

Sommaire

1. **SANTE** :

- Evolution des remboursements de la SMAPRI
- Prise en charge des dépassements d'honoraires chirurgicaux
- Assurance maladie : ONDAM (objectif de dépenses d'assurance maladie) 2011 respecté

↳ pour en savoir plus

2. **RESTAURANTS** :

- Evolution des tarifs

↳ pour en savoir plus

3. **RETRAITE** :

- Pouvoir d'achat des retraites complémentaires maintenu avec l'augmentation des points retraite AGIRC/ARRCO au 1<sup>er</sup> avril 2012.
- Pouvoir d'achat des retraites régime général maintenu

↳ pour en savoir plus

4. **CEA : revue de personnel** :

Le CEA pratique au sein de chaque direction une «revue du personnel» qui consiste, entre autre, à traiter les demandes de mobilité des salariés. Il s'avère que ces derniers n'ont pas souvent de retour de leur demande ni de leur suivi.

☞ Lors d'une rencontre avec l'UNSA/SPAEN, l'Administrateur général du CEA s'est engagé à diffuser une note qui donne un point d'entrée à la demande (certainement le SPAS) et une procédure d'information du salarié sur la prise en compte de sa demande (avis de réception, délai estimé, faisabilité...)

5. **LOGEMENT** :

- Nouvelle convention signée le 20/03/12 entre le CEA et FDL (Foncière Développement Logements SA)  
     ↳ pour en savoir plus

## 6. NEGOCIATIONS sur les AVANTAGES FAMILIAUX

- Présentation et interrogations  
     ↳ pour en savoir plus

### I – SANTE

#### - Evolution des remboursements de la SMAPRI

Le document envoyé par la SMAPRI et le CEA comportait une différence avec l'avenant signé par l'UNSA/SPAEN sur le remboursement des implants dentaires : "80% des frais réels dans la limite ..." au lieu de "100% des frais réels dans la limite ...". L'UNSA/SPAEN a fait modifier l'application de l'accord. **Les dossiers déjà traités feront l'objet d'un rattrapage de remboursement par la SMAPRI** (Ci-dessous, le tableau mis à jour).

Chambre Particulière. Y compris en maternité (2) et pour les frais de tire-lait	100 % des frais réels dans la limite de 2 % du PMSS par jour.
Lit d'accompagnement. (enfant de moins de 14 ans)	100 % des frais réels dans la limite de 20 €/jour.
Traitements chirurgicaux des troubles visuels. Myopie Hypermétrie	100 % des frais réels dans la limite d'un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 26 % du PMSS par œil opéré.
Entretien des appareils auditifs pris en charge ou non par SS (1 ou 2 oreilles)	100 % des frais réels limités à 7 fois le forfait annuel prévu par la Sécurité Sociale.
Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale.	100 % des frais réels limités à 300 % du BR (1) par bénéficiaire.
Implants dentaires.	100 % des frais réels dans la limite d'un forfait de 34 % PMSS par implant et de 2 implants par an et par bénéficiaire.
Médecine alternative. Ostéopathes, Chiropracteurs, Etionathes, Acupuncteurs	100 % des frais réels limités à 25 €par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire.

**BR** – Base de Remboursement de la sécurité sociale.

**PMSS** - plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

[Retour au sommaire](#)

## - **Prise en charge des dépassements d'honoraires chirurgicaux**

Un décret du 22 mars 2012 met en place le remboursement des dépassements d'honoraires des spécialistes de bloc opératoire (chirurgien, anesthésiste, obstétricien) du secteur 2 (honoraires libres). S'ils s'engagent à limiter leurs dépassements à 50 % du tarif opposable (tarif qui sert de base aux remboursements de l'assurance maladie) et à pratiquer 30 % de leurs actes au tarif conventionnel, les complémentaires santé pour les contrats responsables (tel celui de la SMAPRI) rembourseront à leurs patients l'intégralité de ces dépassements.

Les complémentaires santé ainsi que le conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) avaient refusé le projet de décret fin février.

Ce décret de mise en place de "l'option de coordination renforcée" devrait avoir peu d'impact, les chirurgiens qui pratiquent déjà les dépassements, ne seront pas attirés par une limite à 50 % d'un tarif de base qu'ils jugent ridiculement bas. Par contre, il constitue un effet d'aubaine pour ceux ne pratiquant pas les dépassements.

L'UNSA appelle, avec les autres syndicats, à "une action résolue contre les dépassements d'honoraires".

[Retour au sommaire](#)

## - **ONDAM 2011 respecté**

C'est la 2ème année consécutive que l'objectif de dépenses d'assurance maladie (ONDAM), voté par le parlement, a été respecté en 2011. Les dépenses ont même été inférieures de 330 millions d'euros au plafond (167.1 milliards €).

[Retour au sommaire](#)

## **II – EVOLUTION DES TARIFS DE RESTAURATION**

### **Tarifification actuelle**

Code cantine	Coefficient	Tarifs actuels	Nombre de salariés
A	<260	1,39 €	38
B	260-308	1,84 €	537

C	308-411	2,56 €	4 795
D	>411	3,49 €	10 659
Total général			16 029

### Nouvelle tarification à compter du **1<sup>er</sup> mai 2012**

Nouveau code cantine	Coefficient	Nouveaux tarifs	Nombre de salariés
A'	<= 411	2,20 €	5 370
B'	411-530	2,98 €	2 781
C'	530-780	3,63 €	5 751
D'	>780	4,02 €	2 127
Total général			16 029

☞ A compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, le salarié paiera **2,23 € à partir du 1<sup>er</sup> point jusqu'au 20<sup>ème</sup> pour le tarif A, jusqu'au 14<sup>ème</sup> pour le tarif B, jusqu'au 9<sup>ème</sup> pour le tarif C et jusqu'au 6<sup>ème</sup> pour le tarif D.**

Ces planchers ne sont pas acceptables, ils ne correspondent pas à la demande de l'URSSAF qui se base sur le prix minimum d'un repas complet.

Aujourd'hui, de nombreux salariés utilisent moins de 14 points par repas ; ils payeront donc trop cher !!!

Maintenir cette nouvelle disposition : c'est inciter ces salariés à ne pas accompagner leurs collègues et les priver d'une vraie coupure dans leur travail en apportant leur collation de chez eux.

Il existe des solutions telles que l'instauration d'un tarif en € en parallèle à celui en points comme sur le centre de Valduc.

☞ Chaque année, l'URSSAF modifie le forfait minimum.

Comment l'augmentation qui en résultera, sera-t-elle répercutée sur les tarifs :

- uniquement sur le tarif A ?
- sur tous les tarifs ?
- sur la seule partie minimale ?

[Retour au sommaire](#)

### **III - RETRAITE : augmentation du point retraite de l'Agirc et de l'Arrco**

#### **- Pouvoir d'achat des retraites complémentaires maintenu**

Les commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco ont décidé, le 20 mars, de revaloriser de 2,3 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 les valeurs des points de retraite, ce qui équivaut à une hausse en moyenne annuelle de 1,82 % à l'Agirc et de 2,25 % à l'Arrco.

#### Nouvelles valeurs des points :

Les régimes indiquent que la valeur du point de retraite Arrco est revalorisée de 2,3 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 (contre 2,11 % au 1<sup>er</sup> avril 2011), soit une hausse en moyenne annuelle de 2,25 %. La valeur du point Arrco passe ainsi à **1,2414 €** à l'Agirc, la valeur du point augmente également de 2,3 % à la même date (au lieu de 0,41 % au 1<sup>er</sup> avril 2011), soit une hausse en moyenne annuelle de 1,82 % au 1<sup>er</sup> avril 2012, pour atteindre **0,4330 €**

Concernant les **salaires de référence** (ou prix d'achat du point), ils sont, quant à eux, réévalués de 2,25 % pour 2012 et atteignent **15,0528 €** à l'Arrco et **5,2509 €** à l'Agirc.

#### Garantie minimale de points

Le salaire de référence de l'Agirc pour l'exercice 2012 ayant été revalorisé, le montant de la cotisation GMP (garantie minimale de points) est désormais connu pour 2012. Le montant de la cotisation GMP à l'Agirc est donc égal à **65,64 €** par mois, pourcentage d'appel de 125 % inclus (40,74 € part patronale et 24,90 € part salariale). La GMP permet aux cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la sécurité sociale d'acquiescer un nombre minimal de points de retraite : 120 points pour un taux de cotisation contractuel de 16 % (taux unique) pour un travail à temps plein, ce nombre étant proratisé en cas de temps partiel.

La garantie minimale de points bénéficie aux cadres dont la rémunération brute est inférieure à un «salaire charnière» annuel fixé à **40 251,98 €** brut pour 2012.

#### **- Pouvoir d'achat des retraites régime général maintenu**

Le gouvernement a décidé d'augmenter de 2.1 % les pensions de retraite au 1er avril 2012. Le taux de revalorisation fixé tient compte d'un rattrapage entre inflation prévue et inflation effectivement constatée pour ne pas pénaliser le pouvoir d'achat des retraités.

La revalorisation a été calculée de la façon suivante : prévision d'inflation 2012 + écart entre inflation constatée en 2011 (+ 2.11% selon l'Insee) et la prévision initiale pour 2011 (+1.8 %), soit + 0.3 % = 2.1 %.

Le gouvernement a confirmé la revalorisation de 4.7 % du minimum vieillesse au 1er avril.

## **IV – LOGEMENT :**

Le CEA et FDL ont signé une nouvelle convention (ci-jointe). La minoration du loyer des ex-logements SOVAKLE serait étendue à l'ensemble du parc FDL en France (2135 hors SOVAKLE).

FDL souhaite se débarrasser du parc SOVAKLE au prix le plus avantageux ! Pour cela, elle demande la mise en place dans la convention d'un congé pour vente avec un préavis minimum de 6 mois.

**CONGÉ DE VENTE : L'ancienne convention interdit au bailleur de donner un congé de vente lorsque le locataire refuse l'achat du logement. La nouvelle convention ferait perdurer cette disposition jusqu'au 31/12/13.**

**A une époque où le droit opposable au logement est une urgence, une société immobilière est prête à jeter, hors de son logement, des salariés qui ne peuvent accéder à la propriété.**

**Que devient la politique d'accompagnement de la mobilité du CEA si un salarié au bout d'un an ou deux ans se retrouvera à la porte de son logement après avoir changé d'établissement ?**

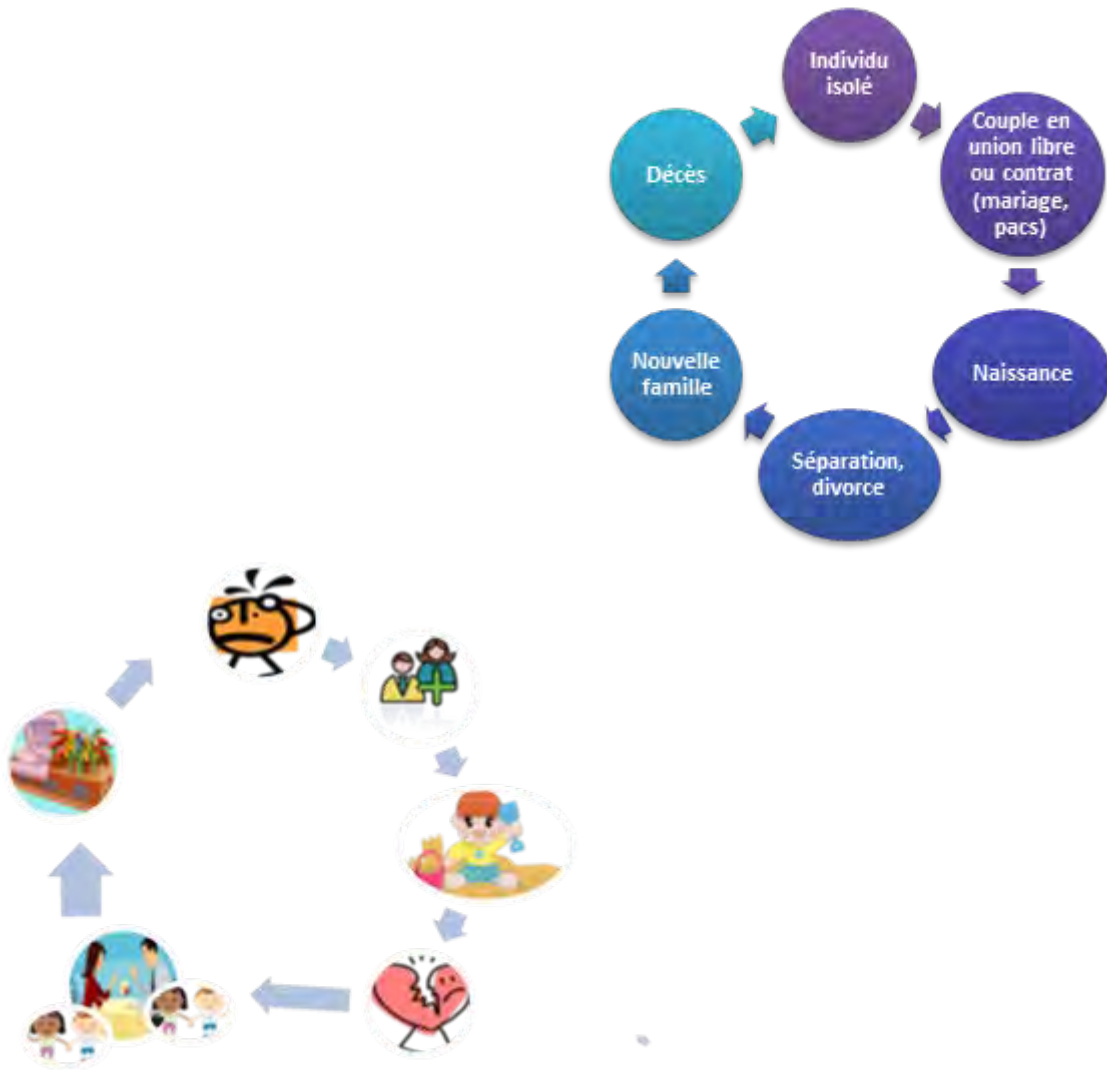
*L'UNSA/SPAEN agit pour que l'interdiction de donner un congé reste applicable pour les anciens locataires jusqu'au terme de la nouvelle convention soit mars 2017. Ceci afin de protéger de nombreux retraités qui n'ont plus accès aux prêts ou qui n'ont plus d'intérêt à acheter. Un congé équivaldrait pour eux à une expulsion.*

## **VI – NEGOCIATIONS SUR LES AVANTAGES FAMILIAUX**

Les avantages familiaux sont liés aux événements et à la vie familiale : mariage, naissance, sursalaire familial (voir AVF actuels). L'Administrateur général remet en cause les événements pris en compte et les primes qui leur sont liées mais il conserve le montant global versé pour ces prestations.

**Si les partenaires sociaux (O.S. et DRHRS) n'arrivent pas à un accord : la Convention de travail sera dénoncée avant son terme en 2014 pour imposer une réforme.**

Une réflexion sur ces primes (montant, événements fêtés) est normale. L'évolution de la famille est complexe :



Une réflexion ne doit pas être guidée par des idées préconçues ou des analyses trop rapides. Si la prime mariage est abandonnée, cela ne doit pas être corrélé aux divorces qui touchent un grand nombre de couples ou à l'effet d'aubaine pour les salariés qui officialisent de cette façon leur couple au bout d'un grand nombre d'année de vie commune. De tels raisonnements permettraient de remettre en cause l'intégralité des AVF jusqu'au sursalaire familial qui n'a pas le même impact dans le cas de séparation s'il est servi à une personne ayant la garde des enfants ou à une personne qui verse une pension pour ceux-ci.

L'entreprise a un rôle à jouer dans la conciliation de la vie familiale, vie privée, vie professionnelle. Les AVF en font partie au même titre que l'égalité professionnelle,

l'aménagement du temps de travail, les activités sociales (de l'ACAS et des ALAS), et la mutuelle pour ne citer que celles-là.

Pour les primes *mariage & naissance* (cf. tableau « **primes** » **joint**), l'ACAS verse un complément dans certaines conditions de salaire (voir complément ACAS). Ce complément, toutes primes confondues, va atteindre près de 1 million d'euros en 2011. Une partie de cette somme (40 %) sert à payer les charges patronales dues à l'URSSAF correspondant aux sommes versées par l'ACAS dont le salarié ne profite pas directement. Cette somme pourrait être mieux utilisée pour un plus grand nombre de salariés.

Les propositions de la Direction visent (cf. tableau « **simulations SSF** » **joint**) :

- à créer un sursalaire familial dès le premier enfant,
- à augmenter celui pour deux enfants,
- à diminuer la prime mariage (qui serait étendue aux pacs, versée une seule fois dans la vie du salarié dans l'entreprise et d'un montant unique quel que soit le salaire),
- ou supprimer la prime mariage,
- à diminuer la prime naissance qui deviendrait fixe quel que soit le rang de l'enfant et le salaire.

La mise en place d'une prime indépendante du salaire liée à l'événement va dans le sens d'une demande syndicale ; elle entraînera, de facto, la suppression de la participation ACAS.

Le changement de référentiel qu'induirait un nouvel accord, ne doit pas être vu sous l'angle de "perte" ou de "gain", mais sous la forme d'une enveloppe globale conservée, redistribuée différemment. Il faut s'interroger sur la pertinence des propositions et leur impact sur la vie des salariés concernés.

#### Synthèse des avantages familiaux versés en 2011 (CEA)

Année	2011	
	Nombre de salariés concernés	Montant (brut)
Primes Mariage	249	1 524 096 €
<b>Total</b>		1 524 096 €
<i>Moyenne (€/mariage)</i>		6 121 €
Primes Naissance (ou adoption)	618	2 512 657 €



<b>Total</b>		2 512 657 €
Moyenne (€/naissance)		4 066 €
SSF (nombre de salariés bénéficiaires)	5578	7 372 701 €
<b>Total AVF *</b>	<b>6445</b>	<b>11 409 454 €</b>

\* un salarié peut être concerné par plusieurs AVF

## Eléments de discussion :

### **La prime mariage :**

Le **mariage**, dont le nombre a baissé de façon continue, n'est plus le seul événement constitutif du couple et de la famille. Les générations, les plus récentes, échelonnent les étapes de la vie : entrée en sexualité, formation du couple et arrivée du 1<sup>er</sup> enfant. La création du couple n'est plus associée au mariage qui, souvent, intervient après plusieurs années de vie commune.

Le fait d'avoir des **enfants** n'est, lui-même, pas lié au mariage : **53 %** des enfants sont nés hors mariage en **2011** en France métropolitaine.

Les **séparations** ont fortement augmenté au fil des générations :

- Pour les femmes nées entre 1930 et 1935 : 9 % ont rompu une union **avant l'âge de 45 ans** contre 25 % entre 1950 et 1954.

On note cependant entre 2008 et 2009 une diminution du nombre de divorces de l'ordre de - 20 %.

La proportion de **mariage** légitimant les enfants augmentent ce qui montrerait l'importance protectrice du contrat de mariage pour les familles :

- **1985 : 11,4 %**
- **1995 : 22,7 %**
- **2005 : 29,8 %**

Les **Pacs** sont en augmentation : 195 000 Pacs en 2010 mais le nombre total de pacsés n'est que de 1 000 000 en 2009 (seuls 3 % des 18-39 ans sont pacsés en 2010). La cause la plus importante de rupture d'un Pacs est le mariage.

L'augmentation du nombre d'unions légalisées (Pacs + mariage) est uniquement due à celles des Pacs :

- **2007 : 357 396**
- **2008 : 393 614**
- **2009 : 413 340**

Le Pacs n'est pas davantage que le mariage l'élément constitutif du couple. Ces différents éléments démontrent plutôt la recherche de dimension légale qui anime le couple.

La place importante prise par le Pacs nécessite que la prime (dite jusqu'alors «de mariage»), si elle perdure, soit étendue à ce type d'union.

Les ruptures entraînent d'autres unions et pour certains le passage du Pacs au mariage n'oblige à attribuer une prime que pour le 1<sup>er</sup> événement contractuel (Pacs ou mariage) et une seule fois dans la carrière au sein de l'entreprise.

### **La prime de naissance, le sursalaire 1<sup>er</sup> enfant et la majoration pour le 2<sup>ème</sup> enfant :**

L'intérêt d'une prime à la naissance est évident tout en étant pas un élément décisif pour devenir parent. Son montant doit être indépendant de la rémunération du salarié.

Le désir d'enfant, amenant la naissance du 1<sup>er</sup> enfant, ne semble pas, d'après les études, être influencé par les éléments positifs liés à l'entreprise (prime, aménagement du temps de travail, mutuelle, congés...).

Il semble que l'élément important qui rentre en ligne de compte pour assouvir son désir de 1<sup>er</sup> enfant, est d'être bien installé dans sa profession :

- D'une part, la durée des études n'augmente plus depuis 1995 et la proportion des – de 30 ans vivant en couple ne baisse plus. Si l'âge de procréation du 1<sup>er</sup> enfant est de plus en plus tardif (30 ans chez les femmes et 33

chez les hommes), c'est en partie pour être mieux installé dans sa vie professionnelle (métier, revenus stables) et pour profiter de sa vie à deux.

- D'autre part, il semblerait que le problème de garde de l'enfant (dès les premières années jusqu'à 11 ans) limite les projets et l'arrivée du 2<sup>ème</sup> enfant pour les parents y ayant été confrontés.

De ce fait, l'augmentation du sursalaire familial pour le 2<sup>ème</sup> enfant à un niveau conséquent peut être un début de réponse.

L'aide ponctuelle de la prime de naissance perd de son intérêt vis-à-vis de cet objectif. Il peut alors être envisagé une diminution de la prime de naissance pour l'atteindre.

De même, la mise en place d'un sursalaire pour un enfant (à condition de ne pas être anecdotique) permettrait aux parents d'amortir l'impact des frais de garde.

Le sujet des avantages familiaux est important. Il nous concerne tous et pas seulement ceux qui fondent une famille. C'est un outil pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Le sujet existera toujours quelle que soit la valeur du point !

***L'UNSA/SPAEN est à l'écoute et dans l'attente de vos réactions et avis sur ces sujets.***

[Retour au sommaire](#)