostéodensitométrie	400% BR si conventionné 200% BR si non conventionné
Examens médicaux, sage-femme, matériel médical	400% BR
Médicaments	100% BR
Chambre particulière	150 € / Jour
Frais de séjour	100% des frais réels (90% frais réels si non conventionné)
Honoraires	100% des frais réels (200% BR si non conventionné)



En dentaire, les niveaux de remboursements ont été améliorés et même doublés pour les inlays/onlays. Pour les soins dentaires non remboursés par la Sécu, notre nouveau contrat augmente fortement l'orthodontie non remboursée par la Sécu et met en place un forfait par an et par bénéficiaire pour les implants et la parodontologie.

Dentaire	Remboursement BR= Base Remboursement Sécu BRR= Base Remboursement Reconstituée
Soins dentaires	300% BR
Prothèses	450% BR
Inlay onlay	400% BR
Orthodontie remboursée sécu	450% BR
Orthodontie non remboursée sécu	250% BRR
Implantologie	700 €
Parodontologie	200 €

Pour plus de détails sur les remboursements santé, se référer aux notices IPECA ou demander un devis à IPECA

Remboursements santé 2/2



NEW

En optique, les niveaux de remboursements ont été améliorés entre 30% et 75% en atteignant ou se rapprochant des plafonds légaux de remboursement. Le niveau de remboursement des prothèses auditives a été triplé.

La fréquence de renouvellement des équipements optiques est tous les 2 ans au-delà de 16 ans, tous les ans entre 6 ans et 16 ans et tous les 6 mois avant ; sauf cas de renouvellement anticipé.

optique, auditif	Remboursement par bénéficiaire	plafonds légaux de remboursement
prothèses auditives	1700€/prothèse	1700€/prothèse
monture	100 €	100 €
2 verres simples + monture	420 €	420 €
2 verres complexes + monture	560 €	700 €
2 verres hypercomplexes + monture	700 €	800 €
chirurgie réfractive	1 000 € /an/bénéficiaire	
lentilles remboursées par la Sécu	270 €	
lentilles non remboursées par la Sécu	580 €	



NEW

Afin de répondre à une demande croissante des salariés, la CGT a obtenu la mise en place d'un forfait de médecines douces (ostéo, chiropracteurs) à 100€ par an et par ayant droit, et un forfait de remboursements en pharmacie sur les contraceptifs, prévention et petits soins et trousse du voyageur.

Médecines non remboursées par la Sécu	Remboursement
Forfait annuel inclus ostéo, chiropracteur, étiope, diététicien, podologue, psychomotricien, acupuncteur, ostéodensitométrie hors facteur de risque	100 € /an/bénéficiaire
Panier d'automédication inclus trousse du voyageur, rhumes et rhinite allergique, contraceptifs, sevrage tabagique, homéopathie	100 € /an/bénéficiaire
Cures thermales	720 € par cure
Vaccins non pris en charge par la Sécu	100% des frais réels
Autres : forfait maternité et adoption	150€



La CGT veillera à ce que les montants des remboursements en euros soient réévalués lors des commissions de pilotage annuelles et que les paniers de soins remboursés puissent être élargis en fonction des besoins et des marges budgétaires.

L'assistance IPECA propose également un accompagnement psychologique (80€ maximum par consultation), avec des psychologues agréées par IPECA. Ce dispositif vient en plus des séances remboursées par la Sécu sur orientation d'un médecin. La Sécu rembourse jusqu'à 8 séances chez un psychologue partenaire au tarif limité à 30 € par séance de suivi.

Montant et structure de cotisation

La couverture santé et prévoyance est financée exclusivement par les cotisations. Elle couvre 52 000 salariés du groupe en France et leur famille et représente 124 millions d'euros avec une part employeur de 59% et une part de cotisation salariale de 41%.



→ Le taux de cotisation des salariés non-cadres est supérieur à celui des salariés cadres. Cet écart est issu du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie au niveau de la cotisation à la charge exclusive des employeurs.

→ Un danger du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie est qu'il permet de supprimer à des salariés leur statut cadres ce qui induirait une augmentation de leurs cotisations santé-prévoyance.

→ Les cotisations seront réduites jusqu'en 2027 voire au-delà d'environ 6% en puisant dans le montant des réserves Airbus accumulées à IPECA et qui dépassait les 70 millions d'euros.



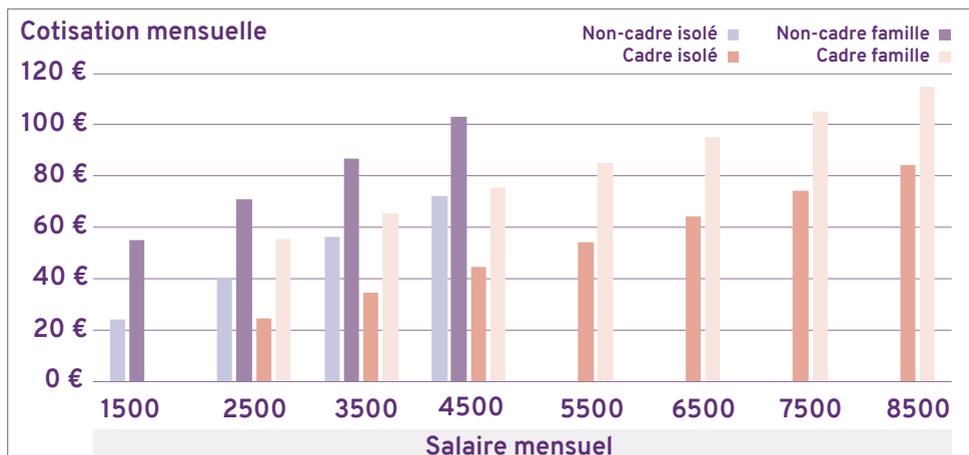
→ À la demande de la CGT, les cotisations obligatoires deviennent proportionnelles au salaire pour tous, ce qui renforce l'aspect solidaire de ce contrat et permet de réduire les cotisations des plus bas salaires.

→ La couverture famille devient facultative, l'employeur n'est donc plus obligé de participer à l'affiliation des ayant-droits qui devient donc exclusivement à la charge du salarié. Le coût d'adhésion de sa famille reste toutefois limité à 0.9% du plafond mensuel de la Sécu soit 31€ par mois à ce jour, quel que soit le nombre d'ayant-droits.



C'est une occasion manquée d'établir une structure de cotisation davantage égalitaire et solidaire avec les familles. Seule la CGT a porté lors des négociations que les taux de cotisations soient les mêmes pour tous avec un taux unique quel que soit la catégorie professionnelle et la composition familiale.

Montant des cotisations en fonction du salaire mensuel, de la catégorie et de l'option famille



Le niveau des remboursements santé a été considérablement relevé : il pourrait donc ne plus être pertinent de souscrire à des sur-complémentaires individuelles facultatives. Les nouvelles garanties atteignent le niveau de l'option individuelle Confortis 2, donc Confortis 1 et 2 vont disparaître au 01/10/2022. Il faut donc que les salariés qui adhèrent à d'autres contrats facultatifs à reconduction automatiques décident ou non d'y mettre fin. Cela leur permettra de faire des économies.

De manière générale, les complémentaires collectives obligatoires devraient être privilégiées à la mise en place d'options facultatives car ces dernières tendent à légitimer des logiques de dépassement d'honoraires et sont à la charge exclusive des salariés.

Affiliation des ayants-droits



Dorénavant la couverture de sa famille devient un choix des salariés.

Auparavant les ayants-droits étaient automatiquement affiliés dans la couverture Airbus.

Pour affilier sa famille, il faut se connecter sur ipeca.fr, rubrique MES GARANTIES, avant le 30/09/22 pour un effet au début du nouveau contrat le 01/10/22. Il sera ensuite reconduit automatiquement.

Le choix de s'affilier sera ensuite possible chaque année pour effet au 01 janvier de l'année suivante (par exemple avant le 31/12/2022 pour effet le 01/01/2023), ou lors de l'embauche.

En cas de changement de situation familiale, le choix prendra effet le mois suivant la demande. Cela concerne le mariage, le divorce, le changement d'affiliation d'un enfant, le décès ou le changement de couverture du conjoint. Pour sortir de la couverture « famille » et passer en « isolé », le choix se fait chaque année ou en cas d'évènements familiaux.

Les ayants-droits sont le conjoint (*y compris le concubin*), les ascendants et enfants fiscalement à charge. Les enfants sont couverts par la couverture famille jusqu'à leur 27^{ième} anniversaire, en cas d'études (*y compris apprentissage*) et recherche d'emploi ou au-delà en cas de handicap.

Dispenses des salariés Airbus

- Les apprentis et salariés en CDD peuvent, sous conditions, être dispensés d'adhésion.
- Les salariés Airbus déjà couverts en tant qu'ayants droit d'une autre complémentaire santé collective et familiale **OBLIGATOIRE** peuvent demander une dispense d'adhésion. Cette demande est à formuler au moment de l'embauche ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures en tant qu'ayant-droit (mariage, embauche du conjoint avec contrat famille obligatoire...) et elle doit être justifiée annuellement.

Fin de dispense des ayants-droits Airbus

Attention : L'ayant-droit d'un salarié Airbus auparavant dispensé de sa complémentaire entreprise car couvert par l'ancienne complémentaire obligatoire Airbus, ne peut plus être dispensé car la cotisation famille Airbus devient malheureusement facultative.

Ces ayants-droits de salariés Airbus devront donc mettre fin à leur dispense au 01/10/2022 auprès de leur entreprise (ou d'Airbus s'ils sont également salariés Airbus) et payer leur cotisation.

Portabilité



- Les salariés en suspension de contrat de travail non indemnisé (*congé parental d'éducation, congé sabbatique...*), ont dorénavant la possibilité de continuer à bénéficier de la couverture santé ou prévoyance, gratuitement et automatiquement pour le mois qui suit la suspension de contrat puis à la demande du salarié et à sa charge exclusive.
- Les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien gratuit pendant un an maximum des garanties de santé et prévoyance (*y compris leurs ayant-droits en cas d'option famille*).
- Les salariés qui partent en retraite ont la possibilité de continuer à bénéficier des garanties du contrat groupe (*hors affiliation des ayant-droits*) à leur charge exclusive :
 1. Pour la première année en retraite, les tarifs de cotisation sont inchangés ;
 2. Pour la deuxième année, l'augmentation de cotisation est plafonnée à +25% ;
 3. Pour la troisième année, l'augmentation de cotisation est plafonnée à +50 % ;
 4. Au-delà, les tarifs sont librement décidés par IPECA.



La CGT est vigilante sur ce point et les administrateurs CGT à IPECA militent pour améliorer les offres de complémentaire santé à l'égard des retraités.

Le contrat solidaire et responsable



Le contrat négocié au niveau du groupe Airbus est un contrat solidaire et responsable.

Un contrat santé solidaire et responsable permet de bénéficier d'une taxe favorable de 13,27% au lieu de 20,27%. Un contrat responsable doit respecter des obligations qui impactent nos remboursements :

- Respecter les minimums et les plafonds fixés par la loi (*pour les Lunettes et les aides auditives*).
- Respecter les règles légales de renouvellement des équipements :
 - en optique : tous les 2 ans pour les adultes et les enfants de plus de 16 ans (*sauf renouvellement anticipé prévu par la réglementation*).
 - en aides auditives : tous les 4 ans.
- Limiter la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins qui n'adhèrent pas à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée. Il faut donc veiller si possible à choisir un praticien qui adhère à ces dispositifs ou à bien faire valider les devis par IPECA en cas de doute.
- Ne pas rembourser les dépassements et majorations liés au non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire de 1€ applicable aux consultations et à certains examens médicaux, ni les franchises applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les frais de transport (exemple : 0,50 € par boîte de médicament).

À l'inverse, un contrat responsable donne des garanties aux personnes couvertes :

- Rembourser l'intégralité du forfait journalier hospitalier, ainsi que la participation forfaitaire actes lourds.
- Rembourser la participation forfaitaire actes lourds.
- Rembourser à 100% les offres « 100% santé » en optique, audio et dentaire.

Le 100% santé

Conformément à la loi, les professionnels ont également l'obligation de proposer des offres 100% santé pour les lunettes et les prothèses auditives et dentaires. Les opticiens doivent proposer des verres amincis, antireflets et anti-rayures et traitant l'ensemble des troubles visuels pris en charge à 100%, même si la monture est choisie en dehors du 100% santé. Il ne faut pas hésiter à le demander car de trop nombreux professionnels « oublient » de le proposer. Il reste toutefois possible de choisir d'autres équipements en dehors de l'offre 100% Santé. C'est une obligation pour les contrats responsables de rembourser ces offres à 100%. C'est donc le cas du contrat Airbus.

Degré élevé de solidarité

La branche de la métallurgie doit prévoir une affectation d'une partie des cotisations des complémentaires Santé au financement de prestations de prévention ou de services d'action sociale.



La CGT sera vigilante pour que ces sommes soient affectées, comme le permet la loi, à des actions sociales pour les salariés ou anciens salariés qui en ont le plus besoin (exemple : pour faire face à la perte d'autonomie).

L'importance de la prévention en entreprise



Pour rappel : en cas d'accident du travail, avoir déclaré son accident à la Sécurité Sociale apporte de nombreux droits supplémentaires et protections aux salariés.

Pourquoi déclarer un accident du travail ou de trajet ?

- ✓ Pour une reconnaissance du caractère professionnel de l'accident et permettre aux représentants du personnel de mener une analyse et proposer des mesures de prévention.
- ✓ Un accidenté du travail ou de trajet bénéficie d'une prise en charge à 100 % de tous les soins liés à son accident avec avance de frais, y compris en cas de séquelles apparaissant tardivement.
- ✓ Le temps passé en arrêt pour accident de travail n'est pas déduit du temps de présence pour le calcul des primes de participation et d'intéressement.
- ✓ En cas de séquelles, le taux d'incapacité de travail permanent pour déclencher le versement d'une rente est inférieur (10% contre 66% sinon) et le niveau des rentes d'invalidité est supérieur. En cas de décès, la famille est sécurisée financièrement par des rentes bien supérieures à celles prévues par la prévoyance entreprise.
- ✓ Les frais liés à l'accident du travail ne pèsent pas sur la branche maladie de la Sécu ou sur les complémentaires. Ils sont pris en charge par la branche accident/maladie professionnelle de la Sécu, financée par les employeurs en fonction de leur taux d'accident. C'est la raison pour laquelle des employeurs mettent parfois la pression sur les salariés pour éviter des déclarations d'accident du travail.
- ✓ Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.
- ✓ Le salarié est protégé du licenciement pendant un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, hors faute grave. Alors que pour maladie ou accident sans cause professionnelle, le nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie autorise le licenciement en raison de la durée ou de la répétition des arrêts maladie du salarié s'ils nécessitent son remplacement.
- ✓ En cas d'incapacité permanente, le salarié a la possibilité, sous conditions de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé pour pénibilité.



Vos représentants CGT sont là pour vous conseiller dans vos démarches.

Ils sont disponibles pour travailler avec vous afin d'améliorer la prévention de la santé et de la sécurité pour tous les salariés qui sont sous la subordination d'Airbus, y compris sous-traitants et intérimaires. Pour la CGT, la priorité, c'est la prévention. Nous l'avons démontré lors de la crise Covid.

Accident du travail : modalités pratiques



Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

- ✓ Selon le code de la Sécurité « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ».
- ✓ Concrètement, tout événement soudain traumatique (physique ou psychique) est un accident du travail s'il survient au travail ou en lien avec le travail.

Où peut se produire un accident du travail ?

- ✓ Le code de la Sécurité précise : « en quelque lieu que ce soit ». Il peut se produire dans l'entreprise, chez soi (en cas de télétravail) ou sur le lieu de mission ou pendant le déplacement en mission.

Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

- ✓ Un accident qui se produit pendant le trajet direct entre le lieu de travail et le lieu de résidence ou de prise de repas.

Comment déclarer un accident du travail ou de trajet ?

1. Faire constater rapidement votre état par le médecin de votre choix (sauf médecin du travail). C'est votre médecin qui **DÉCLARE** l'accident à la Sécurité. Il vous remet un certificat médical, à renvoyer à l'employeur.
2. *Informez l'entreprise (appeler l'infirmier ou par mail)*. Il est important de décrire précisément le lieu, l'heure, les circonstances et le nom des témoins éventuels.. Demander à l'infirmier le formulaire permettant la prise en charge des soins sans avance de frais.

Quels sont les délais pour déclarer un accident du travail ?

- Le salarié a **24h** pour **INFORMER** son employeur, sauf cas de force majeure. Le non-respect de ce délai n'est pas un motif pour être débouté de ses droits.
- Le salarié a jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident (**2 ans et +**) pour **DÉCLARER** avec son médecin traitant ou faire requalifier un arrêt en accident du travail. Le plus tôt est le mieux.

Qui décide si c'est un accident du travail ?

- C'est la Sécurité qui décide si c'est un accident du travail ou non.
- L'employeur ne peut pas bloquer une déclaration d'accident. Il peut juste émettre des réserves. C'est pour cela qu'il faut être précis dans sa description de l'accident.
- Vous n'êtes pas seuls. Vos représentants CGT sont là pour vous aider et peuvent également mener une enquête.





Le nouveau contrat Santé et Prévoyance améliore beaucoup les garanties qui sont désormais les mêmes pour toutes et tous.

Pour la CGT, notre régime d'assurance complémentaire peut être encore amélioré vers :

- Une couverture plus solidaire (exemple : étendue aux congés parentaux pour lesquels l'employeur ne verse pas de rémunération ni ne cotise à la complémentaire) ;
- Une structure de cotisation qui soit la même pour tous ; La CGT revendique la baisse du taux des salariés non-cadres au niveau de celui des salariés cadres et des cotisations indépendantes de la composition familiale ; La CGT continuera à porter les valeurs de la Sécurité Sociale : « On cotise selon ses moyens et on reçoit selon ses besoins » ;
- La subrogation, c'est à dire l'avance par l'entreprise des indemnités de la Sécu, permettant au salarié de continuer à percevoir son salaire normalement, sans se soucier des problèmes administratifs ;
- Un zéro reste à charge, en particulier sur le dentaire et l'optique.

Cela est tout à fait possible en augmentant par exemple la part prise en charge par l'employeur. La situation et les perspectives financières du groupe Airbus le permettent largement.

Augmenter la couverture santé, c'est aussi baisser ses coûts, en sortant la santé du domaine lucratif pour mettre fin à l'envolée des prix des soins et des médicaments.

L'autre enjeu est de mettre fin aux nombreux remboursements de soins de la Sécu et à leur basculement vers le système des complémentaires.

Il ne faut pas oublier les enjeux du financement de la couverture santé des retraités et des privés d'emploi ainsi que la prise en charge de la dépendance, aussi bien en termes de soins que pour les proches aidants.

Enfin et surtout, travailler mieux, moins et moins longtemps permet de rester en bonne santé, ce qui signifie moins de dépenses pour la Sécurité Sociale et les complémentaires.

La santé est donc un enjeu majeur directement lié à la réduction du temps de travail portée par la CGT.

Contactez-nous

La CGT a une équipe de délégués prêts à répondre à vos questions sur les sujets de santé et prévoyance. Présents dans toutes les entreprises du groupe et tous les grands sites, vous pouvez les contacter :

+ Coordinateurs CGT du groupe
Valérie MORA,
Michel MOLESIN,
Miguel SALLES

Airbus Atlantic Meaulte :
Stéphane BRESSON, Guillaume DELAINE

Airbus DS Elancourt :
Frédéric DUTEN, Pascal JAUGEAS

Airbus Hélico PLB :
Arnaud AUBIN, Jean-Philippe PAUC

Airbus Atlantic St Nazaire :
Karl MAHÉ,
Jérémy RONDEAU

Airbus Atlantic Montoir de Bretagne :
Samuel LENFUMÉ BERGUE

Airbus Atlantic Nantes :
Jordan GUICHET, Jérémy RONDEAU

Airbus Atlantic Rochefort :
Fabrice PAVARD

Stelia composites Salaunes :
Alexandre BARREAU

Airbus Atlantic Merignac :
Valérie MORA

Airbus DS Toulouse :
Sébastien ROSTAN, Emmanuel GAUCHY

Airbus SAS Toulouse :
Maxime LÉONARD

Airbus Operations Toulouse :
Patrice THÉBAULT

Airbus Atlantic Toulouse :
Fabien LOPEZ

ATR Toulouse :
Mickael PLANTADE,
Christophe LLORET

Airbus Hélico Marignane :
François ROCHE

ENVIE DE CHANGER LES CHOSSES ?
SYNDIQUEZ-VOUS

« LA SÉCURITÉ SOCIALE EST LA SEULE CRÉATION DE RICHESSE SANS CAPITAL. LA SEULE QUI NE VA PAS DANS LA POCHE DES ACTIONNAIRES MAIS EST DIRECTEMENT INVESTIE POUR LE BIEN-ÊTRE DE NOS CITOYENS. »

Ambroise Croizat.

↓ **Syndiquez-vous** ↓



BULLETIN D'ADHÉSION

Je souhaite prendre contact me syndiquer

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Tél. : _____ Entreprise : _____ Email : _____

À remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à envoyer
à la FTM - CGT - Espace Vie Syndicale, Case 433, 263 rue de Paris, 93 514 Montreuil cedex
mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr

**J'agis,
je m'engage,
je me syndique !**



Retrouvez ce guide et toutes les informations
(accords, négociations en cours, enjeux sociaux)
sur le site CGT du groupe :
cgtairbusgroup.reference-syndicale.fr

