



Le + syndical

**LETTRE MENSUELLE**  
**de la section syndicale CFE-CGC**  
**du Groupe Gfi Informatique**  
[www.fieci-cgc.org/cgcfi](http://www.fieci-cgc.org/cgcfi)  
[cgcfi@free.fr](mailto:cgcfi@free.fr) / tél 06 83 09 41 92

N° 157 - 27 Septembre 2012

## La Santé...c'est maintenant !

Chaque année à la même époque, la même question revient : les assureurs vont-ils augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2013 les taux de cotisation de la « mutuelle » Gfi (remboursements santé)\* et ceux de la prévoyance (capitaux décès, rentes d'orphelin, maintien de salaire en cas d'invalidité et d'arrêt de travail) ?

Chaque année à la même époque, les syndicats de l'UES Gfi et la direction, se rencontrent dans la commission de suivi « prévoyance / santé » pour trouver, ensemble, les meilleures solutions possibles permettant aux salariés et à leur famille de continuer de bénéficier d'une « mutuelle » avec des garanties de bon niveau, et d'une assurance contre les risques lourds, pour un coût (cotisations) raisonnable et une gestion de qualité !

**Généralement, dans les entreprises, un tel sujet fait consensus entre les syndicats et la direction. En effet, qui oserait brader la santé ? Qui oserait brader la prévoyance ?**

Sur le terrain, le danger est bien réel : le déficit de 9% (environ 438K€) de la mutuelle et un alourdissement de la sinistralité « arrêt de travail » sont des signaux négatifs pour les assureurs (REUNICA pour la santé, GENERALI pour la prévoyance) qui pourraient, de ce fait, relever violemment les taux de cotisation !

Ceux de la prévoyance sont bloqués jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014, suite à l'appel d'offres réalisé en 2010 (remplacement d'AXA par GENERALI) mais ce n'est pas le cas de ceux de la « mutuelle » !

De façon pressante depuis le mois de janvier 2012, le courtier VERSPIEREN alerte les parties-prenantes sur le caractère inéluctable de cette hausse, et les encourage à anticiper un plan concerté (direction/syndicats) pour un retour crédible et raisonnable à l'équilibre. La mission du courtier étant, ensuite, de défendre ce plan face à l'assureur pour que ce dernier l'accepte.

**Conscients de ces enjeux très importants, les syndicats ont tous remis leurs copies dûment chiffrées, dès le 3 juillet, tout en se montrant ouverts à la négociation sur de nombreux points (répartition et niveau des hausses de cotisation), hormis celui de la réduction des garanties.**

**A contrario, la direction joue la montre** : en dépit de son engagement de transmettre, ses propres propositions pour le 20 juillet, elle n'en a encore rien fait au jour où nous écrivons ces lignes (27 septembre 2012) alors que la prochaine réunion est prévue ...le 8 octobre.

**Résultat : la situation se crispe, et la perspective d'une négociation sereine s'éloigne avant même d'avoir commencé ! Bravo l'artiste !**

L'accord d'entreprise signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et SUD Groupe GFI, qui, heureusement, protège les salariés dans le domaine crucial de la santé et de la prévoyance, serait-il, pour la direction « l'accord de trop » dans le « statut social » des salariés du Groupe GFI ?

**Le mutisme de la direction face aux échéances incontournables de ce dossier essentiel, annoncerait-il des jours mauvais ?**

**La CFE-CGC espère vivement que ce ne sera pas le cas ...**



\* le financement de la « mutuelle » est composé d'une part salariale correspondant à 38% de la cotisation totale, et d'une part patronale (versée par la direction de GFI) correspondant à 62% de la cotisation totale (cotisation pour un salarié seul avec ses enfants).

**Aujourd'hui, un salarié payé au salaire moyen de l'UES GFI (40K€ annuels) verse une cotisation annuelle (pour lui et ses enfants) de 385€ (32€ par mois); la direction quant à elle, verse une cotisation annuelle de 648€ (54€ par mois)**

L'adhésion de son conjoint à la mutuelle coûte au salarié, en sus, 113€ par an (9,5€ par mois); la direction ne participe pas sur ce poste.

**Demain : le scénario de retour à l'équilibre proposé par la CFE-CGC prévoit un surcoût pour le salarié, de 30€ par an (2,5€ par mois) et de 52€ par an pour la direction (4,3€ par mois).**

Un surcoût de 32€ par an serait également à prévoir quand le salarié fait adhérer son conjoint

