

ÉDITO

Le mois des congrès

Les militants du SFASS ont vécu un mois de juin marqué par les débats, c'est le moins que l'on puisse dire.

En effet, deux congrès importants avaient lieu à la même date : celui des syndicats Cfdt de la région Île de France qui s'est tenu à Conflans-Sainte-Honorine, capitale de la batellerie, et celui des syndicats de la Fédération qui s'est, lui, déroulé à Reims, capitale du champagne ! Dans ces deux capitales, les résolutions ont été approuvées massivement, après des débats de très bon niveau, que ce soit dans le congrès régional ou fédéral.

Elles tracent des perspectives pour les quatre années à venir pour notre fédération et l'inter-professionnel francilien. Vous lirez dans la presse

fédérale et régionale de larges extraits, ainsi que les résolutions adoptées lors de ces deux congrès respectifs.

Ils ont surtout permis l'un et l'autre de constater la bonne forme et la cohésion des syndicats Cfdt dans la tourmente économique que nous traversons.

Nous aurons bien besoin de cette cohésion et cette envie collective d'aller de l'avant dès septembre 2009.

En attendant la rentrée, je vous souhaite de très bonnes vacances.



Yves Le Bihan
Secrétaire Général

SOMMAIRE

Actualité

13 juin : une manif pour prendre date **P. 2**

Dossier

Un accord sur la GPEC **P. 3**

Action revendicative

Un salarié en grève de la faim à la Cramif **P. 6**

Congrès fédéral

La méthode champenoise **P. 8**

Memento

Les derniers accords signés par le Sfass **P. 10**

Bloc-notes / Agenda **P. 11**

Album-photo **P. 12**

La manif du 13 juin > pages 2 et 12



13 juin: Une manif pour prendre date



« Il ne faut pas se le cacher, dit François Chérèque, sans la moindre langue de bois, la manif du 13 juin n'a pas été réussie. Mais évidemment, après coup, il est aisé d'en faire le constat ».

Pourtant, les trois quarts de la population soutenaient cette action intersyndicale. Alors comment expliquer ce décalage entre soutien populaire et faible mobilisation ?

« Ce soutien s'explique parce que le mouvement est unitaire et que dans le contexte politique actuel, les salariés mettent un grand espoir dans les organisations syndicales pour essayer de trouver des solutions à leurs situations individuelles et collectives »

explique François Chérèque.

« La volonté de la CFDT c'est de continuer à essayer de se mettre d'accord sur des formes d'actions collectives et qu'on les assume ».

La rentrée de septembre sera différente. Il nous faudra à la fois participer à la construction de nouvelles initiatives intersyndicales et, en même temps, être source de propositions originales pour amoindrir les effets de la crise et préparer la sortie de celle-ci.

Mais il faut se convaincre que ces actions seront des travaux de longue haleine.

L.S.

Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

**Entretien avec Bénédicte Ballester
déléguée syndicale CFDT
de l'Ugecamif**

Qu'est-ce que la GPEC ?

C'est la gestion anticipative des ressources humaines en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Elle doit permettre le développement professionnel des salariés, sécuriser les emplois, développer l'employabilité des salariés et reconnaître les différents âges de la vie professionnelle.

Un accord a été signé le 6 février 2009 entre la Direction et la CFDT, la CFE-CGC, l'UGICT et la CGT.

À quoi les partenaires sociaux sont-ils attachés ?

- À une dynamique collective permettant de détecter l'évolution des métiers, des emplois, des compétences, des effectifs, anticiper les risques d'écarts entre les besoins et ressources.

- À une dynamique de développement individuel permettant de promouvoir de manière anticipée le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel.

- À une transparence sur la communication et l'évolution des métiers à l'Ugecam.

Quels sont les engagements pris par les parties ?

Les parties ont pris des engagements réciproques autour de trois axes majeurs :

- développer l'attractivité,
- accompagner les évolutions des métiers et des compétences,
- favoriser le maintien dans l'emploi.

Quels sont les moyens prévus pour cela ?

Donner de la visibilité sur les opportunités d'emplois internes, à tous les salariés par les affichages, l'intranet, un coin « documentation »,

Faire connaître les métiers de l'Ugecam Île de France à l'externe,

Développer des modes alternatifs de recrutement en CDI,

Considérer les stagiaires comme de futurs salariés éventuels par un encadrement approprié,

Accueillir les nouveaux embauchés en CDI ou CDD pour une durée supérieure à trois mois en assurant leur tutorat par le manager de proximité et un référent technique.

Comment allez-vous accompagner l'évolution des métiers et des compétences pour un salarié ?

L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) est un outil privilégié de la GPEC, il permet de faire un bilan de l'année écoulée, de déterminer les objectifs de progression pour l'année à venir et de préci-

ser les souhaits du salarié pour son évolution de carrière.

Un salarié peut demander un entretien de carrière et/ou d'orientation pour faire le point sur son orientation professionnelle (un entretien maximum tous les trois ans.), il peut également demander un bilan de compétences que l'Ugecam prend entièrement à sa charge.

Le principe est d'enrichir la pratique professionnelle et favoriser l'ouverture vers d'autres métiers. Il concerne tous les salariés.

Un portefeuille de compétences recensera les compétences individuelles détenues par un salarié en dehors de celle que requiert son emploi.

Les séniors apportent une connaissance de notre secteur d'activité et une expérience professionnelle. Ils contribuent à la mémoire et à la culture interne de l'organisme, la cible étant les plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans leur poste. Si un salarié partant à la retraite dans un délai de 2 ans possède une compétence « rare », il sera sollicité par l'Ugecam pour transmettre son savoir.

Quelle est la place occupée par la formation dans la GPEC ?

La formation est l'outil privilégié du développement des compétences. Elle se décline en

- Plan de Formation UGECAM
- Congé Individuel de Formation (CIF)
- Droit Individuel à la Formation (DIF)

- Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE)

- Période de professionnalisation
- Formations diplômantes
- Tutorat.

Une collaboration entre la Direction et la commission Formation Professionnelle du Comité d'Entreprise se mettra en place progressivement pour optimiser la formation professionnelle.

Que se passe-t-il en cas de délocalisation géographique d'activité ?

Le projet doit faire l'objet d'une information régulière au Comité d'Entreprise avec mise en place d'un point information conseil. Un principe du volontariat, de priorité au reclassement interne et d'engagement de la Direction en matière de Formation Professionnelle par la prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement et le maintien de la rémunération sur la période de formation sont primordiaux.

Le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une période d'immersion.

Quels sont les moyens mis en œuvre afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ?

- Respecter dans l'ensemble des établissements de l'Ugecamif l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 %,
 - Favoriser la formation des travailleurs handicapés,

- Obtenir des financements spécifiques de l'Agefiph aux fins d'aménagement de poste de travail par des travailleurs handicapés,

- Engager des actions de sensibilisation du personnel à l'accueil de personnes en situation de handicap dans les équipes.

Un travail de sensibilisation à la cohabitation salarié/salarié handicapé reste à faire auprès de certains personnels de l'organisme.

Qu'en est-il de la pénibilité au travail à l'Ugecamif ?

Elle ne concerne pour l'instant que les personnes diagnostiquées comme rencontrant des problématiques physiques à tenir leur poste. Il s'agit d'établir un partenariat entre DRH, médecine du travail, CHSCT et encadrement des services afin de mettre en œuvre le plan santé au travail. Définir la pénibilité dans le poste de travail n'est pas évident. Il faut définir avec l'employeur le niveau repérable. Ce peut être une pénibilité physique ou morale.

Les organisations syndicales s'attachent énormément à ce point.

Propos recueillis par Corinne Marsella

L'avis de la Section CFDT sur l'accord GPEC de L'Ugecam

C'est un accord novateur dans l'Institution où la GPEC n'est pas valorisée jusqu'à présent.

Cet accord n'enlève rien aux salariés et au contraire, il peut être valorisant pour les salariés qui se sentiront concernés.

Certes, nous n'avons pas obtenu tout ce que nous demandions. Notamment la participation de la Commission Formation Professionnelle du CE dans les choix des orientations politiques de l'Ugecam ainsi que l'attribution de la prime de mobilité en cas de changement d'établissement et non de pôle d'activité.

Mais néanmoins, nous avons souhaité engager notre signature parce qu'il marquait un certain nombre d'avancées.

Il faudra que les militants CFDT soient vigilants pour que certaines clauses de l'accord ne soient pas utilisées pour imposer des choix aux salariés non volontaires.

Un salarié en grève de la f

Du 17 avril au 28 mai s'est déroulé à la Cramif un conflit au cours duquel la solidarité et la détermination des salariés ont eu raison d'une direction obstinée. Entretien avec les militants de la CFDT Cramif qui ont géré ce conflit particulier.

Qu'est-ce qui a déclenché le conflit ?

Un technicien classé niveau 3 à la Cramif, Jean-Marie Anany a été convoqué par la direction à un entretien préalable à son licenciement pour insuffisance professionnelle. Après 10 ans d'ancienneté... Cherchez l'erreur...

Dans cette affaire, la direction n'a pas utilisé la convention collective. Elle a donc bafoué en partie les droits du salarié à se défendre. En désaccord sur le procédé, la CFDT a rencontré, avec les autres organisations syndicales, la direction, avant et après le licenciement. Mais celle-ci s'est montrée incapable d'écouter et d'évoluer. Bref, elle a campé sur une position intransigeante. Le conflit était ouvert... Il a été dur.

Comment l'avez-vous popularisé ?

Une pétition intersyndicale a circulé. Elle a sensibilisé le personnel qui a exprimé son émotion mais aussi son inquiétude. Parallèlement, les militants de la CFDT ont obtenu le soutien actif du Syndicat qui a été informé en permanence des développements du conflit.

Finalement, l'agent licencié a installé une tente sur le parvis à l'entrée de la Cramif, a entamé une grève de la faim pour obtenir sa réintégration et avisé un certain nombre d'associations.

Signe des temps : une caméra de la direction était braquée sur lui pour sa sécurité... bien sûr !

On a parlé de comités de soutien...

Oui. Cette action a mobilisé les habitants, les associations de quartier du 19e, des militants politiques qui se sont relayés quotidiennement pour montrer leur solidarité. Les organisations syndicales étaient naturellement au premier rang. Les collègues, les militants étaient présents dès le matin, y compris hors de leur temps de travail. Les salariés de la Cramif ont été insensibles aux tentatives d'intimidation de la direction qui avait demandé aux agents de sécurité de relever leur identité.

Le 12 mai, les organisations syndicales s'adressaient à l'UCANSS puis à la CNAM par l'intermédiaire des Fédérations.

Les médias ont été alertés (Internet, radio, presse quotidienne) Chaque jour et à la même heure une réunion était organisée. Elle rassemblait les militants syndicaux, les collègues, les mouvements de quartier.

Que s'y disait-il ?

D'abord, le comité de soutien faisait un point de la situation et des actions envisa-

aim à la caisse régionale

gées. On exigeait le respect de ses droits et sa réintégration dans un organisme de sécurité sociale. La direction a fini par faire une concession : proposer à notre collègue licencié un reclassement dans une entreprise à laquelle elle sous-traite le nettoyage, mais sans préciser le contour du poste. Cette proposition a très mal été perçue. Puis, face à des pressions venues d'en haut, elle a été obligée de revenir sur sa décision.

Comment a pris fin cette action ?

Donc, Jean-Marie Anany entame la troisième semaine de grève de la faim. Les organisations syndicales parviennent à être reçues par la CNAM parfaitement au courant de l'affaire. Finalement, seul le directeur de la CPAM de Seine-Saint-Denis s'engage à embaucher le salarié licencié à condition de mettre un terme à l'ensemble des éléments du litige qui oppose Jean-Marie Anany à son ancien employeur, la Cramif.

Yves Le Bihan, le secrétaire du syndicat, s'est rendu à la CNAM avec un mandat fédéral afin de formaliser la réintégration du collègue dans l'Institution. Les fédérations CGT et FO étaient également représentées.

Jean-Marie met alors fin à dix-huit jours de grève de la faim.

Son état de santé a évidemment nécessité une hospitalisation. Actuellement, le dossier est en cours d'instruction au tribunal de grande instance mais aussi par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discrimi-

nations et pour l'égalité.)

Que tirez-vous de ces semaines de lutte ?

Précisons d'abord que J-M.A est d'origine africaine et que paradoxalement, nous nous sommes d'abord confrontés à l'hostilité des mouvements antiracistes hors Cramif. Ils ont accusé les organisations syndicales d'être passives, de mal défendre leur collègue. Sans autre élément, la CFDT n'a pas voulu se battre sur ce terrain et s'en est strictement tenue au cadre professionnel. C'est ce qu'il fallait faire car finalement, la vapeur s'est inversée et les associations nous ont suivis.

Deuxième chose : ce conflit a été épuisant. Ce n'est pas une forme d'action que l'on souhaite et nous n'y sommes pas habitués. Mais il nous a donné une leçon d'adaptation et d'écoute : au début, nous n'avons jamais incité notre collègue à faire la grève de la faim. Ensuite, nous lui avons conseillé de tenir bon, de ne pas abandonner à ce stade.

Ce qu'il faut retenir enfin, c'est l'entêtement de cette nouvelle direction et sa mauvaise gestion des conflits. Par contre la solidarité et le soutien du personnel ont permis une issue positive.

**Propos recueillis par Corinne Marsella
auprès de François Moreau, Martine Raboude,
Béatrice Pennec, Elisabeth Dexant-Sièrès.**

Le congrès fédéral: la méthode champenoise

Le congrès fédéral qui s'est déroulé à Reims a été un bon cru.

La résolution finale, qui nous va plutôt bien, la qualité des interventions, y compris les défenses d'amendements qui étaient toutes structurées et bien argumentées, la température tempérée dans la salle et estivale au dehors, une ambiance agréable, bref, tous les éléments étaient réunis pour un congrès réussi.

Sans compter les quelques bulles de la merveilleuse boisson locale... inégalable!

C'est sûrement ces ingrédients mis bout à bout que l'on appelle la méthode champenoise...

La délégation du Sfass au congrès fédéral était composée de Nicole Raffalli (Secrétaire générale adjointe), Josiane Mallet (Caf 94), Sylvie Legroux (Cpam 92), Arlette Million (trésorière adjointe), Julie Ser (INRS), Isabelle Guyot (Cpam 91), Christine Delahay (RSI centre), Dominique Le Boul (trésorière), Yves Le Bihan (Secrétaire général), Jean-Paul Lefevre (Cpam 93), et Aziz Bouazza (RSI ouest).

Aïda Tegha de la Caf 75, participait aussi



au congrès au titre de la délégation des jeunes militants.

Tous les amendements que soutenait le syndicat ont été approuvés par le congrès, dont un défendu par le syndicat sur la responsabilité sociale des entreprises (que nous avons écrit nous-mêmes).

Tous les amendements que combattait le syndicat ont été rejetés par le congrès.

C'est pourquoi, tous nos mandats ont approuvé le projet de résolution générale.

Par contre, la réforme statutaire prévoyait l'intégration du collège jeunes dans le bureau fédéral sans augmenter le nombre de mem-

bres du BF. Cette réforme défendue par le syndicat n'a pas été validée par le congrès.

En effet, il fallait deux tiers des mandats pour qu'elle soit validée (soit 66 %), or elle n'a recueilli qu'à peine 58 % des mandats.

Le prochain CSF devra régler ce problème, puisqu'aujourd'hui le règlement intérieur est en contradiction avec les statuts sur le nombre de sièges au bureau fédéral.

Le détail des votes du congrès sera précisé dans le prochain journal de la fédération *Inform'Express*.

Yves le Bihan



Infos aux adhérents en Prélèvement Automatique des Cotisations

Le sfass change de Numéro National d'Émetteur

La loi du 20 août 2008 sur la réforme des règles de la représentativité, impose aux organisations syndicales certaines obligations en matière de critères pour être reconnu « représentatif ».

Un critère nous impose la transparence des comptes et donc l'obligation d'établir des comptes annuels certifiés et publiés.

Cela nous oblige à changer de numéro national d'émetteur.

En effet, la certification des comptes suppose que l'appel de cotisation soit clairement identifié comme émanant de la CFDT, donc le NNE (Numéro National d'Émetteur) et l'intitulé du prélèvement doivent être identiques.

Nous vous informons donc qu'à compter du prélèvement du 5 octobre 2009, le SFASS adopte le Numéro National d'Émetteur de notre confédération soit le 254894.

Ce changement est une opération sans aucune incidence pour l'adhérent.

LS

Les derniers accords collectifs signés par le SFASS

Accord sur les travailleurs handicapés

CAF 77 avril 2008

Accord fin de conflit service invalidité

Cramif juin 2009

Constat d'accord fin de conflit sur les services d'accueil au public

CPAM 75 juin 2009

Accord droit syndical

UGECAMIF juin 2009

Accord Nouvelles Technologie de l'Information et de la Communication (site intranet)

CPAM 94 mai 2009

Constat d'accord sur le dispositif de renfort à l'accueil

CPAM 91 janvier 2009

Avenant à l'accord relatif aux horaires individualisés

CNAF janvier 2009

Protocole d'accord relatif au développement durable :

CAF 78 juin 2009

Protocole d'accord sur le rapport annuel unique :

Caf 78 juin 2009



SMIC

Revalorisation du SMIC de 1,3 % au 1er juillet 2009

Taux horaire brut 8,82 €

Mensuel brut : 1337,70 €

Chômage

Chiffre du chômage avril 2009 en France : +2,6 % sur un mois et 16,2 % sur un an

Europe zone euro : 9,2 %

Europe des 27 : 8,6 %

Sécurité sociale

Au 1er janvier 2009

Plafond annuel : 34308 €

Plafond mensuel : 2859 €

Point Sécurité sociale

Classification valeur du point :

7,1508 €

Allocations familiales

2 enfants : 123,92 €

3 enfants : 282,70 €

4 enfants : 441,58 €

Par enfant supplémentaire :

158,78 €

Bloc notes

RMI / RSA

A compter du 1er juillet le RMI disparaît et fait place au RSA

1 personne : 454,63 €
1 personne avec 1 enfant : 681,95 €
1 personne avec 2 enfants : 818,34 €
1 couple : 681,95 €
1 couple avec un enfant : 818,34 €
1 couple avec 2 enfants : 954,73 €
Par enfant en plus : 181,85 €

Allocation parentale d'éducation :

552,11 € pour une cessation totale d'activité
365,07 € pour une activité inférieure ou égale à 50 %
276,08 € activité réduite entre 50 et 80 %

Prévoyance

A compter du 1er juillet 2009, les chômeurs indemnisés pourront conserver les couvertures santé et prévoyance qui leur étaient appliquées dans leur ancienne entreprise pour une durée comprise entre un et neuf mois.



11

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

Septembre

10 septembre

Bureau du SFASS
Salle 4 toute la journée

14 et 15 septembre

Formation « communiquer avec les salariés »
Salle 5 de 9 h 15 à 17 h

17 septembre

Conseil du SFASS
Grande salle de 9 h 15 à 17 h

21 septembre

Formation micro module « préparer son entretien d'évaluation »
Salle 2 de 9 h à 17 h

25 septembre

Formation micro module « passer d'une réclamation à une revendication »
Salle 2 de 9 h à 17 h

28 et 29 septembre

Formation « accueil du nouvel adhérent »
Salle 5 de 9 h 15 à 17 h

Octobre

2 octobre

Commission branche famille
Salle 2 de 9 h à 13 h

Commission assurance maladie
Salle 5 de 9 h à 13 h

CBF CAM plate-forme commune d'accueil
Salle 2 de 14 h à 17 h

8 octobre

Bureau du SFASS
Salle 4 de 9 h 15 à 17 h

19 octobre

Formation « élections mode d'emploi »
Salle 5 de 9 h 15 à 17 h

22 octobre

Réunion des secrétaires de sections
Salle 4 de 9 h 15 à 17 h
micro module « préparer son entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement »
Salle 22 de 9 h à 17 h



Paris, 13 juin

Vous pouvez commander les agendas 2010 ainsi que les guides des droits des salariés du privé dans vos unions départementales au prix :
Guide à l'unité 6,25 €
à partir de 10 ex. 5 €
Agenda à l'unité 3,35 €
à partir de 10 ex. 2,80 €



Ont participé à ce numéro :

Bénédicte BALLESTER
Yves LE BIHAN
Dominique LE BOUL
Corinne MARSELLA
Nicole RAFFALLI
Claudine RESSOUCHE

Reims, 22-25 juin



Liaisons syndicales n° 148
Bimestriel édité par le Sfass.
Syndicat Francilien des Agents de la Sécurité Sociale
7 septembre, 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 : juillet 2009
Prix au numéro : 2 euros, abonnement : 9 euros
Réalisation-Impression : SCUP
5 bis rue René Goscinny,
75013 Paris