

ÉDITO

Les handicapés en mal d'emploi

La semaine des handicapés a été l'occasion de faire le point sur leur insertion dans l'entreprise. Ce projecteur braqué sur la situation des handicapés a été nécessaire, mais loin d'être suffisant.

En effet, seule une entreprise sur deux respecte l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés.

Le journal La Tribune, peu susceptible d'être assimilé à un brûlot gauchiste écrit à ce propos : « candidatures insuffisantes, inadaptations de postes, manques d'informations sur les aides existantes, méconnaissance de la loi, etc. Les obstacles à l'embauche sont légion. »

On mesure mieux le chemin qui reste à parcourir.

Certes, dès février, les entreprises qui n'atteindront pas le seuil de 6 % seront pénalisées financièrement à hauteur de 1500 euros par travailleur handicapé manquant.

Même si les difficultés commencent bien en amont, les handicapés restent aux portes des amphithéâtres, faute d'équipement pour les



> suite page 2

SOMMAIRE

Vie du syndicat

Rencontre développement **P. 2**

Les AG de sections
Cpam 92, Cnav, Urssaf RP,
Cpam 77 **P. 6**

Actualité revendicative
A la CNAV **P. 3**

Emploi des seniors
La CRPCEN, première caisse
à conclure **P. 8**

Un adhérent-une passion
Gérard Schaeffer **P. 3**

Dossier
Santé au travail **P. 4**

Résultats électoraux
Élections d'automne **P. 5**

Juridique
Le congé paternité **P. 10**

Memento
Bloc-notes / Agenda **P. 12**

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes fêtes de fin d'année



> suite de l'édito

accueillir, nos employeurs, de leur côté, ont rarement fait preuve de détermination pour faire avancer le dossier.

Combien d'accord au niveau local le syndicat a-t-il pu conclure avant le couperet de la loi? Très peu.

Syndicalement, nous ne pouvons accepter cette situation.

Il est temps d'agir et d'avancer de façon intelligente sur ce dossier. Les employeurs de nos secteurs doivent cesser d'être frileux et d'ouvrir enfin des négociations sur le handicap. Car des exemples existent qui montrent l'intérêt pour les entreprises de recruter, de former et d'intégrer des handicapés dans le monde du travail.

Leur volonté de surmonter les obstacles, les aptitudes que ceux-ci ont développés pour surmonter leurs difficultés apportent un plus à la communauté de travail, et répondent à une injustice. Alors, aujourd'hui, dans nos entreprises, et demain, dans nos branches professionnelles, changeons de braquet pour gagner cette partie : le syndicalisme en sortira grandi.

Yves Le Bihan
Secrétaire Général

Rencontre développement



Comme chaque année le Sfass a réuni, le 2 novembre dernier, ses développeurs de section. Treize sections ont répondu présentes.

Le matin la fédération, en la personne de Jean Delarue, intervenait sur le thème du développement et l'après-midi fût consacrée à nos expériences de terrain, notre savoir faire ou nos inquiétudes. Chacun a pu s'exprimer.

Nos adhérents vieillissent, nous sommes donc très impactés par les départs en retraite, nous devons agir. Conscient de cette situation d'urgence, le Sfass s'est engagé, avec ses sections, dans une démarche de développement.

Deux formations

Afin de nous aider la fédération nous a proposé deux formations :



« proposer, convaincre et agir pour le développement » : donner les moyens d'être plus à l'aise pour faire adhérer et obtenir des résultats. Savoir argumenter et répondre aux objections.

« 18/30 » : accueillir les nouvelles générations, aller au-devant de ces nouveaux embauchés, leur donner envie d'adhérer.

Ces deux formations apporteront des outils et une méthodologie à nos équipes pour se développer.

La première formation a eu lieu les 7 et 8 décembre et 15 militants étaient présents, la seconde aura lieu les 21 et 22 janvier 2010.

Il est urgent d'agir. Dès aujourd'hui, le développement doit devenir une priorité pour tous.

Patricia DUGUÉ

À la CNAV



Service d'information pour la retraite

La CFDT a mené une action forte en soutenant pendant près de deux ans le mouvement du Service d'information pour la retraite (SIR). Finalement, les agents du SIR ont obtenu une prime de 4 %, sans modification de l'amplitude horaire de leur journée de travail.

Notre volonté de porter les revendications des techniciens de ce secteur, sans rompre l'indispensable dialogue avec la direction, a permis de sortir de façon positive de ce conflit.

Techniciens conseil

Le mouvement des techniciens conseil (TC) a été un moment fort dans la vie de notre institution, notamment durant les deux dernières années. Fin 2008, la Direction a soumis aux organisations syndicales un protocole d'accord proposant notamment l'attribution de 9 points à l'ensemble des TC. La CFDT a dû œuvrer dans l'urgence, eu égard au faible laps de temps dont elle disposait, pour informer les TC des propositions de la direction. Ils ont donc pu se prononcer. La majorité des TC n'étant pas favorable au protocole, la CFDT ne l'a pas entériné. Dans ce conflit, la CFDT déplore que la position « jusqu'au-boutiste », développée par la CGT, ait fait perdre 896 euros par an aux TC. Même si elles pouvaient encore paraître insuffisantes à beaucoup, il n'en demeure pas moins que les propositions de l'accord étaient d'un niveau jamais atteint dans notre institution.

Personnels d'accueil

Les hôtes et hôtesses ont également été engagés dans une lutte pour la reconnaissance de l'évolution de leurs compétences. Ils ont agi aux côtés des Techniciens conseil et la CFDT a participé aux négociations avec la Direction. L'obtention d'une prime de contact de 4 % a conclu avec succès leur action.

Corinne MARSELLA

Les Triplettes de Bonneville (USA)

Rôle d'effet d'écrire pour le journal du Sfass, mais partager est toujours agréable, la preuve avec un groupe de copains. Bon, je fais de la photo et de la vidéo depuis longtemps, pour le boulot à la Cpm de Paris et en perso. J'ai rencontré les 4 potes quand ils faisaient de la caisse à savon... pour aboutir cette année en août 2009 sur le lac salé à Bonneville aux USA. C'est certainement mes bricolages d'ados sur diverses mécaniques et mes premières mobs qui m'ont poussé... Et je fais toujours de la moto. Cette histoire avec l'actualité de la rencontre de Copenhague paraît aux antipodes, pourtant l'année prochaine ils repartent, entre autre, avec un moteur à air comprimé... Ça, les Américains ça va les scotcher. Voilà où mènent des rencontres, le vieux militant CFDT sur le lac salé... Vous avouerez! mais je pense qu'il faut retenir de tout cela que l'aventure humaine est la plus grande, la rencontre, le partage et le dialogue nous font progresser... Parfois avec nos rêves. Donc venez suivre cette aventure sur leur site:

www.lestriplettesdebonneville.com

Gérard SCHAEFFER CFDT Cpm 75



Santé au travail



Suite à l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, nos organismes ont le devoir de négocier sur ce sujet avant le 1er février 2010. Cet accord propose des pistes d'actions sur le sujet et ouvre des perspectives pour la négociation et la prévention en entreprises. Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs.

Le Sfass s'est approprié cette problématique et, pour faire face à la complexité à agir dans ce domaine, a demandé l'intervention du secteur Santé au Travail de l'union régionale afin que ce dernier nous présente ses travaux engagés et ceux à venir.

Marinette Soler, secrétaire régionale chargée de la Santé au Travail et Patrick Labboz délégué régional Santé au Travail sont venus nous présenter une séquence sur ce thème lors du conseil élargi du 26 novembre dernier. Beaucoup de questions ont été posées, certaines ont eu une réponse d'autres restent encore en suspens.

La diminution des effectifs, le management par le stress, la gestion du travail vont se renforcer et augmenter les risques de troubles psychosociaux, les salariés de plus en

plus devront faire face à des exigences hiérarchiques et des contraintes encore plus fortes pour relancer la production, avec des effets sur la santé qui vont empirer.

Le stress ne doit pas être un outil de management. Il peut aboutir à des extrêmes comme les dépressions et les suicides. L'accord européen sur le stress au travail, dont les partenaires sociaux ont signé la transposition en juillet 2008, est important car il donne des bases pour lancer une démarche préventive et collective.

De ce fait les sections syndicales d'entreprise doivent réhabiliter la parole des salariés (loi Auroux) afin de pouvoir ensuite mener des actions, établir un diagnostic sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, négocier au travers des différents dossiers: seniors, stress au travail...

Nous devons faire prendre conscience, attirer l'attention et fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail.

Le guide « agir sur les risques psychosociaux », est disponible à l'Union départementale de Paris, au tarif de 6 euros.

Patricia DUGUÉ

Élections d'automne

Huit élections ont eu lieu entre octobre et fin novembre. Celles-ci ont pris une importance encore plus grande, avec la nouvelle loi sur la représentativité d'août 2008. Petit rappel : pour être représentatif, il faut réunir 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections CE.

Un premier constat s'impose.

La CFDT gagne partout sa capacité à désigner des DS et à négocier. Dans aucun organisme, nous ne sommes en dessous de la barre fatidique des 10 %, même si nous sommes passés très près de la correctionnelle sur la Caf 93 (10,41 %). Ce n'est pas le cas de la CFTC, qui perd sa représentativité sur la Caf du 94 et sur la Cpm 75, de la CGT qui perd la sienne sur la Caf 94, et de FO sur la Caf 92. La CFTC a également disparu de la Caf 95 où elle était implantée précédemment.

Au-delà de ce constat positif, la situation est contrastée :

Si nous réalisons une belle progression sur la Caf du Val de Marne, et obtenons la majorité absolue à la CARCD, malgré la présence de la CGC et de la CFTC, ailleurs, nos résultats sont moins convaincants : baisse sensible à la Caf du 95 et du 92, progression dans le collège employé mais baisse dans le collège cadre sur la CPAM de Paris et la CAF 91, tassement sur la Caf 78, à un haut niveau cependant. La Caf 93, section en reconstruction, sauve l'essentiel. Le syndicat a participé largement à obtenir ce résultat. Nous risquons en effet de disparaître de cette importante caisse d'Ile-de-France. Nos militants vont pouvoir maintenant travailler sans épée de Damoclès au-dessus de la tête.

D'autres élections auront lieu ces prochains mois.

D'ici, fin 2010, plus des trois quarts des organismes du régime général au niveau national auront eu leurs élections. C'est déjà fait dans le RSI. Sans être devin, nous savons déjà que le paysage syndical va se clarifier : dans le RSI, la CFTC, la CGC ne seront plus représentatives en 2013, l'Unsa dès aujourd'hui, et dans le régime général la disparition de la CGC et de la CFTC est programmée à la même échéance.

Reste maintenant pour nous à réaliser partout des scores électoraux pour assurer notre légitimité syndicale. Dans ce combat, l'implication de tous nos adhérents est vitale pour réussir.

Yves LE BIHAN

Le 3 décembre s'est tenu dans les caisses primaires et à l'Ugecamif, le renouvellement des représentants des salariés dans les conseils.

Les résultats sont contrastés... à la hausse pour certaines équipes mais à la baisse pour d'autres.

Globalement :

La CFDT progresse en voix à Paris et dans le 92 sans pour autant avoir de siège.

Petite baisse en voix à la Cpm 93 (inchangé, pas de poste), à la Cpm 95 nous gardons le poste employés et le poste cadres mais attention à l'entrée en piste de l'UNSA qui se place directement en 2ème place ! A l'Ugecam nous gardons 1 poste employés mais petite baisse en voix.

La CFDT perd 2 postes employés : 1 à la Cpm 77 au profit de la CGT, 1 à la Cpm 91 au profit de FO et 1 poste cadres à la Cpm 91 au profit de FO également.

En revanche, grosse progression de la CFDT en cadres à la Cpm 78 et à la Cpm 94 où nous gagnons les postes cadres en défaveur de FO !

Emploi des seniors

La CRPCEN, première caisse à conc

Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire

La loi de financement de la sécurité sociale de 2009 impose la signature d'accord pour favoriser l'emploi des seniors. En partie, l'article 87 prévoit une pénalité à la charge des entreprises d'au moins cinquante salariés, non couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

La CRPCEN a donc négocié et conclu un accord comportant des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés.

La CRPCEN a conclu un accord intéressant mais qu'il faudra suivre.



La CRPCEN est un régime spécial qui regroupe les branches maladie, pensions, recouvrement. Elle compte environ 240 salariés.



Entretien avec Philippe Laforge, délégué syndical

Que contient cet accord ?

- Un objectif chiffré global de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus,
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant des six domaines d'action obligatoires prévus par l'article R.138-26 du code de la sécurité sociale,
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs.

Cet accord qui entre en vigueur au 1er janvier 2010 est applicable jusqu'au 31 décembre 2012.

Quels en sont les bénéficiaires ?

Le dispositif vise les salariés âgés de 55 ans et plus, pour le maintien dans l'emploi, et les salariés âgés de 50 ans et plus pour le recrutement. Il porte sur six domaines d'action. Trois ont été retenus :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,

Lure

- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Peux-tu nous apporter des précisions ?

Oui, durant les trois prochaines années, la CRPCEN s'engage à procéder, en moyenne chaque année, au recrutement de deux salariés de plus de 50 ans.

Qu'en est-il du développement, des compétences et des qualifications et accès à la formation ?

La CRPCEN s'engage à attribuer chaque année des points de compétence à au moins 18 % des salariés âgés de plus de 50 ans. Nous, CFDT, avions demandé 20 % et au moins deux embauches.

Le respect de cet objectif s'apprécie par la moyenne des résultats constatés sur les trois exercices couverts par l'accord.

Afin de s'assurer que cet objectif est respecté, et déclencher d'éventuelles mesures correctrices, la CRPCEN identifiera le pourcentage de salariés de plus de 50 ans bénéficiant de points de compétence au titre du développement professionnel dès l'exercice 2009.

Comment se déroulera la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ?

Afin de promouvoir la transmission des sa-

voirs et des compétences, et de développer le tutorat, la CRPCEN s'engage à organiser, de 2010 à 2012, au moins trois actions de tutorat impliquant des salariés de plus de 50 ans.

Les actions de tutorat, validées par le service ressources humaines, donneront lieu à l'attribution de points de compétence aux tuteurs (7, 12 ou 15 points en fonction du niveau du tuteur) et surtout l'accès à la formation professionnelle.

De quelle façon sera mesurée l'application de ce dispositif ?

Une commission de suivi a été créée. Elle aura pour mission de suivre la mise en application du dispositif et la réalisation des objectifs, l'évolution législative et réglementaire en la matière ainsi que de garantir la cohérence, l'équilibre et l'équité du dispositif.

Elle se réunira une fois par an, et à tout moment à la demande de l'un de ses membres en cas de circonstance spécifique.

Enfin, le comité d'entreprise a émis un avis favorable à l'unanimité, après consultation des adhérents.

L'accord est signé par la CFDT, FO et la CGC.

Propos recueillis par Corinne MARSELLA

Le congé de paternité

La naissance ou l'adoption d'un enfant permet au père de s'absenter tout d'abord trois jours. Cette autorisation d'absence est accordée par la loi, sans condition d'ancienneté, quelle que soit la catégorie professionnelle du père ou l'effectif de son entreprise (Code du travail, L.3142-11). La loi pose comme seule obligation la nécessité de justifier la naissance ou l'adoption. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable après la naissance ou l'adoption. La Cour de cassation a considéré, en revanche, que ces trois jours ne sont pas dus si la naissance ou l'adoption ont lieu pendant les congés payés du père (arrêt du 11 octobre 1994). Ce congé de trois jours est obligatoirement rémunéré par l'employeur. Certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

À cette première autorisation d'absence s'ajoute le congé de paternité. Le salarié peut bénéficier d'un congé indemnisé par la Sécurité Sociale à l'occasion d'une naissance (Code du travail, L.1225-35); quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et la nature du contrat de travail. Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent donc également prétendre à ce congé, qui ne peut être refusé par l'employeur.

Le père a droit à ce congé, même si les parents de l'enfant ne sont pas mariés. Deux décisions, l'une du Tribunal des Affaires de Sécurité sociale de Nantes en 2006 et l'autre

de la Cour d'Appel de Rennes du 30 janvier 2008, refusant l'indemnisation du congé à la compagne de la mère dont elle était liée par PACS, semblent indiquer que, pour l'instant, ce congé paternité ne peut être pris que par une personne de sexe masculin justifiant d'une filiation avec l'enfant.

Le congé paternité doit être pris dans les quatre mois de la naissance (Code du travail article D.1225-8) sauf dans deux cas prévus expressément par la loi :

- l'hospitalisation de l'enfant: le congé peut être pris dans les 4 mois qui suivent l'hospitalisation,

- le décès de la mère: le congé peut être pris à la fin du congé dont la durée est égale à celle du congé postnatal (soit 10 semaines dans le cas général, 18 semaines pour le 3e enfant ou 22 semaines pour les naissances multiples) (Code du travail, L.1225-28).

Le délai de 4 mois a été confirmé par la Cour de Cassation dans un arrêt du 10 novembre 2009 qui considère que seul le report dans les deux cas prévus par les textes permet l'indemnisation du congé paternité.

Le congé de paternité est d'une durée de 11 jours pour une naissance simple et de 18 jours pour des naissances multiples. Il peut être accolé au congé pour naissance de 3 jours. Il se calcule en jours calendaires (c'est-à-dire samedi, dimanche et jours fériés compris). Il ne peut être fractionné. Si le con-

trat de travail est suspendu pendant le congé paternité, il est bien considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit en informer son employeur. Il est préférable de le faire par lettre recommandée avec accusé de réception. Le congé paternité n'est pas rémunéré par l'employeur mais indemnisé par la Sécurité Sociale. Pour percevoir les indemnités paternité, le salarié doit avoir justifié d'un arrêt complet de son activité professionnelle et avoir les droits ouverts au versement des indemnités journalières. Il doit également transmettre à sa caisse d'assurance maladie les pièces justificatives prouvant le lien de filiation avec l'enfant : copie de l'acte de naissance, copie du livret de famille mis à jour, copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant. Pendant le congé paternité, le père peut librement s'absenter de son domicile.

Ces indemnités paternité ne peuvent être cumulées avec des indemnités journalières maladie ou accident du travail ou les indemnités versées par l'assurance chômage. Elles ne peuvent pas être cumulées avec le complément de libre choix d'activité versée par les Caisses d'Allocations Familiales dans le cadre de la Paje (complément de ressources ver-



sées à la mère ou au père qui réduit ou cesse son activité pour s'occuper de l'enfant).

La mise en place de ce congé paternité devait faciliter l'instauration du lien entre le père et l'enfant et faire évoluer le partage des tâches au sein du couple et par là-même développer l'égalité hommes femmes. Cette mesure et d'autres devaient peser favorablement dans la lutte contre l'inégalité professionnelle hommes femmes, en changeant les mentalités y compris dans l'entreprise. La CFDT s'était félicitée de sa mise en place.

De nombreux pères l'utilisent et s'impliquent fortement dans l'éducation de leurs enfants. Mais si on regarde les écarts de rémunération, à qualification égale et diplôme égal, entre les hommes et les femmes, la route est encore longue pour une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Catherine PAJARES

Plusieurs sections ont tenu leurs

Cpam 92

L'AG de la Cpam 92 s'est déroulée mardi 8 décembre 2009, à un horaire tout à fait inhabituel. En effet, celle-ci s'est tenue en fin de journée de 18h à 21h, du fait du refus de la direction générale de l'organiser sur le temps de travail en mandat syndical. Pour compenser cela la section a organisé un très agréable moment de convivialité autour d'un apéritif dînatoire. Malgré ces horaires décalés, 22 adhérents et militants se sont retrouvés dans les



locaux de l'Union départementale du 92.

Le plan de travail de l'année 2010 a été voté à l'unanimité des présents.

Même vote pour la reconduction des membres de la commission exécutive.

Yves Le Bihan et Bénédicte Ballester étaient invités et représentaient le Sfass. Yves a fait un point sur les négociations nationales et Bénédicte a parlé du travail du secteur cadres au syndicat.

Urssaf de Paris et Région Parisienne

Une assemblée générale d'adhérents sous le signe du renouvellement générationnel !

Le 1er décembre, la section a tenu comme chaque année son assemblée générale en présence d'une quarantaine d'adhérents.

Le Sfass était présent en la personne de Catherine Pajares, qui est intervenue sur le dossier de la représentativité entre autre.

Une première partie consacrée à l'activité revendicative locale a pointé la situation critique du système informatique SNV2 qui arrivé en bout de course depuis bien longtemps a généré de graves problèmes de fonctionnement dans le recouvrement, notamment celui des cotisations du RSI. Les conséquences premières sont que les conditions de travail se sont dégradées à vitesse grand V, qu'elles sont génératrices de stress et touchent la santé des agents. Ce constat a largement été partagé par l'ensemble des participants.

Un système dit SNV3 est en phase de développement, il faudra très certainement plusieurs mois avant de le voir opérationnel.



Dans une deuxième partie la section a annoncé 4 départs à la retraite de militants et militantes en responsabilité au sein de l'équipe, d'ici à un an et demi. Après questionnement sur la stratégie que la section envisageait de mettre en place en vu d'un renouvellement, le débat au sein de l'assemblée a fait émerger au final 4 à 6 adhérents volontaires bien décidés à entrer en piste afin d'assurer la pérennité de la CFDT au sein de l'Urssaf de Paris RP ! Des tutorats vont s'organiser dès 2010 pour la passation du savoir, en vue des élections de 2011. Le repas très convivial et très apprécié de chacun et chacune permet chaque année aux adhérents de se retrouver dans un contexte plutôt sympathique !

assemblées générales

Cnav

Le 7 décembre s'est tenu l'assemblée générale de la Cnav, en présence d'une quinzaine d'adhérents. Le Sfass était présent en les personnes de Arlette Million et de Nicole Raffalli.



Après un bref rappel de l'activité de la section sur l'année passée, les débats ont porté sur les dossiers seniors, représentativité, salaires et droit syndical. L'après midi le débat a porté sur le bilan de la gestion commune CFDT/CFTC du comité d'entreprise. Bilan largement positif à mettre plutôt à l'actif de

la CFDT! Pour autant la section se doit de préparer la prochaine élection prévue en mars 2010. La encore un départ en retraite du responsable du CE est

annoncé en cours de mandat, l'objectif de la section aujourd'hui est de transmettre le savoir et de préparer l'avenir. Des réunions de travail sont prévues à cet effet.

Une partie conviviale lors de cette assemblée a également permis un moment de détente et de contacts plus proche entre les adhérents.

Cpam 77

Comme chaque année, la section CFDT de la CPAM77 a fait son assemblée générale, le 4 décembre dernier. Au lendemain des élections du conseil, une vingtaine d'adhérents et militants CFDT ont donc été accueillis avec café et croissants, signe d'une bonne convivialité.

Le Sfass était représenté par Bénédicte Ballesler, invitée par la section, celle-ci est intervenue plus particulièrement sur le secteur « cadres » et a participé aux différents débats.

Le bilan d'activité de la section sur l'année écoulée a été fait, les élus de chaque instance (DP, CE, CHSCT) ont présenté les actions menées.

Un point sur les négociations en cours tel que le stress a attiré l'attention des adhérents mais aussi celui sur les seniors, accord proposé par l'employeur plus positif que celui négocié à l'Ucanss notamment sur le tutorat et la retraite progressive, la section engagera donc

sa signature prochainement.

Les adhérents ont été informés d'un grave problème d'irrégularités de paiement concernant les frais de déplacement de certains élus au CE (la CFDT n'est pas concernée par ces irrégularités). La section qui a dénoncé ces agissements, a précisé sa stratégie et les informations que les adhérents pouvaient divulguer.

La commission exécutive a abordé également le remplacement lors de l'année 2010 de militants qui partiraient en retraite, notamment celui de la secrétaire adjointe Evelyn Christophe, son successeur en la personne de David Zabé devrait prendre ses nouvelles fonctions sous forme de tutorat à partir de janvier 2010.

Cette journée s'est déroulée dans un climat serein, tout le monde a participé aux débats, chacun a pu s'exprimer. Un effort sera fait sur la communication, la section s'y est engagée elle tiendra parole.

Agenda

Toutes les réunions, commissions et formations (sauf "agir, proposer, convaincre") se déroulent au 7/9, rue Euryale Dehaynin 75019 Paris. (M° Laumière. Ligne 5)

Bloc

notes

Janvier

Judi 7 janvier

bureau du SFASS
Salle 4 toute la journée

Lundi 11, mardi 12 janvier

Formation « accueil du nouvel adhérent »
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

Judi 14 janvier

conseil du SFASS
Grande salle toute la journée

Vendredi 29 janvier

bureau du SFASS
Salle 4 toute la journée

Février

lundi 8, mardi 9 février

formation « délégué du personnel »
salle 2 de 9 h 15 à 17 h

Vendredi 12 février

de 9 h 15 à 13 h 00 salle 4
Assemblée générale des trésoriers

Judi 18 février

Bureau du SFASS
Salle 2 toute la journée

SMIC

Revalorisation du SMIC de 1,3 % au 1er juillet 2009
Taux horaire brut 8,82 €
Mensuel brut : 1337,70 €

Sécurité sociale

Au 1er janvier 2009
Plafond annuel : 34 308 €
Plafond mensuel : 2 859 €

Point Sécurité sociale

Classification valeur du point : 7,15018 €

RMI / RSA

À compter du 1er juillet 2009 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 1 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

À 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.

Prix à la consommation

Inflation : +0,1 % en octobre 2009 soit -0,2 % en rythme annuel

Ont participé à ce numéro :

Bénédicte BALLESTER
Patricia DUGUÉ
Philippe LAFORGE
Yves LE BIHAN
Corinne MARSELLA

Catherine PAJARES
Nicole RAFFALLI
Claudine RESSOUCHE
Gérard SCHAEFFER

Liaisons syndicales n° 151 -
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.Sfasscdt.org
Directeur de la publication :
Yves Le Bihan
N° CPPAP : 0509 S 07015
ISSN : 0769-3087
Dépôt légal : décembre 2009
Prix au numéro : 2 euros,
abonnement : 9 euros
Réalisation-Impression : SCUP
5 bis rue René Goscinny, 75013 Paris