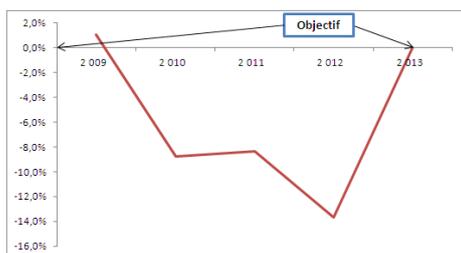


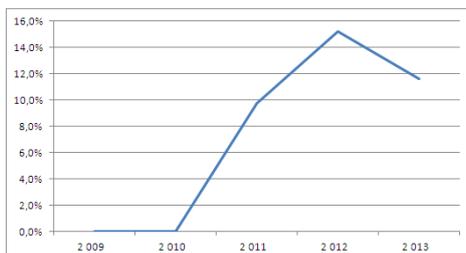


PRÉVOYANCE (*Gros Risque & Frais de santé*) : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

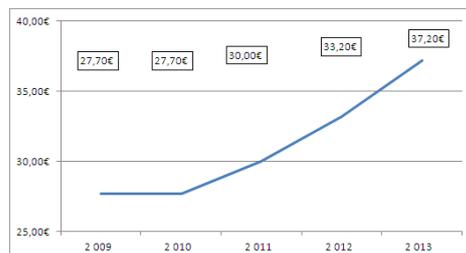
Comme vous le savez, à la **CFE-CGC**, nous sommes pragmatiques et s'il est un dossier difficile à appréhender, celui de la prévoyance en est un. Plus que deux pages d'explications incompréhensibles, nous vous proposons 3 graphiques pour les frais de santé puisque c'est le régime qui est le plus sensible des deux.



Résultats du régime
Pour 2013 c'est l'objectif à atteindre



Augmentation de la cotisation
en %



Montant de la cotisation
en €

Position CFE-CGC lors de la Commission de suivi de l'accord Prévoyance

La **CFE-CGC** reconnaît, aujourd'hui, que le régime de frais de santé est dans une situation d'équilibre précaire puisqu'il est déficitaire de manière significative depuis trois années consécutives. Il serait trop long de revenir ici sur notre analyse des raisons probables de cette situation. La **CFE-CGC** affirme qu'il devient urgent de se poser la question de la pérennité de notre régime de frais de santé et engage la direction à ouvrir des négociations sans délais dans un climat serein et dépassionné comme le permet un dialogue social responsable. Pour la **CFE-CGC**, il n'est pas responsable de cautionner une fuite en avant du régime avec un déficit de plus de 10% par an. Il devient urgent de "tordre le cou" au palliatif de l'augmentation mécanique de la cotisation. Pour la **CFE-CGC**, il faut donc ouvrir ce chantier sur la Prévoyance au sein du Groupe Sagemcom, tout mettre à plat tant la typologie de la cotisation que les garanties. La **CFE-CGC** y participera activement avec son expérience de gestionnaire paritaire au sein des plus grands Instituts de Prévoyance.

Le pilotage d'un régime de Prévoyance est une tâche délicate et très sensible puisque les membres de la commission de suivi, par leurs décisions, sont amenés à toucher directement au "porte-monnaie" des salariés de l'Entreprise. La décision d'augmenter les cotisations voire de revoir certaines garanties est une décision compliquée et particulièrement impopulaire mais il faut savoir faire preuve de courage pour la collectivité.

Pour la **CFE-CGC**, il n'est plus envisageable de poser un cautère sur une jambe de bois chaque année pour se donner bonne conscience. La **CFE-CGC** regrette que les scénarii proposés cette année ne soient pas assez ambitieux. Sachant qu'une grande majorité des salariés sont prêts à payer plus pour garder les mêmes garanties d'une année sur l'autre, il aurait peut-être fallu avoir l'audace de proposer une augmentation de cotisation plus importante par exemple?

En conclusion, la CFE-CGC a préféré soutenir la proposition d'une augmentation de la cotisation 2013 de 11,6% (3,90 €/mois) sans modifications des garanties comme un grand nombre d'entre vous le souhaitait.

Régime "Gros risques" (Invalidité, Incapacité & Décès)

La **CFE-CGC** salue le fait que, suite aux décisions courageuses prises par la commission de suivi l'année dernière, le régime "Gros Risques" (*Incapacité, Invalidité & Décès*) **est à l'équilibre**.

SUR CE DOSSIER, LA CFE-CGC A FAIT SON TRAVAIL EN TENANT COMPTE DE VOS AVIS !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Rappel : La loi du 9 novembre 2010 et le décret d'application du 7 juillet 2011

- Renforce les obligations en matière d'égalité professionnelle en imposant d'engager des négociations sur un accord et d'établir annuellement un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle Femmes – Hommes pour les entreprises de + de 50 salariés
- Elargit le champ de cette négociation à la possibilité, en cas de temps partiel, de maintenir une assiette de cotisation retraite sur un temps plein et son éventuelle prise en charge par l'employeur
- Impose une pénalité de maximum **1% de la masse salariale** lorsque les entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle/un plan d'action **avant le 1^{er} janvier 2012**

8 domaines d'actions sont listés dans la loi: L'embauche - La formation - La promotion - La qualification - La classification - Les conditions de travail - La rémunération effective - L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La direction, qui a l'obligation d'en choisir 3, a fait les propositions suivantes lors de la réunion du 23 novembre.

Thème n°1 – L'accès à l'emploi

Mesure 1: Faire évoluer les mentalités en faveur de l'égalité professionnelle.

Mesure 2: Assurer l'égalité dans les modes de sélections pour le recrutement et la gestion des parcours professionnels.

Thème n°2 – Politique de rémunération et égalité salariale

Mesure 1: Egalité salariale à l'embauche.

Mesure 2: Répartition équilibrée des augmentations entre les hommes et les femmes dans le cadre de la politique salariale.

Mesure 3: Neutralisation des périodes de suspension d'activité liées à la parentalité

Thème n°3 – La promotion professionnelle

Mesure 1: L'accès à la formation.

Mesure 2: L'accès à la promotion professionnelle

Mesure 3: Prise en compte des temps d'absence pour congé maternité, adoption et parental

Thème n°4 – Articulation de la vie professionnelle avec les responsabilités familiales

Mesure 1: Modes d'organisation du travail.

Mesure 2: Etendre les dispositifs liés aux événements de la vie familiale.

Mesure 3: Aménager les temps de « vie » en fonction des régimes d'organisation du travail.

Quand on décortique les quelques 26 pages de la présentation de la direction on y retrouve les mesures que l'on a pu voir agrémenter les différents accords NAO depuis une bonne dizaine d'années. Mesures qui majoritairement ont été à l'initiative de la **CFE-CGC**.

Dans les nouveautés on trouve entre autre:

- Ensemble des congés pour événements familiaux sont ouverts aux salariés unis par un PACS
- Horaires individualisés (variables) intégrant un report d'heures compris entre - 4 / +6 régularisable sur 1 mois et un regroupement sur 3 journées complètes par an.
- Création d'un « compte épargne solidarité familiale » en jours permettant l'accompagnement d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants et ainsi compléter les dispositifs existants (*congé de présence parental ou congé de solidarité familiale*)

Et puis: La direction serait disposée à signer un accord spécifique sur les congés d'anciennetés qui, pour les salariés au forfait en jours seraient décomptés tel que prévu dans l'article 14-2 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. (*Nous reviendrons plus en détail sur le sujet dans les prochains jours*)

Pour la **CFE-CGC**, les propositions de la direction doivent être confirmées par les faits, intégrées dans un projet d'accord digne de ce nom pour déboucher sur un plan d'action maîtrisable et accompagné d'indicateurs optimaux.

**POUR PLUS D'INFORMATION CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC
ADHÉREZ A LA CFE-CGC, VOUS SEREZ ACTEUR DU DIALOGUE SOCIAL**

CFE-CGC Sagemcom : <http://www.cfecgc-sagemcom.com>

DS Central et DS Sagemcom E&T: Bernard Morin [06 11 85 46 05] **DS Sagemcom Rueil-Malmaison :** Hugues MOTTA [06 71 18 84 99]
DS Sagemcom Broadband: Stéphane GERONIMI [06 07 55 93 66] - **DS Sagemcom Documents Osny :** Thierry ALEGRE [06 68 92 74 28]