

26 Septembre 2025

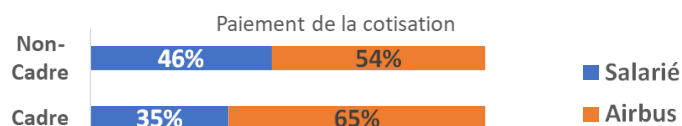
IPECA : négo en cours pour stopper le déficit structurel du régime Santé Airbus

Le régime IPECA de remboursement des frais de santé du groupe Airbus, est en déficit structurel depuis sa mise en place suite à l'accord de 2022. Un avenant important est en cours de négociation, qui devrait modifier non seulement les cotisations, mais aussi la structure de couverture des ayants-droits (enfants et conjoints) et à la marge, le niveau des prestations.

RAPPEL : L'ACCORD DE 2022

Depuis le 1er octobre 2022, la couverture complémentaire santé des salariés Airbus est structurée de la façon suivante :

- Une cotisation obligatoire couvrant le salarié seul, égale à 2% du salaire, partagée entre salarié et employeur



- Une cotisation familiale facultative sans participation employeur, égale à 35,33 € par mois, identique pour tous les salariés quel que soit leur salaire. Cette cotisation couvre les enfants et le conjoint.

Lorsque ce dernier dispose d'une complémentaire santé de son employeur, il a donc droit à 2 mutuelles complémentaires qui peuvent se cumuler. Il désigne à la Sécurité Sociale celle des deux qui remboursera en premier, appelée mutuelle de rang 1.

LA SITUATION FINANCIÈRE ACTUELLE

Le régime de remboursement des frais de santé est en déficit structurel :

- Ratio S/P (sinistres sur primes) de 115% en 2024, autrement dit les dépenses sont supérieures de 15% aux recettes
- Les réserves diminuent rapidement, il y a donc urgence à redresser le régime.

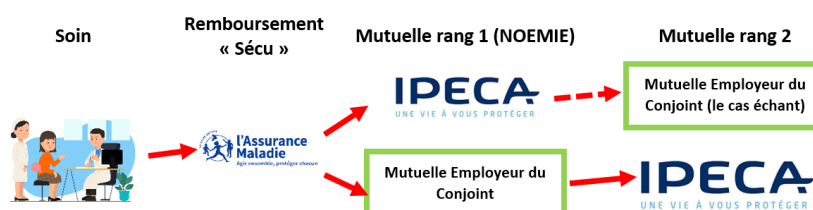
LES CAUSES DU DÉFICIT

⇒ 80% des salariés Airbus choisissent pour leur conjoint l'IPECA comme mutuelle de rang 1. C'est donc le régime IPECA/Airbus qui paye l'essentiel de la couverture complémentaire des conjoints des salariés. **Selon la Direction, ce problème pèse pour environ la moitié du déficit.**

⇒ La Sécurité Sociale se désengage : réduction des taux de remboursement → coût reporté sur les mutuelles complémentaires

⇒ Autres causes :

- La santé coûte de plus en plus cher (innovations médicales, augmentation des dépassements d'honoraire ...)
- Les pratiques commerciales de certains professionnels de santé poussant à la consommation (optique, ...)



CE QUE PROPOSE LA DIRECTION POUR RÉSOUDRE LE PROBLÈME

• Retour des enfants dans la garantie obligatoire « socle » :

⇒ La couverture santé des enfants des salariés bénéficierait donc de nouveau d'une participation employeur, et d'une déductibilité de l'impôt sur le revenu ; la cotisation des salariés serait légèrement supérieure pour ceux qui ont des enfants

⇒ La cotisation facultative ne concernerait plus que le conjoint et serait plus élevée (toujours sans participation employeur et indépendante du salaire) :

◇ 94,20 € pour ceux dont le conjoint bénéficie d'une couverture employeur mais souhaite garder IPECA en rang 1

◇ 47,10 € pour ceux dont le conjoint ne bénéficie pas de couverture employeur (sans emploi, retraité, assistante maternelle ...), et pour ceux qui bénéficient d'une couverture employeur mais mettent IPECA en rang 2

• Evolution des cotisations :

⇒ Celle-ci est très différente selon les cas. Ainsi, les salariés en situation monoparentale n'auront plus besoin de la cotisation famille facultative de 35 €, au total leurs cotisations baisseront sensiblement.

⇒ Le **tableau ci-dessous** montre l'évolution du total des cotisations mensuelles du salarié dans quelques cas. 8 situations sont envisagées, avec à chaque fois le calcul pour un non cadre gagnant 3 000 € brut par mois et un cadre gagnant 5 000 € brut par mois.

• Evolution des prestations :

Très peu d'évolution :

⇒ Mise en place d'un reste à charge de 20% pour les lentilles de contact non remboursées par la sécurité sociale. Plafond de remboursement inchangé (580 € par an).

⇒ Mise en place d'un reste à charge de 25% sur la médecine douce, sans changement du plafond annuel (100 €).

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

⇒ **Solidarité envers les familles : retour des enfants dans la couverture obligatoire avec tarif indépendant du nombre d'enfants.**

⇒ **Solidarité entre cadres et non cadres : part employeur identique pour tous (alignement par le haut)**

⇒ **Maintien d'un haut niveau de prestations**

⇒ **Participation significative de l'employeur à l'effort de redressement des comptes**

			Actuel	Nouveau	Delta
1	Célibataire sans enfant	Non cadre / 3000 €	27,60 €	28,46 €	0,86 €
		Cadre / 5000 €	35,00 €	36,09 €	1,09 €
2	Famille monoparentale	Non cadre / 3000 €	62,93 €	32,25 €	-30,67 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	40,90 €	-29,43 €
3	Salarié sans enfants et conjoint sans couverture complémentaire	Non cadre / 3000 €	62,93 €	75,56 €	12,63 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	83,19 €	12,86 €
4	Salarié avec enfants et conjoint sans couverture complémentaire	Non cadre / 3000 €	62,93 €	79,35 €	16,43 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	88,00 €	17,67 €
5	Salarié avec enfants et conjoint déjà couvert et qui renonce à l'IPECA	Non cadre / 3000 €	62,93 €	32,25 €	-30,67 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	40,90 €	-29,43 €
6	Couple de salariés Airbus avec enfants (somme des 2 cotisations)	Non cadre / 3000 €	90,53 €	60,71 €	-29,82 €
		Cadre / 5000 €	105,33 €	76,98 €	-28,34 €
7	Salarié avec enfants et conjoint déjà couvert qui garde l'IPECA en rang 1	Non cadre / 3000 €	62,93 €	126,45 €	63,53 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	135,10 €	64,77 €
8	Salarié avec enfants et conjoint déjà couvert qui garde l'IPECA en rang 2	Non cadre / 3000 €	62,93 €	79,35 €	16,43 €
		Cadre / 5000 €	70,33 €	88,00 €	17,67 €

• Le cas n°7 est évitable par tous les salariés, il suffira de déclarer la mutuelle du conjoint en rang 1 pour le conjoint (quand ce dernier dispose d'une couverture employeur)

• Les cas n°3, 4 et 8 amènent une augmentation modérée de cotisation

• Les autres cas verront leurs cotisations baisser (cas n°2, 5 et 6) ou stagner (cas n°1). **C'est en particulier le cas des salariés en situation monoparentale, et la CFDT s'en félicite.**

Prochaine réunion de négociation lundi 29 septembre

PLUS D'INFOS ? SUIVEZ-NOUS ! G groupe: [DL-info-CFDT-ADS](https://www.linkedin.com/company/dl-info-cfdt-ads)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com