

au sommaire :



L'EDITO DU PRESIDENT



MUTUELLE SANTE



LE COIN DE LA TECHNO

Association des Anciens d'Unisys

Cher(e)s ami(e)s,

La période estivale se termine pour les Seniors qui ont malheureusement subi les caprices de la météo transformée cette année en mémorable canicule, dépassant tous les records depuis que la météo existe. Mais fort heureusement, la période automnale leur sera beaucoup plus clémente et agréable, et ils profiteront de cette saison pour de vraies vacances après un été très actif avec leur famille.

Dès le 2 septembre, 40 adhérents se sont retrouvés à Reims pour nos traditionnelles « Journées Rencontre » en Champagne, pour la découverte de cette belle Région. Après la visite de Reims, la cathédrale, la Basilique St-Remi, les différents monuments, les musées et les caves du champagne Vranken-Pommery, nous sommes partis en direction de Troyes en passant par la Montagne de Reims pour le tour des vignobles. Ensuite nous visitâmes Epernay, la ville du champagne et sa majestueuse Avenue de Champagne (quartier des grandes maisons de production et de négoce), ornée de nombreux immeubles du XIXe siècle qui font partie des 100 sites remarquables du goût en France.

Arrivée à Troyes pour le déjeuner, puis visite guidée de Troyes, ville aux mille couleurs, une des plus belles cités médiévales de France, avec ses maisons à colombages du XV^e siècle, ses passages secrets et ses cours intimes. Le vendredi 4, départ pour Clairvaux et visite guidée de l'abbaye, monastère cistercien fondé en 1015 par B. de Clairvaux. Poursuite vers Colombey-les-Deux-Eglises pour découvrir le village où repose le Général De Gaulle, visite guidée de la maison familiale « La Boisserie », le cimetière et le superbe Mémorial. Retour à Troyes par le petit village fleuri de Colombée-le-Sec, les grands lacs et la forêt d'Orient. Samedi matin, fin des prestations et retour des participants enchantés par notre séjour en Champagne.



Mais après la détente il faut penser sérieusement à reprendre nos bonnes habitudes, afin d'aborder la période hivernale dans de bonnes conditions. Pour les membres du Bureau de notre Association, c'est toujours une période importante et très active avec de grands rendez-vous : Notre Conseil d'Administration du 12 novembre, suivi de la préparation de notre Assemblée Générale du 28 janvier 2016, les résultats financiers 2014 de notre Contrat Santé Unisys/Mercer, ce qui nous permet de définir les grandes orientations pour l'année 2016.

Les RETRAITES : En relation avec nos Fédérations (UFR/CFR) nous vous informons sur l'évolution des négociations en cours sur le dossier AGIRC/ARRCO. L'été n'a pas apporté la moindre réponse aux interrogations que nous avions déjà exprimées. Le désaccord profond constaté au terme de 5 mois de discussions est un grave échec que la réunion du 16 octobre n'effacera pas forcément. Un dérapage sur 2016 ne peut en effet être exclu quand P.Pihet (FO) déclare que « deux mois de plus ne serait pas la catastrophe absolue » le Medef ne semble d'ailleurs pas s'inquiéter particulièrement de ces attermoissements, arguant qu'il cherche avant tout la pérennisation des

deux régimes structurellement déficitaires plutôt qu'un « accord à la va-vite ». Agitant périodiquement la perspective d'une baisse de 12% des pensions Agirc, faute de réserves après 2018, il accroît la pression psychologique sur les syndicats. La création d'abattements jusqu'à 65 ans permettant d'atteindre l'équilibre technique des deux régimes reste sans aucun doute la priorité du Medef. De son côté, enjoignant le patronat clairement et de façon répétitive de conclure un accord effaçant le plus rapidement possible l'ensemble des dettes des deux régimes à hauteur d'environ 5 milliards, le gouvernement ne devrait pas s'opposer au principe de cet abattement à condition que le barème actuellement proposé soit adouci. Un autre élément encore assez peu évoqué dans les discussions, concerne l'expiration dès 2019 des accords AGFF permettant de ne pas subir de décote en cas de liquidation avant 67 ans. Élément potentiellement explosif si la non reconduction de cet accord se traduisait par une décote importante et à vie en cas de liquidation des droits dès 62 ans. Malheureusement, la prolongation du gel des pensions, sous une forme ou sous une autre, ne semble pas susciter beaucoup de commentaires et paraît donc acquise.

Lors de sa réunion du 7 septembre, la Commission Retraite CFR jugera si, dans l'attente des discussions Agirc/Arrco du 15 octobre, cette situation d'absence d'information sur l'évolution éventuelle des positions de partenaires sociaux ou de certains d'entre eux justifie quelque initiative.

Un autre point important pour la survie de notre Association : dans le cadre du recrutement, nous avons le souci permanent de rechercher des anciens de la Société et de les inciter à nous rejoindre pour compenser les départs naturels. En 2015, nous aurons du mal à compenser les départs. Nous avons besoin de votre action auprès d'anciens collègues dans vos régions; parfois il ne faut pas grand-chose pour les décider; pensez à la campagne de recrutement, qui récompense tout membre qui en parraine un autre : il se verra remettre une très utile clé USB.

Nous avons le plaisir de compter parmi nous 4 nouveaux arrivants sur le 3eme trimestre : Georges **Etaix**, Jean Pierre **Fouilloux**, Victor **Lotton**, tous trois ex-Burroughs, et Didier **Guimard**, ex Sperry. Nous leur souhaitons la bienvenue au sein de notre Association. Mais malheureusement nous avons à déplorer quelques décès depuis le début de l'année : Michel **Commissaire**, le 13 janvier à l'âge de 77 ans, Christian **Ribeton**, le 18 mai à l'âge de 85 Ans, Michel **Denis** le 31 mai à l'âge de 67 ans, Charles **Larreur**, le 18 mai à l'âge de 74 ans, et Gérard **Masson**, le 31 mai à l'âge de 70 ans.

La généralisation de la Complémentaire santé va dans le sens du développement de la solidarité. C'est un pas important dans l'accès à des soins de qualité pour tous. Vous trouverez dans ce Bulletin quelques informations pour « mieux comprendre la généralisation de la Complémentaire Santé » car nous sommes également impliqués, puisque nous profitons du même contrat santé UNISYS/MERCER que les actifs. Les contrats collectifs seront obligatoires dès 2016 et la loi les encadre afin d'apporter un socle minimum pour tous.

suite et fin en page 2

Sachez que nous ferons le maximum afin de défendre les intérêts de nos Membres, et que nous sommes également engagés dans de nombreuses actions concernant les retraités, la défense de nos acquis sociaux dans l'Entreprise, la Retraite, la Santé et le maintien de notre Complémentaire Santé avec l'aide de nos fédérations UFR/ CFR.

Nous vous souhaitons bon courage pour cette fin d'année et nous espérons vous retrouver nombreux à notre Assemblée Générale du 28 janvier 2016, qui devrait se dérouler comme l'an dernier.

Jo. FRAPPAZ

Complémentaire Santé obligatoire en entreprise

Tous les salariés bénéficieront d'une complémentaire santé dans leur entreprise au 1er janvier 2016. Cette date peut être antérieure si l'entreprise ou la branche ont anticipé cette mise en place.

Reprenant les résultats du dialogue social et le contenu d'un accord interprofessionnel national [ANI] entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi renforce la protection sociale des salariés. Et ce, notamment, en généralisant les contrats complémentaires santé d'entreprise.

Cette évolution importante concerne environ 4 millions de salariés [plus leurs ayants droit]. dont 400 000 étaient totalement dépourvus de « mutuelle santé ». Des études récentes montrent qu'une personne sur quatre a renoncé ces deux dernières années à des soins, essentiellement pour des raisons financières.

La Mutualité Française, dont Harmonie Mutuelle est un acteur important, a regretté que cette généralisation se limite pour le moment aux entreprises. Or, pour les soins courants, la Sécurité sociale ne prend en charge que 51% des dépenses en moyenne. Ce qui conforte l'idée que, même imparfaite, la réforme des contrats d'entreprise est un pas vers une généralisation complète.

Plusieurs caractéristiques à ces contrats d'entreprise: le contrat est responsable, collectif et obligatoire, financé par l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation du panier de soins ou de la garantie prévue par accord de branche, et propose un niveau de garanties supérieur ou égal à la couverture minimale [panier de soins ou accord de branche]. Les garanties sont encadrées par la loi et protègent également en cas de chômage.

Un principe: pour tous les salariés

Si la loi prévoit que tous les salariés soient concernés, quelque soit le type de contrats [CDI, CDD, temps partiel, apprentissage]. certaines dispenses d'affiliation sont autorisées sous conditions.

Ce qui doit être remboursé, au moins

Plusieurs textes viennent encadrer les contrats santé d'entreprise pour bénéficier des avantages sociaux et fiscaux. Ces contrats doivent avoir le caractère responsable, c'est-à-dire prévoir des prises en charge minimum et l'exclusion de certains remboursements [comme les franchises]. Les nouvelles règles imposent également des plafonds pour certaines dépenses, comme en optique.

Et si je n'en veux pas ?

Si la règle fixe une obligation pour l'entreprise de vous proposer une complémentaire santé, les textes prévoient un certain nombre de dispenses d'affiliation. Cette liste permet de tenir compte de situations particulières comme l'éventuelle couverture collective obligatoire familiale de son conjoint, celle des salariés à temps partiel ou des apprentis, ou pour les bénéficiaires des aides publiques comme la CMU-C ou l'Aide à la complémentaire santé [ACS].

LES MOTS-CLES

Il est parfois difficile de s'y retrouver dans les termes utilisés par notre système de santé :

- *panier de soins* : couverture minimale prévue par le code de la Sécurité Sociale.
- *contrats responsables* : contrats répondant à des critères précis, bénéficiant d'une taxation plus avantageuse, et ouvrant droit à des avantages fiscaux et sociaux.
- *base de remboursement de Sécurité Sociale (BRSS)* : tarif des prestations conventionnées dans le système de soins.
- *dépassements d'honoraires* : montant de la rémunération au-delà du tarif conventionné.

LES QUESTIONS QU'ON PEUT SE POSER

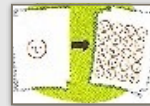
Et mon contrat individuel ?

Pour adhérer au contrat collectif, vous devrez résilier votre contrat individuel, au plus tard à sa prochaine échéance. Exception: en cas de décision unilatérale de l'employeur, pratique fréquente dans les petites entreprises, et si vous êtes déjà dans l'entreprise à la mise en place du contrat, vous pourrez conserver votre contrat individuel.



Mon entreprise a déjà souscrit un contrat

Votre employeur devra simplement vérifier sa conformité et procéder aux modifications éventuelles, notamment pour le forfait hospitalier. Il doit vous informer rapidement de ces modifications et, en cas d'accord d'entreprise, travailler ce sujet avec les représentants des salariés.



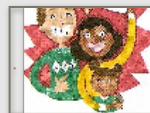
Et si je suis licencié ?

Sauf cas de faute lourde, si vous êtes indemnisé par Pôle Emploi, vous continuerez à bénéficier gratuitement de la complémentaire santé de votre entreprise pour une durée égale à votre dernier contrat de travail (maximum: 12 mois). En cas de nouvel emploi, vous serez couvert par votre nouvelle entreprise.



C'est mon conjoint qui m'assure

Si votre famille est couverte par l'entreprise de votre conjoint, qui a mis en place une adhésion obligatoire des ayants-droit au contrat collectif, vous pourrez être dispensé d'affiliation au contrat de votre entreprise. Une condition : fournir chaque année à votre employeur une attestation.



Et pour moi, apprenti ?

Le contrat s'applique, mais vous pouvez le refuser si l'entreprise l'a prévu. Aucune autre condition si votre contrat de travail est de moins d'un an. La dispense est aussi possible si la cotisation dépasse 10% de votre rémunération brute.



J'ai droit à l'Aide à la Complémentaire Santé

Cette aide publique au financement d'une complémentaire santé, bénéficiant aux personnes à revenus modestes, ne peut servir à payer un contrat collectif d'entreprise. Pour mémoire, le contrat collectif permet une participation de l'employeur.



Jo. FRAPPAZ

Le coin de la techno ...

évolution du lanceur d'engins spatiaux ARIANE, de la version 5 à la version 6

Depuis 1979 l'Agence Spatiale Européenne (ESA) utilise pour mettre en orbite des satellites, le lanceur ARIANE 5 produit par Ariespace, filiale du CNES (Centre National d'Etudes Spatiales). La principale activité de ce lanceur est de mettre sur une orbite géostationnaire située à 36000 kms à la verticale de l'équateur des satellites de télécommunications (liaisons internet, télévision, téléphonie) pour de très nombreux pays. L'ESA possède à ce jour 90% du marché mondial. Ariane 5 a mis sur orbite environ 140 satellites de télécommunications.

Ariane 5 est capable de lancer des charges de 10 tonnes sur une orbite géostationnaire. Un satellite de télécommunications a une masse de 4 à 6 tonnes, c'est pour cela qu'Ariane lance 2 satellites à la fois (un gros et un petit).

Un satellite géostationnaire doit embarquer du carburant (ergol) composé d'oxygène et d'hydrogène liquides pour permettre de le repositionner car des dérives existent. Ces ergols représentent 50% de la masse du satellite et autorisent une durée de vie de celui-ci de 15 ans. A l'avenir les repositionnements seront effectués par des moteurs électriques (ioniques) alimentés par les panneaux solaires du satellite. Ceci explique que les futurs engins ne pèseront que 50% du poids actuel et leur durée de vie sera allongée.

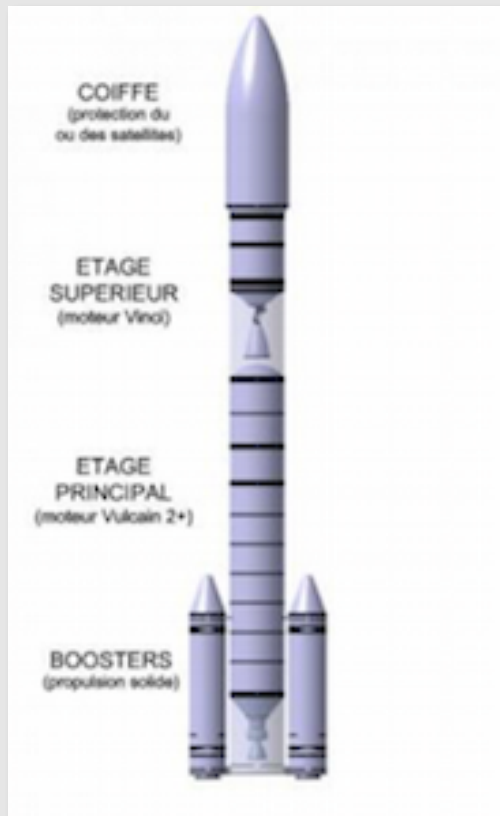
Une problématique économique se fait aussi jour. Les USA ont confié à la société « Space X » le développement d'un nouveau lanceur plus économique. Si l'ESA veut conserver le leadership sur

ce marché elle devra proposer des coûts moindres qu'avec Ariane 5 qui est facturée à ses clients 160 Millions d'€ par lancement. L'objectif est de diviser le coût de 50%.

En résumé : des satellites moins lourds, une concurrence internationale accrue ont obligé les instances européennes à mettre en chantier un nouveau lanceur : ARIANE 6 qui aura 2 versions A62 (charge utile de 5T) et A64 (charge utile de 10,5T) dont le premier lancement est prévu pour 2020. C'est la société Airbus Safran Launchers (ASL), qui est en charge de son développement.

Le challenge d'Ariane 6 : faire aussi bien, moins cher : la première étape a été la fusion des activités lanceurs d'Airbus et Safran, qui représentent 70% de la valeur ajoutée d'Ariane à eux deux. A terme 8000 salariés interviendront sur 16 sites dont en France : Les Mureaux, Vernon, Saint-Médard-en-Jalles ainsi qu'à Kourou. Au-delà d'ASL le maître d'œuvre d'Ariane 6, c'est toute la filière qui doit réinventer sa façon de fabriquer des lanceurs. Fini le lanceur « technologie driven » Ariane 5, place au lanceur « cost driven » Ariane 6.

En gros il s'agit de faire aussi bien pour moins cher. Les avancées porteront plus sur les procédés de production que sur le matériel lui-même. L'impression 3D par exemple va monter en puissance sur Ariane 6. Exemple : la tête d'injection (coiffe) est actuellement composée de 278 pièces sur Ariane 5, elle sera produite en 3 pièces imprimées en 3D !



ARIANE-6 version A62

Les boosters

- A62, deux boosters, masse de l'engin 500 tonnes, pour une charge utile de 5 tonnes
- A64 quatre boosters, masse de l'engin 800 tonnes pour une charge utile de 10,5 tonnes
- Jusqu'à 3500 kN de poussée. Les boosters sont fabriqués sur le site de Kourou. Ils ont une capacité de 120 tonnes de propergol solide par booster.

Etage principal

Le moteur Vulcain 2+ de 1350kN de poussée déjà utilisé sur ARIANE 5 est conservé. Il est à propulsion cryogénique (140 tonnes d'hydrogène liquide à -252°C et d'oxygène liquide à -182°C). A la sortie les gaz sont à +3000°C. Nous vous laissons imaginer les contraintes techniques : 3250°C de différence entre l'entrée et la sortie sur un moteur qui mesure environ 2 mètres !

Etage supérieur

Propulsion cryogénique (30t d'hydrogène et d'oxygène liquide) Equipé du nouveau moteur Vinci : 180 kN de poussée.

La coiffe

Protège le ou les satellites à bord avant leur libération dans l'espace quand l'orbite prédéfinie est atteinte.

Rendez-vous dans 5 ans pour le premier lancement !

Serge MARCON