

## ÉDITO

### Un trimestre décisif

**L**e trimestre qui s'ouvre va être extraordinairement chargé en matière d'actualité sociale. Le dossier des retraites fait son grand retour en scène.

Les inquiétudes sont de deux ordres : un allongement des cotisations alors qu'aucune mesure n'est prise pour améliorer la situation de l'emploi des seniors, et les menaces que font peser certains membres du gouvernement sur la pérennité du dispositif carrières longues.

Enfin, troisième sujet de vigilance pour la

CFDT : la négociation sur la pénibilité qui fait du surplace jusqu'à présent, malgré la mobilisation sans faille de la CFDT,

particulièrement en pointe sur ce sujet. On comprend mal l'attitude du patronat, qui a fait un pas en avant en reconnaissant la pénibilité de certains métiers et



> suite page 2

## SOMMAIRE

### Actualité

Le travail social que nous voulons **P. 2**

La nuit solidaire du logement **P. 3**

### Dossier

Régime général : Les négociations nationales sur la complémentaire santé **P. 4**

### Vie syndicale

Un accord sur le déroulement de carrière des militants **P. 8**

CE de la caisse RSI centre La CFDT majoritaire **P. 10**

### Adhérents

Cotisations 2008 **P. 11**

### Memento

Agenda et chiffres clés **P. 12**

## La nuit solidaire du logement



**Le Sfass était là ! Lire en page 3**

**> suite de l'édito**

qui recule lorsqu'il s'agit de savoir comment on finance les départs anticipés, (à part celui de Gautier-Sauvagnac de l'UIMM, bien sûr!).

Enfin, une nouvelle loi de « détricotage » de la RTT est en projet sur laquelle notre mobilisation doit être vigoureuse. Mais toutes ces raisons ne doivent pas pousser la CFDT à la résignation, mais au contraire à avancer clairement nos propositions, à convaincre les salariés de la justesse de celles-ci, et à construire petit à petit, pierre après pierre, un nouveau contrat social, comme nous avons commencé à le faire sur la sécurisation des parcours professionnels.

Pour cela, la CFDT a besoin de tous, adhérents et militants.

**Yves Le Bihan**  
secrétaire général

## Le travail social que nous voulons!

**L**ors de la lecture de la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) de la branche famille 2005/2008, le bureau du Sfass s'est inquiété du devenir du travail social dans les CAF.

Pour le syndicat, le travail social a toujours été une forte préoccupation c'est pour cela que le bureau a décidé de mandater en juin 2005, la Commission branche famille (CBF) pour qu'elle lui propose des pistes de réflexion sur ce thème.

La CBF regroupe les huit sections syndicales des Caf d'Île de France et celle de la Cnaf, ces dernières étant représentées essentiellement par des travailleurs sociaux. La commission a mené un travail de longue haleine, en faisant tout d'abord un état des lieux du travail social et en analysant les actions les plus pertinentes menées dans le cadre des différentes COG dans les CAF d'Île de France.

Le 20 mars dernier, la CBF a proposé au bureau du syndicat les contours du travail social « idéal ».

Le bureau a validé cette note d'orientation qui va maintenant irriguer toutes les structures CFDT (fédération, région, confédération) en vue de la préparation de la prochaine Convention d'objectifs et de gestion de la branche famille. Un tract à destination des sections Caf va être édité.

Le bureau du Sfass tient à remercier tous les participants de la CBF pour son travail et plus particulièrement Éliane Lambert (CAF 75).

# La nuit solidaire du logement

**L**e 21 février dernier, 28 associations (Emmaüs, ATD Quart Monde, la Fondation Abbé Pierre...), soutenues par la CFDT, avaient convié les citoyens à soutenir leur cri d'alarme au gouvernement concernant les mal-logés.

Nous étions près de 2000 personnes avec les trois statues de la Place de la République à symboliser par le port d'une couverture de survie notre solidarité à toutes les personnes n'ayant pas un logement. L'émotion de ce moment passé, les responsables associatifs, syndicaux, SDF, citoyens ont pu se rencontrer, échanger autour d'un bol de soupe au stand de l'Armée du Salut et tout cela en musique car toute la nuit, différents groupes de musique et chanteurs se sont succédés pour soutenir le mouvement citoyen.



**Place de la République, les statues avaient également revêtu les couvertures de survie**

*(Retrouvez les 13 propositions des associations de la nuit solidaire sur le site: <http://logement-solidaire.over-blog.org/article-16810880.html>.)*

**Carole Hellgouarc'h**



# Régime général: Le point sur les négociations natio

**La CFDT veut permettre à tous les salariés de notre champ professionnel d'avoir une couverture maladie complémentaire performante, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Cette négociation constitue une avancée sociale aussi importante que la généralisation des retraites complémentaires dans les années soixante et soixante-dix. Elle s'inscrit aussi dans un souci de solidarité entre les salariés de l'Institution en garantissant l'intérêt général.**

## **Une négociation prévue dans la Loi Fillon :**

La loi Fillon de 2003 (art.113) indique: *« La réforme modifie les conditions d'exonération de charges sociales des cotisations employeurs au régime de retraite et de prévoyance. Désormais, seules les contributions revêtant un caractère collectif et obligatoire sont exclues de l'assiette des cotisations sociales. »*

Cet article s'appuie sur la loi n° 2003-775 du 23 août 2003 et réserve les avantages sociaux aux seuls régimes de prévoyance obligatoires instaurés conformément à l'article L.911-1 du code du travail. Le dispositif a été complété par le décret 2005-435 du 9 mai 2005 qui précise les conditions dans lesquelles les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

## **Concrètement, quel est l'intérêt d'un contrat à adhésion obligatoire ?**

**Côté salariés**, les cotisations versées par le mutualiste dans le cadre d'un contrat obliga-

# nales sur la complémentaire santé

toire seront déductibles du revenu imposable et la participation patronale non imposable. Cette disposition légale ne s'appliquera qu'en cas d'accord collectif.

**Côté employeur**, sans accord, l'employeur est soumis à pénalité (0,3 % de son budget) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Il a donc un intérêt à conclure un accord.

Si aucun accord n'intervient d'ici le 31 décembre 2008, les adhérents aux mutuelles d'entreprise, qui bénéficient actuellement d'une subvention, vont devoir rajouter à leur revenu imposable le montant de la subvention versée par le comité d'entreprise à leur mutuelle. Ils ne bénéficieront pas de la déduction fiscale de leur cotisation.

Si un accord de branche est signé, cette mutuelle obligatoire devient contractuelle et garantie par la convention collective.

## **Comment serait assuré le financement de la complémentaire santé obligatoire ?**

Bien que la loi impose un financement de l'employeur à hauteur de 25 %, l'Ucanss s'est engagée à participer à 50 % de la future cotisation. Il sera exonéré de charges sociales sur cette participation.

Les 50 % versés par l'employeur seraient financés par un fonds spécifique qui devait disparaître (la sur-cotisation patronale versée à l'Arcco-Agirc, ex retraite complémentaire Cposs). Ce financement n'aura donc aucun impact sur les salaires.

Les 50 % versés par le salarié seraient prélevés sur le bulletin de paie et diminueront le montant du revenu imposable. En effet, la loi prévoit la déduction de ces cotisations au même titre que les cotisations sociales.

## **Sur quelle base seraient calculées les différentes cotisations ?**

La CFDT et la CGT plaident pour une cotisation proportionnelle plafonnée (plus solidaire et plus juste). D'autres syndicats de cadres et de directeurs font pression pour une cotisation forfaitaire « employés » et une forfaitaire « cadres ». Une voie intermédiaire semble se dégager : une cotisation « mixte » comportant une part forfaitaire et une part proportionnelle au salaire.

L'employeur propose deux types de cotisation, l'une pour les « isolés » et l'autre pour les « familles ». Le régime couvrirait les salariés et leurs ayants droits à charge.

**> suite page suivante**

La structure et le montant des cotisations ne sont pas encore définitivement établis. Il est donc difficile d'apporter un chiffre aujourd'hui.

Mais quelle que soit la cotisation, les prestations seront identiques pour chacun, que l'on soit employé ou cadre.

### **Quels seraient les bénéficiaires du contrat famille ?**

Au-delà du sens « sécu » du terme, la liste des bénéficiaires peut s'étendre aux enfants de moins de 27 ans poursuivant leurs études ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE mais non indemnisés par les Assedic; à ceux qui ont des revenus inférieurs à 80 % du Smic, ou en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, en stage; ainsi qu'aux enfants reconnus invalides ou handicapés, avec des revenus inférieurs à 80 % du Smic.

Les conjoints, concubins, pacsés, assurés eux-mêmes mais privés d'emploi pourraient aussi être concernés.

### **Qui assurerait la couverture ?**

Actuellement, l'Institution comporte environ 170 000 salariés, dont 90 000 sont couverts par des mutuelles subventionnées soit par l'employeur, soit par le CE. Les autres ne bénéficient, aujourd'hui, d'aucune subvention.

L'Ucanss a pris acte que le système devrait reposer essentiellement sur le réseau mutualiste, sans pour autant qu'il n'y ait qu'un seul opérateur.

Néanmoins, aucune mutuelle n'a, actuellement, la capacité de gérer seule les 170 000 salariés et leurs bénéficiaires.

L'important est que la structure chargée de gérer les adhérents, leurs demandes de remboursements et les renseignements soit performante.

### **Ce qui reste à négocier :**

**Le panier de soins.** L'objectif visé est bien un bon niveau de garanties, qui ne soit en aucun cas inférieur à ce qui est actuellement servi par les mutuelles Sécu.

L'Ucanss, elle-même, le souhaite d'un niveau qu'elle définit comme « supérieur », et il est tout à fait possible d'envisager la prise en charge d'une partie des dépassements d'honoraires.

**Les dérogations.** L'accord peut prévoir des dérogations ou des dispenses temporaires pour certains cas particuliers sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime.

Pourraient être concernés: les agents en CDD, les bénéficiaires de la CMU complémentaire en cours de validité, les agents déjà couverts par le régime d'entreprise obligatoire de leur conjoint et les salariés couverts par une assurance santé individuelle (contrat

d'assurance privée) jusqu'à la date d'échéance de leur contrat.

**Les retraités.** La question des retraités a fait l'objet de longs échanges, mais ce sujet « brûlant » n'a pas encore été tranché.

Deux régimes séparés seraient créés, c'est une quasi obligation: l'un pour les actifs, l'autre pour les futurs retraités. Se pose encore la question d'intégrer ou non les retraités actuels.

L'employeur penche nettement vers une prise en charge prioritaire des futurs retraités, les anciens n'ayant plus aucun lien, pour la plupart, avec l'Institution.

Actuellement, la situation est injuste. Seuls les adhérents à certaines mutuelles d'entreprise bénéficient d'une subvention du Comité d'entreprise. Les agents qui sont adhérents à d'autres mutuelles n'en bénéficient pas.

Si un accord de branche est signé, cette participation sera réaffectée aux prestations du Comité d'entreprise.

### **Faire jouer la solidarité et la justice :**

La CFDT s'est inscrite pleinement dans ces négociations pour défendre les valeurs qui sont les siennes.

La solidarité est garantie par le contrat collectif. Chacun paie selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. La CFDT est consciente qu'il faut trouver le juste équilibre entre les deux formes de cotisations (proportionnelle et forfaitaire).

Par le biais de cotisations équilibrées, il est possible de faire jouer une certaine solidarité entre « isolé » et « famille », sans toutefois faire peser un effort trop important sur les isolés parmi lesquels se trouvent beaucoup de jeunes embauchés à bas niveau de rémunérations.

La CFDT est d'accord pour aller, sous certaines conditions, au-delà de la définition stricte du bénéficiaire « sécu ». Elle met toutefois l'accent sur le fait qu'allonger démesurément la liste des ayants droits aurait inévitablement comme conséquence d'augmenter la cotisation « famille », ce qui désavantagerait particulièrement les familles monoparentales.

### **En conclusion :**

L'employeur a fixé juin comme date butoir pour la conclusion d'un accord. Il est clair que, d'ores et déjà, le système obligatoire ne pourra intervenir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

*Liaisons Syndicales* vous tiendra informé de la conclusion de cet accord.

**Yves Le Bihan**

# Déroulement de carrière des militants

## Un accord qui ouvre des perspec

Depuis des années, la CFDT milite pour que les militants fortement investis dans l'activité syndicale ne soient pas pénalisés financièrement dans leur carrière professionnelle. Si, dans certains organismes, des accords locaux ou des usages permettent à ceux-ci de bénéficier de possibilités d'avancement, aucune règle n'existe dans la plupart des entreprises et des branches professionnelles. C'est pourquoi le titre III de l'accord sur le droit syndical du Régime général est important. Il peut servir d'exemple pour d'autres secteurs que la Sécurité sociale.

Le principe de non discrimination est d'abord rappelé et que le droit de se syndiquer est au libre choix du salarié. (Art.12).

Ensuite l'accord se décline en chapitres distincts. Entrée en activité du mandaté, évolution professionnelle, formation, reprise d'activité professionnelle, valorisation de l'expérience syndicale.

### I. Accompagnement dans la prise de responsabilité

Ensuite, l'entrée en activité du mandaté, quand celui-ci consacre plus de 25 % de son temps à l'activité syndicale, est précisée et sécurisée dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie.

Le nouveau militant peut se faire accompagner par « un représentant de l'organisation syndicale d'appartenance du mandaté (...) sur demande de l'intéressé. ».

« Au cours de l'entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle sont recherchés. »

Ceux dont le temps d'activité syndicale est supérieur à un mi-temps bénéficient tous les trois ans d'un entretien concernant leur évo-

# tives

lution de carrière.

Pour les autres, la règle commune s'applique, et l'entretien est annuel.

## 2. Formation professionnelle et reprise d'activité

Le salarié mandaté a accès à la formation professionnelle, comme les autres salariés.

Des règles sont établies en cas de volonté de reprendre une activité professionnelle. (15.1)

Un entretien d'aide à l'orientation est mis en place, et celui-ci peut déboucher sur une formation adaptée et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière. (art 15.2)

*« Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du droit syndical. » (15.4)*

L'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la VAE (validation des acquis et de l'expérience) ainsi que l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié

qui s'engage dans une formation diplômante sont actées dans l'accord (art 15.4).

## 3. Des règles d'évolution salariale claires

Enfin, la CFDT a obtenu que les militants, dont l'activité syndicale est supérieure au 2/3 bénéficient d'une garantie minimale d'évolution de leur rémunération.

Certes, nous aurions souhaité faire descendre cet avantage aux militants à mi-temps syndical, mais l'employeur en faisait un point dur.

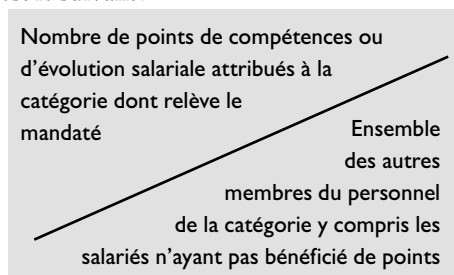
Une règle est mise en place pour que ces militants ne soient pas pénalisés, celle-ci est simple et s'applique déjà dans le cadre de la non-discrimination entre hommes et femmes. Elle concerne les femmes de retour de congés maternité et produit mathématiquement des résultats.

Que prévoit le texte: *« L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté est comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi ou, à défaut, de même ni-*

> suite page suivante

veau de qualification de l'organisme ».

Le calcul, détaillé dans l'annexe à l'accord, est le suivant :



Le nombre de points à attribuer pour atteindre cet objectif est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Chaque année, la situation du militant est évaluée. Il bénéficie d'une moyenne de points, certes, inférieure à celle d'un pas de compétence, mais ces évolutions sont régu-

lières, puisque la situation du militant est étudiée annuellement.

« La comparaison s'effectue chaque année une fois l'ensemble des opérations collectives d'attribution terminées (...) et le montant dû est attribué au premier janvier de l'année qui suit ».

Pour les militants qui hésitent à s'investir dans l'activité syndicale, et notamment les jeunes, souvent mal rémunérés, cet accord offre la possibilité de s'engager, pour un temps donné ou pour plus longtemps, sans être pénalisé financièrement.

Il offre aussi des garanties en cas de reprise d'activité professionnelle.

Il faudra maintenant faire vivre cet accord dans nos différentes entreprises.

**Yves Le Bihan**

## VIE SYNDICALE

### La CFDT devient majoritaire au CE de la caisse RSI centre

Lors des premières élections après la fusion, Force Ouvrière avait emporté le CE, suite à une campagne électorale particulièrement virulente avec la CFDT.

Mais, comme souvent, entre les promesses et la gestion quotidienne, il y a un monde.

La gestion FO n'a été qu'un feu de paille, puisque, « victime » de dissensions entre

élus, l'équipe FO subit une véritable hémorragie de démissions dans leurs rangs.

Au final, les élus FO ont jeté l'éponge et rendu les clés du CE à la CFDT.

La CFDT se retrouve donc aux manettes du CE sans qu'il ait eu élections ! Une grande première dans le syndicat.

**L.S.**

# Revalorisation des cotisations 2008

Cher(e) adhérent(e),

Conformément aux textes en vigueur dans notre organisation et plus précisément à ceux du Sfass, nous t'informons que le bureau réuni le 20 mars 2008, après en avoir débattu, a voté la revalorisation des cotisations de l'ensemble des adhérents, pour l'année 2008.

**Afin de permettre à ta cotisation de suivre l'évolution de ton salaire, le pourcentage de cette revalorisation sera fonction des augmentations collectives de salaires perçues par chaque secteur du syndicat. Cette année la revalorisation sera effective au mois d'avril.**

Pour mémoire, la dernière revalorisation des cotisations pour les adhérents des AVPL, de la Sécu et des autres secteurs date du 5 avril 2006, et pour les adhérents du RSI date du 5 avril 2005.

Nous te rappelons que la cotisation syndicale contribue au développement de la CFDT, et te fait bénéficier de droits et de services tels que :

- le mensuel de la confédération, CFDT Magazine
- le journal de la fédération, *Inform'Express*
- le journal du Sfass, *Liaisons Syndicales*
- un soutien juridique
- une indemnité journalière en cas de grève (deux jours de carence)
- une assurance contre le risque professionnel
- des formations syndicales

Sans compter « le plus à l'adhérent » que peut te proposer ta section syndicale.

Nous te rappelons que le montant de tes cotisations donne droit à une réduction d'impôts égale à 66 % de la somme déclarée et attestée par le syndicat.

Par ailleurs, pour les adhérents non imposables, la CFDT revendique le crédit d'impôts.

Il se peut que pour des raisons de travail à temps réduit ou à une promotion etc., le montant de ta cotisation soit modifié, à la baisse comme à la hausse.

Tu devras donc prendre contact avec ta section syndicale ou le syndicat afin de procéder au juste taux.

Amicalement,

**La Trésorière  
Dominique LE BOUL**

## EXEMPLE

sur la base de 1 % d'augmentation d'une cotisation mensuelle

Cotisation 2007	+1 %	Cotisation 2008	Augmentation pour 1 an	Cotis.2008 (après réduction d'impôt)
8,50 €	0,08 €	8,58 €	0,96 %	2,91 €
9,80 €	0,09 €	9,89 €	1,08 %	3,36 €
12,50 €	0,12 €	12,62 €	1,44 %	4,29 €
14,82 €	0,14 €	14,96 €	1,68 %	5,08 €
16,50 €	0,16 €	16,66 €	1,92 %	5,66 €
19,80 €	0,19 €	19,99 €	2,28 %	6,79 €
23,00 €	0,23 €	23,23 €	2,76 %	7,89 €

Pour la cotisation moyenne du SFASS qui est de 14,82 euros, une revalorisation de 1 %, se traduit par 0,14 euro par mois: soit 1,68 euro pour l'année.

# Agenda

Toutes les réunions, commissions et formations se déroulent au 7/9 rue Euryale Dehaynin 75019 PARIS. (M° Laumière. Ligne 5)

## Avril

### Jeudi 3 et vendredi 4 avril

CSF à Bierville

### Jeudi 10 avril

Bureau du Sfass.  
Salle 4 toute la journée

### Lundi 14 et mardi 15 avril

Formation DP  
Salle 1 de 9 h 15 à 17 h

### Jeudi 17 avril

Réunion des secrétaires de section  
Salle 4 de 9 h 15 à 17 h

## Ont participé à ce numéro :

Carole HELLEGOUARC'H

Yves LE BIHAN

Dominique LE BOUL

Claudine RESSOUCHE

# Bloc notes



## Point Sécu

Valeur du point Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> mars 2007 : 7,0654 €

## Sécurité sociale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 :  
Plafond annuel : 33 276 €  
Plafond mensuel : 2 773 €

## RMI

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008  
1 personne : 447,91 €  
2 personnes 671,87 €  
3 personnes : 806,24 €  
par personne supplémentaire : 179,36 €

## Allocations familiales

2 enfants : 120,32 €  
3 enfants : 274,47 €  
4 enfants : 428,61 €  
Enfant supplémentaire : 154,15 €

Retrouvez l'actualité du syndicat sur  
**[www.sfasscfdt.org](http://www.sfasscfdt.org)**



Liaisons syndicales n° 141. Bimestriel édité par le Sfass.

Syndicat Francilien des Agents de la Sécurité Sociale

7/9, rue Euryale Dehaynin - 75019 Paris

Tél. : 01 42 03 88 82 Fax : 01 42 03 17 18

[cfdtpste.sfass@wanadoo.fr](mailto:cfdtpste.sfass@wanadoo.fr) - [www.sfasscfdt.org](http://www.sfasscfdt.org)

Directeur de la publication : Yves Le Bihan

N° CPPAP : 0509 S 07015 - ISSN : 0769-3087

Dépôt légal : avril 2008

Prix au numéro : 2 euros, abonnement : 9 euros

Réalisation-Impression : SCUP - 5 bis rue René Goscinny - 75013 Paris