

ÉDITO

Un fonds d'investissement social, pour quoi faire ?

Pour combattre la crise actuelle, on entend les médias annoncer que la CFTD revendique la mise en place d'un fonds d'investissement social. Si les mots sonnent bien, il est encore mieux d'en connaître et détailler le contenu, ce qu'oublie un peu vite de faire ces mêmes médias.

Ce fonds a pour objet de répondre aux besoins immédiats des salariés et de créer les conditions d'une sortie de crise favorable à l'économie, à la compétitivité des entreprises et à l'emploi.

Doté d'un budget de 5 à 7 milliards, il devrait

permettre de développer les qualifications des salariés et des chômeurs pour les emplois dont notre économie a besoin, de mettre en place une politique ambitieuse de formation pour l'accès à l'activité des jeunes, de mettre en œuvre la solidarité nationale pour les demandeurs d'emploi non indemnisés.

Il devrait aussi préparer aux emplois de demain, et a également pour but d'amplifier massivement les initiatives déjà prises par les partenari-

> suite page 2



SOMMAIRE

Actualité

Menaces et humiliations au travail : les femmes premières victimes! **P. 2**

Dossiers - Accords

CRPCEN - Mutuelle collective obligatoire **P. 3**

Cramif - Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés **P. 8**

Album photo

Les manifs du 19 mars **P. 6**

Actualité

Défendre les salariés des ARS **P. 11**

Résultats électoraux

CARME, RSI, INRS... **P. 11**

Memento

Agenda, chiffres clés **P. 16**

Le 19 plus fort que le 29!



> Album photo page 6 et 7

> suite de l'édito

res sociaux (fonds d'urgence pour 2009 et fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, etc.), par l'État, et les régions qui se mobilisent pour l'emploi.

Il est clair que pour la CFTD, pour préparer la sortie de crise, il vaut mieux former massivement que licencier. Il faut aussi favoriser l'activité des jeunes sans emploi en créant un « dispositif spécifique pour les jeunes ».

La solidarité doit aussi jouer pleinement en faveur des plus précaires.

Oui, cela a un coût.

Mais la préparation de sortie de la crise doit être une priorité absolue, c'est le moyen de redonner de l'espoir aux citoyens de ce pays. Pour les financer, la CFTD propose deux sources de financement :

La suspension de certaines dispositions de la loi TEPA, la suspension du bouclier fiscal (1 milliard), la suspension des réductions des droits de succession (1,5 milliard).

À cela, la CFTD revendique d'ajouter un contingentement des heures supplémentaires défiscalisées, ce qui rapporterait 3 milliards d'euros.

Et enfin, les intérêts des prêts publics aux banques qui s'élèvent à 1,4 milliard d'euros.

Loin de toute démagogie, ce sont des mesures concrètes, précises et... réalisables.

Alors, il est temps de s'y mettre, et vite.

Yves Le Bihan
Secrétaire Général

Menaces et humiliations au travail

Les femmes premières victimes!

16 % des salarié(e)s qui considèrent faire l'objet de menaces et d'humiliations au travail. Ce chiffre provient de l'Institut de Veille Sanitaire, établissement public chargé de la surveillance, de la vigilance et de l'alerte dans tous les domaines de la santé publique, et paru dans le cadre de son rapport sur la souffrance au travail.

De ce rapport, établi après enquête sur plus de 6000 salariés, a été réalisée dans les régions Centre, Pays de la Loire et Poitou-Charentes. Des données plus précises seront établies sur ces régions. On pourra donc trouver davantage d'informations sur les salarié(e)s de ces régions.

Il ressort de cette enquête que les femmes sont davantage concernées que les hommes dans ce domaine puisqu'elles sont près de 40 % à s'en plaindre contre un peu plus de 20 % pour les hommes. Étonnamment, c'est le domaine de la finance qui vient en premier lieu, suivi de ceux de l'énergie, de la santé et de la restauration collective.

Bien d'autres données sont exposées dans ce rapport, notamment le déséquilibre entre les efforts et les récompenses, qui est au cœur même de la relation de travail, la motivation et, au bout, la santé psychique.

Ainsi, ce sont les femmes qui sont dans ce cas trois fois plus nombreuses à déclarer ce genre de troubles. Il reste que l'ensemble de ces informations reste encore partiel. Les résultats de cette enquête seront totalement connus d'ici à un an selon l'Institut.

Mutuelle collective obligatoire

Les salariés de la CRPCEN sortent bien couverts

À la CRPCEN existait avant le 1er janvier 2009 une mutuelle proposée par la direction, et pour laquelle chaque salarié bénéficiait d'une coparticipation égale Employeur/CE pour le paiement de sa cotisation. Celle-ci était facultative.

Pour garantir une complémentaire santé de bon niveau pour tous avec le maintien d'un régime social favorable, une négociation collective a été ouverte.

Un accord a été signé à la CRPCEN fin décembre à quelques jours des fêtes de fin d'année. Les signataires sont la CFDT, la CGT, FO et la CGC.

Au 1er janvier 2009, comme pour tous les salariés du régime général et du RSI, le nouveau régime de complémentaire santé devient obligatoire.

Un contexte difficile

Les mutuelles ne se bouscuaient pas pour accueillir les 240 salariés de la CRPCEN. Aucune ne nous faisait bénéficier de tarif de groupe intéressant et certaines étaient même plus coûteuses que des assurances individuelles !

Le Conseil d'administration, à majorité FO, a donné comme mandat à la direction de négocier uniquement une participation pour le salarié. Il a exclu toute participation pour les ayants droit et les familles. Bel esprit de solidarité !

La mutuelle du notariat (MCEN), gérée par la fédération FO notariat, était la seule capable, à un coût abordable, d'assurer les

salariés de la CRPCEN. Elle couvre déjà la quasi-totalité du personnel notarial au niveau national, soit environ 80 000 personnes.

De plus, les négociateurs n'avaient que de deux mois pour aboutir avec un choix restreint de prestataires.

Pour les prochaines années, la CFDT et les autres syndicats ont demandé qu'une procédure de marché public soit mis en place, afin d'établir un cahier des charges et éventuellement trouver un nouveau prestataire.

Des organisations qui privilégient les hauts salaires

Lors des négociations la CFDT a voulu dans un premier temps que la participation du CE soit mise en place dans l'esprit du régime général, c'est-à-dire que la participation soit modulée en fonction du salaire.

À cette position favorisant les bas salaires la direction n'était pas défavorable, dans la mesure où cela restait « raisonnable ».

Un front commun du refus CGT, FO et CGC préconisait comme mesure de « solidarité » une cotisation unique pour tous les salariés selon la cotisation choisie. Dans le même temps ils menaçaient la direction d'un refus de signature si la position de la CFDT était retenue.

Nous avons dû revoir notre position, vu notre isolement sur le sujet.

La mutuelle est financée à hauteur de 44 % par l'employeur, 31 % par le comité d'entreprise et à 25 % par le salarié.

Le CE, à majorité CFDT, a maintenu une participation au vu du coût trop élevé pour le salarié seul (66 %). Celle-ci a été réduite de 5 % par rapport à celle versée précédemment. La mutuelle couvre l'ensemble des salariés, alors que nous avions avant près de 10 % de personnes non couvertes.

Le régime de complémentaire santé allie deux qualités principales : des prestations de bon niveau et des coûts encadrés au plus juste.

Trois couvertures santé sont prévues :

- La couverture individuelle pour le salarié seul,
- La couverture « famille CRPCEN » pour le salarié et les personnes qui sont à sa charge au sens Sécurité sociale, ressortissants de la CRPCEN
- La couverture « famille tout régime » pour le salarié et les personnes qui sont à sa charge au sens Sécurité socia-

le, quel que soit le régime dont ils sont ressortissants.

La référence pour les ayants-droits est de même nature que dans l'accord du régime général. Toutefois pour les enfants la prise en charge est limitée à 28 ans, sous certaines conditions.

La possibilité d'adhérer est ouverte aux conjoints « non à charge » cette adhésion comme celles des enfants ne bénéficiant pas des participations employeurs et du comité d'entreprise.

Un grand nombre de revendications CFDT sont atteintes. Chacun dispose depuis le 1er janvier 2009 d'un régime de complémentaire santé de bon niveau à un coût modéré. Quand aux prestations servies, la section CFDT a œuvré pour offrir aux salariés de la CRPCEN une couverture santé de qualité et au coût le plus juste.

Philippe Laforge

Mutuelle MCEN 2009

Situation de l'adhérent	Total cotisation annuelle MCEN	Participation annuelle de l'employeur 44 %	Participation annuelle du CE 31 %	Participation annuelle de l'adhérent 25 %	Retenue mensuelle adhérent
Adhérent seul	565,00 €	248,60 €	175,15 €	141,25 €	11,77 €
Adhérent avec bénéficiaire(s) CRPCEN	772,80 €	248,60 €	175,15 €	349,05 €	29,09 €
Adhérent avec bénéficiaire(s) CRPCEN et/ou CPAM ou tous régimes pratiquant les taux CPAM	1 154,96 €	248,60 €	175,15 €	731,21 €	60,93 €

Notes du tableau page suivantes

TR Tarif de responsabilité de la sécurité sociale : base calcul des prestations

- (1) en cas de non respect du parcours de soins coordonnés, la MCEN ne prend pas en charge la baisse de remboursement du RO et les 12 € sur les consultations spécialistes
- (2) La MCEN ne rembourse pas les franchises de 1 € et 0,50 € déremboursées par le RO
- (3) Régime Obligatoire
- (4) Uniquement pour les actes codifiés en CS, VS et CNP dans le cadre du parcours de soins
- (5) Fixé par arrêté ministériel sans limitation de durée
- (6) Plafonnés à la dépense réelle après déduction de toute indemnité perçue par ailleurs à ce titre

Remboursements (1) (2)	RO (3) + MCEN	Prestations complémentaires
MEDECINE AMBULATOIRE COURANTE		
Consultation généraliste	100 % TR*	///
Consultation spécialiste	100 % TR*	12 € (4)
Radiologie, Frais de transport	100 % TR*	///
Ostéodensitométrie	100 % TR*	
Ostéodensitométrie refusée par RO	///	50 €
Laboratoire	100 % TR*	///
Auxiliaires médicaux	100 % TR*	///
Cure thermale sans hospitalisation	100 % TR*	///
PHARMACIE		
Pharmacie vignettes blanches et bleues	100 % TR*	///
Orthopédie, Podologie et Petit appareillage	100 % TR*	31 € pour les actes codifiés « PA »
Vaccin anti-grippe de 50 à 64 ans		Coût total du vaccin
PROTHESE		
Audioprothèse – 20 ans	100 % TR*	///
Audioprothèse +20 ans	100 % TR*	763 € par appareil
Prothèses Capillaires et Mammaires	100 % TR*	280 €
DENTAIRE		
Soins dentaires	100 % TR*	///
Prothèses dentaires acceptées par RO (3)	100 % TR*	340 %
Orthodontie acceptées par RO (3)	100 % TR*	340 %
OPTIQUE		
Lunettes adultes	100 % TR*	Montures : 500 + 80 € Verres : 200 + 200 €
Lunettes enfant – 18 ans	100 % TR*	45 % + 280 €
Lentilles acceptées RO (3)	100 % TR*	200 % + 230 €
Lentilles refusées par RO (3)	///	153 € par année civile
FRAIS D'OBSÈQUES		
Uniquement pour les bénéficiaires percevant les prestations maladie CRPCEN	///	1 525 € maximum (6)

PRESTATIONS CHIRURGICALES

HOSPITALISATION		
Hospitalisation	100 % TR*	Chambre particulière 54 € par jour Forfait journalier (5) Participation forfaitaire de 18 €
Frais accompagnent (enfant – 14 ans)	///	31 € par jour
Dépassement d'honoraires	100 % TR	50 % des frais réels limités à 1 830 € par année civile et par personne protégée
Allocation frais accessoires	///	100 € maximum

Le 19 plus fort que

Le 19 mars 2009, les organisations syndicales ont frappé un grand coup. La mobilisation a grandi entre le mois de janvier et celui de mars.

Le gouvernement et le Medef tablaient sur un essoufflement, et sur la division syndicale, mais il n'en a rien été. Celles-ci, au moins au plus haut niveau, font preuve d'une grande responsabilité en canalisant un mouvement massivement approuvé par l'opinion publique.

Il faut dire que la situation économique s'est dégradée et les salariés du privé, forcément plus inquiets, sont venus en masse gonfler les cortèges de la CFDT.

Le troisième round de cette course de fond aura lieu le 1er mai. Nul doute que la mobilisation ne faiblira pas.

En tout cas, le syndicat francilien fera en sorte de réussir ce pari. Il faudra bien que le gouvernement accepte de négocier avec les organisations syndicales sur la plate-forme revendicative qu'elles ont construites.

Petite galerie photo d'une manif festive et colorée sous un soleil déjà printanier. →



François Chérèque avec la SSE Ugecam



La bannière du Sfass

**Merci à
Yves Girod
pour
ses photos !**



La SSE Carpimko

le 29!



Le bureau fédéral (BF) se déroulait à Reims, lieu du futur congrès. C'est donc dans cette ville que les membres du BF ont participé à la manifestation du 19 mars.

Accord sur l'emploi des travailleurs

Un long chemin pour arriver à un accord

Le 18 décembre 2008, les organisations syndicales CFDT-CGT-UFICT-CFTC-CGC-SOS/Unsa signaient le premier accord sur l'emploi des travailleurs handicapés à la Cram Île de France, (à l'exception de FO et du Snfocos), suivant ainsi les pionniers de la Cpm 77. Celle-ci était, en effet, la première caisse d'Île de France à signer un tel accord. Il a servi de base de travail pour la section CFDT.

Cet accord est applicable à tous les salariés des services administratifs de la Cram Île de France à l'exclusion des agents du service médical.

Sous réserve d'agrément, il est conclu pour une durée de trois années, à compter du 1er janvier 2009 avec un budget prévisionnel annuel de 250 000 euros.

Souhaité de longue date, par la section CFDT, (le taux d'emploi de travailleurs handicapés est ridiculement faible aujourd'hui: 2,97 %), il s'inscrit dans le contexte de la loi du 11 février 2005. Il est clair que sans cette loi il n'y aurait pas eu d'avancée à la Cramif.

Embaucher plutôt que payer des pénalités

En effet, la loi prévoit des pénalités financières par travailleur handicapé manquant pour les entreprises de plus de 20 salariés qui n'atteignent pas 6 % d'emplois de tra-

vailleurs handicapés, soit par l'embauche directe de travailleurs handicapés, soit par des modalités autres, telles que sous traitance au secteur protégé, accueil de stagiaires handicapés, contributions financières à un fond d'insertion ou accord sur l'application d'un programme d'insertion.

En 2007, la pénalité de la Cramif s'élevait à la coquette somme de 235 000 euros. Payer plutôt que d'embaucher des handicapés n'était pas l'apanage de la Direction de la Cramif, mais connaissant les missions de la caisse régionale, cette situation n'en était que plus scandaleuse...

Les négociations, qui ont duré une année, ont débouché sur l'obtention de clauses protectrices, à la fois des salariés handicapés ou entrant dans la procédure de déclaration des handicapés, mais également de tout salarié se trouvant en difficulté dans sa situation de travail.

Dans ce cas, l'accord prévoit qu'il « pourra solliciter l'aide des différents acteurs impliqués dans le processus » Cette clause insérée, à la demande de la CFDT, garantit une prise en compte par l'employeur des difficultés dans le travail qui trouve sa cause dans des problèmes de santé en dehors de la reconnaissance d'un handicap.

Par ailleurs, le protocole prévoit le recours au télétravail avec l'accord du salarié dans le cas où le handicap remettrait en cause sa capacité de mobilité.

Concernant plus particulièrement l'embauche directe de travailleurs handicapés, la CFDT a été la seule organisation syndicale à

handicapés à la Cram Île de France

défendre 35 embauches. En définitive, nous avons obtenu 18 embauches sur la période triennale.

Lutter contre les préjugés existants

Un diagnostic sur l'insertion des travailleurs handicapés à la CRAMIF a été réalisé par un cabinet extérieur. Il a révélé des a priori négatifs sur le monde du handicap, tels que le rendement inférieur supposé des travailleurs handicapés, les salariés ayant des troubles psychiques cités comme contre exemple à l'insertion de cette population, ou la méconnaissance de la loi du 11 février 2005.

L'accord prévoit un dispositif complet de mesures destinées à atténuer les préjugés existants :

- Des documents et supports de communications à destination de tous les salariés (par exemple diffusion de l'accord sur chaque messagerie),
- Des actions de sensibilisation à l'attention de l'ensemble du personnel, et notamment auprès des cadres dirigeants,
- Des actions de formations ciblées à destination des membres du comité de pilotage des agents de direction en fonction, des nouveaux agents de direction, des recruteurs, des formateurs et des accompagnateurs.

Ces actions de communication internes complétées par des actions de communication externes représentent plus de 25 % du budget de l'accord.

L'Ugecamif : un des partenaires dans l'accord :

Afin de répondre au besoin d'expertise dans l'insertion des travailleurs handicapés, l'accord prévoit le recours à des partenaires spécialisés.

Parmi eux, l'Ugecamif et plus particulièrement ses centres de rééducation professionnelle seront sollicités à plusieurs niveaux :

Pour la mise en place des actions de sensibilisation du personnel dans le cadre du recrutement direct des travailleurs handicapés, et dans les formations de formateurs et enfin à l'occasion des actions de communication.

L'accord prévoit également de faire appel à d'autres partenaires tels qu'un cabinet de recrutement spécialisé dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un partenariat est prévu avec des organismes spécialisés auxquels sont transmises les offres d'emploi : Handipass – AFLJ- CapEmploi.

Dans le cadre du recrutement indirect, le recours au secteur protégé est prévu : embauche à la Cramif de salariés d'un ESAT après période d'intégration.

Les universités seront également destinataires d'offres de stages en vue de préparer l'intégration professionnelle future de jeunes handicapés.

Pour des solutions informatiques au service du handicap, il est prévu le recours au GIAA (Groupement des intellectuels aveugles et amblyopes).

Les services de la Cramif pourront être sollicités notamment en matière de prévention du handicap face aux pathologies liées au travail.

Enfin, les réseaux de professionnels externes tels que l'Aract et le Sameth, pourront si nécessaire être sollicités.

Des aides et incitations financières

Dans le cadre des actions pour le maintien dans l'emploi, l'accord prévoit une série de mesures défendues par la CFDT. Elles sont destinées à favoriser la déclaration du handicap et améliorer l'environnement de travail des salariés handicapés. Parmi ces mesures, citons :

- L'autorisation d'absence pouvant aller jusqu'à 2 jours pour effectuer les démarches d'obtention ou de reconnaissance de travailleurs handicapés ;
- La prime pour les personnes ayant fait la démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés (environ 800 euros actuellement) ;
- L'aménagement individuel d'horaires pour raisons médicales ou contraintes de déplacement ;
- Les réductions de temps de travail, afin de permettre au salarié handicapé de se faire soigner ;
- Le versement d'une aide financière pour l'achat d'un véhicule adapté, pour le recours aux transports adaptés, ainsi que pour les frais de stationnement en cas de déplacement professionnels ;
- La priorité pour l'octroi d'un logement dans le cadre du 1 %.

Les IRP consultées et associées au suivi de l'accord.

La commission du handicap chargée notamment des demandes d'aménagement de postes informe le CHSCT des situations relevant de sa compétence. Par ailleurs, dans la recherche de solutions favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accord prévoit la participation des IRP et plus particulièrement du CHSCT.

Les IRP participent aussi au suivi de l'accord. Parmi les membres de la Commission de suivi figurent deux représentants par organisation syndicale représentative, un représentant du CE et un représentant du CHSCT.

Ce que nous souhaitons et que nous n'avons pas obtenu

- Un nombre d'embauches directes au moins égale à 35 salariés,
- Une répartition différente des postes du budget avec une part moins importante réservée aux salaires des agents affectés au pilotage du projet,
- Des documents de travail complets.

En conclusion

L'accord ne se résume donc pas à un outil de communication ou un « bel affichage » pour la direction. Il reste à le mettre en œuvre et notre travail syndical ne fait que commencer. Notre vigilance sera décisive, car il a une vraie valeur d'exemple dans l'Institution. Nous aurons à le faire vivre ensemble.

Et maintenant, après la Seine et Marne et la Cramif, à qui le tour ?

Élisabeth DEXANT-SIERES
Déléguée syndicale de la Cramif

Les Agences Régionales de Santé

Notre priorité: défendre les salariés

Votée en lecture unique par l'Assemblée Nationale, la loi Hôpital Patient Santé et Territoires va être promulguée. Les amendements votés sur le volet ARS confirment la fermeté des intentions gouvernementales quant à la reprise en main du dossier santé par l'État.

Malgré une Cnam qui traîne les pieds, les ARS vont bien se mettre en place. L'opposition de la direction de la Cnam pour torpiller le projet n'a pas pesé lourd face à la volonté gouvernementale.

Il n'y avait là-dedans aucune défense d'un quelconque paritarisme ni du personnel de l'Institution, déjà largement sous tutelle de l'État, mais la simple défense d'une administration craignant de perdre une partie de son pouvoir.

L'avenir de Van Rockeghem à la tête de la Cnam semble aujourd'hui compromis.

Pour la CFDT, c'est bien le seul salarié dont l'avenir ne nous inquiète pas! Car pour les autres, qu'ils soient des Cram et des Urcam, les garanties les concernant sont des objectifs primordiaux pour la CFDT. Même si nous souhaitons que le volontariat soit respecté, il faut s'attendre à ce que leur transfert dans les ARS soit effectif à compter de 2010. Il nous faut obtenir dans ces négociations à l'Ucanss l'ensemble des bénéfices de la CCN, mais aussi la garantie de bénéficier des accords à venir.

Il ne s'agit pas pour nous de faire une vaine agitation sur un sujet bouclé mais bien de défendre les intérêts de chaque salarié concerné par ce bouleversement. Les négociations ne seront pas faciles (y en a-t-il de facile?) mais nous avons l'obligation, pour ces salariés, employés et cadres, d'atteindre cet objectif.

Yves Le Bihan

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

Succès historique à la CARMF

Depuis que la Caisse des médecins existe, c'est la première fois que la CFDT occupe le siège de secrétaire du CE. Une alliance CFDT-CGT majoritaire avec 4 élus contre deux, a mis fin à l'hégémonie FO sur le Comité d'entreprise. 79 % pour la liste commune et 21 % pour FO (qui réalisait 63 % aux dernières élections!) Encore bravo à l'équipe CFDT de la CARMF. Jérôme Perrony est le nouveau secrétaire du CE.

RSI Centre

La CFDT reste stable, avec 35 % des voix, la CFTC progresse à 30 % et FO (majoritaire aux dernières élections) s'écroule. La CFDT assurera le poste de secrétaire du Comité.

RSI Ouest

La CFTC progresse en voix et en siège. La CGT perd le CE au bénéfice d'une alliance CFTC-CFDT malgré une baisse de la CFDT de 6 % (16,50 %). La CFDT hérite du poste de secrétaire adjoint.

La CFDT regagne le CE de l'INRS ou l'efficacité de l'alliance Nancy-Paris

L'INRS se partage entre Paris et Nancy: siège à Paris, chercheurs à Nancy. La CFDT récupère son bien qu'elle avait cédé il y a deux à la CGT, à cause notamment d'une baisse de nos résultats sur Nancy. Aux dernières élections, la stagnation était plutôt francilienne mais les Nancéens ont frappé fort. Résultat la CFDT récupère son bien.

Trois syndicats restent représentatifs: la CFDT avec 47 %, la CGT avec 31,42 %, SUD 11,92 %. La CFTC et la CGC, respectivement 4,43 % et 8,11 % disparaissent du paysage syndical.



Agenda

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

Mai

Du 4 au 5 mai

Formation « accueil du nouvel adhérent ». Salle 5

5 mai

CBF spécial RSA
Salle 4 de 9h à 13h

7 mai

conseil du SFASS
Grande salle toute la journée

Du 18 au 19 mai

Formation : « Délégué du Personnel ». Salle 5

25 mai

Formation : « juridique 2e module » article 48 et 34 mesures disciplinaires »
Salle 5

28 mai

Bureau du SFASS
Salle 4 toute la journée

Juin

du 22 au 25

Congrès fédéral à Reims

du 23 au 25

Congrès régional à Conflans Ste-Honorine



Bloc notes

Sécurité sociale

Au 1^{er} janvier 2009 :
Plafond mensuel : 2 859 €,
Plafond annuel : 34 308 €

Chômage

France :
Ministère du travail
janvier 2009 : 2 204 500
Soit + 4,3 % sur un mois,
+ 15,4 % sur un an

Chômeurs de longue durée
(1 an et +) décembre 2008 :
513 600
Soit + 0,8 % sur un mois
+ 3,3 % sur un an.

Europe :
Taux de chômage, au sens
du BIT, en janvier 2009. Zone
euro : 8,4 % Europe des vingt-
sept : 7,6 %

Prix à la consommation

Inflation

-0,4 % en janvier 2009
soit +0,7 % en rythme
annuel

Ont participé à ce numéro :

Élisabeth DEXANT-SIERES

Philippe FAFORGE

Yves GIROD

Yves LE BIHAN

Nicole RAFFALLI

Claudine RESSOUCHE

Le prochain numéro du LS sera entièrement consacré au **CONGRÈS DU SFASS** qui s'est tenu les 2 et 3 avril. Avec l'intégralité de la résolution générale votée au Congrès, ainsi que des extraits des interventions des sections.

Allocations familiales

2 enfants : 123,92 €
3 enfants : 282,70 €
4 enfants : 441,58 €
Enfant supplémentaire :
158,78 €

SMIC

Depuis le 1^{er} juillet 2008 :
Taux horaire brut : 8,71 €
Mensuel brut : 1321 €

Point Sécurité sociale

Valeur du point Sécu au
1^{er} janvier 2009 : 7,15018 €

RMI

Depuis le 1^{er} janvier 2009
1 personne : 454,63 €
2 personnes 681,95 €
3 personnes : 813,34 €

Liaisons syndicales n° 147
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
www.sfasscfdt.org
Directeur de la publication :
Yves Le Bihan
N° CPPAP : 0509 S 07015
ISSN : 0769-3087
Dépôt légal : avril 2009
Prix au numéro : 2 euros,
abonnement : 9 euros
Réalisation-Impression :
SCUP,
5 bis rue René Goscinny,
75013 Paris