



*Syndicats CGT Ouvriers, Employés,  
Techniciens, Ingénieurs et Cadres (UFICT)*  
**SAE Villaroche**

Tél : 01 60 59 79 99



E-mail : [cgt1.villaroche@orange.fr](mailto:cgt1.villaroche@orange.fr) / Site : <http://cgt-snecma-villaroche.webnode.fr>

## Règles de subventionnement au comité pour 2021

Le 19 novembre 2020, les élus CFDT, CFE-CGC et UNSA du comité de Villaroche ont voté de nouvelles règles de subventionnement pour 2021. La CGT a voté contre ces règles. Pourquoi ?

En 2021 la subvention versée par l'entreprise sera de l'ordre de -20% par rapport à 2019, année de référence. En effet, 2020 est une année à ne pas retenir car très perturbée au niveau budgétaire. Cette baisse est due à la prévision d'activité partielle qui ne participe pas au financement du comité, et à la baisse des effectifs car tous les départs ne seront pas remplacés.

Pour 2021, le choix est de redistribuer plus qu'en 2019, en prélevant 1.5M€ sur nos réserves pour compenser la perte de subvention. Certes, nos réserves actuelles de l'ordre de 3M€ doivent servir dans ces périodes difficiles. Mais, est-il opportun et sans risque d'augmenter le budget dans une période de crise ? Est-ce un bon message, alors que la subvention est en baisse ? Chacun peut comprendre qu'il est difficile d'avoir plus quand on reçoit moins. Il serait plus cohérent que le montant à redistribuer soit corrélé à la subvention reçue de Safran Aircraft Engines. Sinon, c'est la masse salariale du CSE et du restaurant qu'il faudra diminuer, donc des emplois qu'il faudra supprimer. Est-ce le rôle d'une organisation syndicale ?

Pour redistribuer cette subvention, le choix est de mettre fin au mécanisme en place du **quotient familial**, des **taux** et des **plafonds de subvention**.

Le **quotient familial** est remplacé par le quotient fiscal. Celui-ci est moins avantageux pour les célibataires qui passent de 1.5 part à 1 part, et pour les familles avec enfants puisque les 2 premiers enfants ne comptent que pour ½ part chacun au lieu de 1 part.

Seules les parts déclarées sur l'avis d'imposition sont prises en compte. Il est possible d'ajouter des ayants droits à la composition familiale, pour des familles recomposées par exemple. Mais la subvention n'est pas augmentée pour autant. La famille devra donc se répartir la même somme pour plus de personnes.

Les **taux de subvention** sont désormais identiques pour tous : 50%. Pour une prestation passant par les salariés du comité, le taux est porté à 70%. Auparavant, les taux étaient proportionnels au quotient familial. Ils permettaient un rééquilibrage dans la redistribution en fonction de la hiérarchisation des revenus. Par exemple, pour une prestation en pension, ils allaient de 20% pour les familles les plus aisées à 60% pour les autres.

Les **plafonds de subvention** sont remplacés par un budget pour toute la famille. Ce mécanisme consiste toujours à limiter la subvention pour maîtriser le budget. Mais la limitation est beaucoup plus forte. Pour rappel, les plafonds qui étaient de 2000€ par ouvrant doit et 1600€ par ayant droit sont passés suite aux décisions du 17 septembre 2019 à 1600€ et 1300€ puis au 29 mai 2020 à 250€ et 125€. Ce niveau ridiculement bas car très vite atteint a permis de passer la crise en 2020 puisque très peu de subvention n'a été redistribuée. Pourquoi ne pas avoir utilisé une partie des réserves à ce moment ?

En 2021, le budget pour toute la famille est fixé de 816€ à 2447€ suivant le quotient fiscal. En passant par le comité, il faudra donc des prestations annuelles comprises entre 1165€ et 3495€ pour utiliser toutes ses subventions. Il est donc probable que cette situation se produise. Or le budget n'est prévu

que pour une utilisation par 70% des salariés. Si 90% des salariés utilisent leurs subventions, le déficit sera de l'ordre de 1M€. Si tous les salariés utilisent leurs subventions le déficit sera alors de 1.5M€. Pour la CGT, le risque est beaucoup trop important et amputerait la totalité de nos réserves.

Les **subventions directes** et les **chèques vacances** sont désormais subventionnés au taux de 50% et à hauteur de 600€ max au lieu de 2000€ pour les chèques vacances. Auparavant, ces prestations étaient remboursées en fonction du quotient familial. Ceux qui avaient un quotient familial de 20% ne venaient pas tous se faire rembourser un billet d'avion d'un faible montant. Avec un taux de 50%, il est possible cette fois que beaucoup plus de salariés viennent se faire rembourser. Le risque d'augmenter fortement le nombre de subvention à rembourser n'est pas à négliger. Encore une fois, prévoir un budget pour 70% des salariés est fort risqué.

L'argument présenté est pourtant une maîtrise du budget. Les règles de subventionnement de 2019 permettent en théorie de dépasser le budget de 6 fois. Mais, avec les plafonds mis en place, il faut par exemple pour une famille de 2 enfants qu'elle ait une prestation annuelle entre 11333€ et 34000€ suivant son coefficient familial. Si certains salariés l'ont fait une année pour s'offrir de très belles vacances, le risque que tous les salariés le fassent en même temps est nul. D'ailleurs ces règles ont fonctionné pendant des années sans que le budget du comité ne soit déficitaire. Et si un déséquilibre risquait d'apparaître, un réglage avec des quotas, des nombres de nuitées à financer ... permettait de contrôler rapidement le budget. Ce qui ne sera plus le cas aujourd'hui.

Désormais, la subvention maximum du comité pour un salarié est en très forte baisse, car avant chacun avait des possibilités supérieures, mais n'utilisait pas tous ses droits. Par exemple 2447€ pour une famille avec 2 enfants contre 6800€ auparavant.

Avec des subventions beaucoup plus faibles, les salariés vont chercher à les récupérer beaucoup plus vite. Le risque de dépasser le budget est donc cette fois beaucoup plus important et rapide. Et la maîtrise du budget n'est pas possible, car il n'y a plus de réglage prévu. Sauf si on ponctionne à nouveau dans les réserves, mais la limite risque d'être rapidement atteinte, ou si les règles changent en cours d'année. Pour la CGT, changer les règles en cours d'année n'est pas la meilleure solution. Les salariés n'ont d'ailleurs pas apprécié les 3 changements effectués au cours de 2020.

Les propositions vont donc dans le sens d'une perte du collectif représenté par l'ensemble des salariés de Villaroche au détriment de l'individualisation représentée par chaque salarié. Est-ce le rôle d'un comité social et économique ?

Pour la CGT, la solution proposée pour 2021 ne permet pas de contrôler le budget et est trop risquée.

La CGT a donc voté contre le budget 2021 et contre les nouvelles règles de subventionnement.

La CGT vous souhaite ainsi qu'à tous vos proches de bonnes fêtes de fin d'année.

2020 a été une année particulière et difficile, alors œuvrons tous ensemble pour que 2021 soit une année de progrès.

