

5 février 2003

Sema Global Services



Négociations (suite)

Le 29 janvier, nous avons eu une seconde réunion avec le DRH. Il n'était prévu que d'aborder les questions d'harmonisation des couvertures sociales.

La réunion s'est déroulée rapidement. Nous avons précisé de nouveau nos demandes sur les contrats Prévoyance et frais de santé.

Le DRH nous a demandé de lui faire des propositions. Nous avons accepté en espérant que celles-ci ne seront pas balayées d'un revers de main comme l'ont été celles que nous avons faites lors des précédentes négociations en septembre.

Les données du problème

Dans le cadre de l'uniformisation de la couverture sociale au sein du groupe Schlumberger, la direction veut unifier les taux de cotisation ARRCO

(retraite complémentaire sur la tranche A), AGIRC (retraite des cadres sur la tranche B) et prévoyance/frais de santé. L'objectif est que cette uniformisa-

tion soit réalisée au plus tard pour la paie de janvier 2005. C'est un problème technique que nous allons essayer de rendre compréhensible.

Evolution des taux (ARRCO + AGIRC+ Prévoyance)		Aujourd'hui		Janvier 2005	
		Part salarié	Part patronale	Part salarié	Part patronale
Collaborateur	Tranche A	3.22 %	7.07 %	4.10 %	7.21 %
	Tranche B	5.35 %	10.56 %	6.10 %	10.56 %
Assimilé Cadre	Tranche A	3.10 %	5.31 %	4.10 %	7.21 %
	Tranche B	5.10 %	15.81 %	7.60 %	14.06 %
Cadre	Tranche A	3.00 %	6.33 %	4.00 %	7.31 %
	Tranche B	5.95 %	15.88 %	8.28 %	13.38 %

Note : Tranche A salaire en dessous le plafond soit 2432 € mensuel. Tranche B au dessus.
Nous n'avons pas intégré les taux de cotisation frais de santé car ils sont stables.

Nos propositions :

En préalable, nous devons rappeler notre revendication : les salariés ne doivent pas y perdre d'où le maintien du salaire net. Concernant la prévoyance/frais de santé en l'état actuel, nous ne sommes pas capables de juger n'ayant pas l'ensemble des éléments. Nous proposerons de dissocier les frais de santé de ce dossier. Nous nous attacherons à vérifier que les garanties proposées sont bien égales aux précédentes.

Pour les collaborateurs :
ARRCO (tranches A et

B), nous proposons que le changement de taux s'effectue en une seule fois en 2003 avec compensation du salaire (y compris les primes de poste).

Les coefficients 270 et 285, devant cotiser à l'AGIRC (en contrepartie, ils bénéficieront d'un minimum de points pour la retraite des cadres) leur salaire sera compensé pour éviter une baisse du salaire net consécutive à cette cotisation forfaitaire.

En 2004 et 2005, seuls les coefficients supérieurs à 255 seront impactés par la

hausse de la cotisation AGIRC.

Pour les assimilés-cadres et les cadres : Nous proposons que la hausse des cotisations ARRCO et AGIRC s'effectue en trois fois. Pour 2003, les cotisations salariales ARRCO et AGIRC augmenteraient chacune de 0.50 %. La part patronale ARRCO serait augmentée de 0,50% et la part patronale AGIRC serait diminuée de 0.50 %. Le salaire du salarié sera augmenté pour garantir le maintien du salaire net.

Pourquoi demandons-nous le maintien du salaire net ?

Depuis deux ans, la direction impose un gel des salaires qui, initialement, ne devait durer que jusqu'au 1^{er} avril 2002.

Pour certains salariés, c'est depuis beaucoup plus longtemps qu'ils ne savent pas ce qu'est une augmentation.

Le plafond SS est passé de 2 279 € au 1^{er} janvier 2001 à 2.352 € au 1^{er} janvier 2002 et à 2.432 € au 1^{er} janvier 2003, soit deux augmentations de 3,5 % qui pèsent sur les cotisations tranche A.

La cotisation UNEDIC a augmenté de 0,3 % au 1^{er} janvier 2003.

Le coût de la vie a augmenté : + 2,3 % en 2002 et + 3,6 % sur deux ans selon l'INSEE, mais de 8 % selon UFC-Que choisir.

Tous ces chiffres sont concordants. Il y a une perte de pouvoir d'achat avérée pour les salariés.

Nous n'avons pas la mémoire courte !

Les salariés financent par leurs cotisations une partie du régime prévoyance/frais de santé. Nous sommes donc fondés à savoir où passe notre argent. L'employeur seul n'a pas la possibilité de choisir qui bon lui semble.

En l'occurrence, c'est ce qui a été fait. Nous étions précédemment couverts par La Suisse, Schlumberger nous propose Capricel/Magdebourg. Le choix est peut-être bon mais nous n'en savons rien aujourd'hui.

Nous avons une déclaration orale du DRH sur le fait que les couvertures sont identiques mais il ne sait pas s'il y a un engagement de durée sur le montant des cotisations, etc...

Nous n'avons pas la mémoire courte. L'accord en vigueur stipule « En aucun cas, la société signataire ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat annexé qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur... En cas de

changement de législation ou un mauvais rapport sinistres/primes... A défaut d'accord les prestations seront réduites... »

Nous n'avons pas la mémoire courte. En 1997, il y a eu renégociation due à un déficit du régime. Cela s'est traduit par des modifications dans la couverture, des augmentations de cotisation et l'instauration d'une cotisation pour le conjoint travaillant. A cette époque, la direction a refusé de prendre en charge la compensation de pouvoir d'achat (conséquence puisque égale à 360 € annuels).

Nous n'avons pas la mémoire courte. En 1999, une nouvelle négociation s'est ouverte pour harmoniser les régimes au sein du groupe Sema. Celle-ci s'est traduite par une baisse globale des cotisations. Pour autant les salariés de notre société ont-ils vu la couleur de cette baisse ? Non, ils ont vu leurs cotisations augmenter.

Certes, il faut le préciser, une compensation salariale a eu lieu lors de l'augmentation du taux, mais sur toutes les augmentations de salaires ultérieures ce sont eux qui ont payé. En 2001, la société a vu ses charges salariales baisser de 2 MF.

En 2003, à nouveau, une nouvelle harmonisation est en cours. La direction a négocié seule dans son coin la couverture. Elle a fait des choix selon des critères qui lui sont propres. La direction voudrait utiliser la cotisation du conjoint salarié pour compenser une hausse de la part salariale des cotisations AGIRC alors que dans le même temps la cotisation patronale AGIRC baissera. Et demain, que se passera-t-il si le régime frais de santé est déficitaire ? Demandra-t-on une nouvelle cotisation pour les conjoints ?

C'est à se demander, si des fois on ne nous prend pas pour des naïfs !
