

## ÉDITO

### Solidarité Haïti

Déjà durement touché par une situation économique et sociale catastrophique, le pays le plus pauvre du continent américain vient d'être victime d'un séisme d'une rare violence.

Cette catastrophe a frappé l'opinion. Elle s'est accompagnée d'un élan de solidarité d'une importance inégalée depuis le tsunami qui avait frappé l'Indonésie. La mobilisation de l'opinion publique au niveau mondial, même avec ses inévitables ratés et ses carences, est à souligner.

L'élan collectif de solidarité de la société française, dans laquelle la Cfdt tient toute sa place, est remarquable, comme l'est la popu-

lation haïtienne par sa capacité à essayer de surmonter l'épreuve. Le syndicat francilien n'est pas en reste. Il a reçu de nombreuses participations financières des sections syndicales transmises à des ONG recommandées par la confédération.

Mais si les tremblements de terre sont difficilement prévisibles et nécessite une légitime solidarité, la misère et la corruption, elles, n'ont



> suite page 2

## SOMMAIRE

### Vie du syndicat

Les AG des sections Caf 91, Caf 93, Ugecamif, Caf 75 **P. 2**

### Actualité revendicative

À la Caf 75, contre les heures supp imposées **P. 4**

Négociations "seniors" dans nos organismes **P. 5**

Les Caf dans la tempête **P. 6**

### Développement

Le 18/30, c'est parti ! **P. 7**

### Actualité

Caf 94. L'accueil des enfants d'Haïti **P. 8**

### Congrès confédéral

Oser le changement **P. 9**

### Juridique

Les congés pour événements de la vie familiale **P. 10**

### Memento

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

## Le "18/30", c'est parti!

Après "Agir Proposer Convaincre", une dizaine d'adhérents ont suivi la formation fédérale pour mieux accueillir les nouveaux embauchés **> page 7**



> suite de l'édito

rien de fatal.

Victime de dictatures implacables, de coups d'état et de répressions sanglantes, menés par des dictateurs incompetents dont le gouvernement français s'accommodait, de l'interventionnisme américain permanent, l'état haïtien n'a jamais pu mettre en œuvre le généreux programme qui succéda à sa déclaration d'indépendance, en 1804.

Demain, la société haïtienne va prendre un nouveau départ.

Souhaitons que l'investissement international puisse aider la société civile à se relever, sans mettre le pays, une nouvelle fois, sous tutelle, même pour la bonne cause. L'avenir de ce pays francophone, la première république issue de l'esclavage, sera d'abord l'œuvre des Haïtiens eux-mêmes.

Ils viennent de montrer au monde qu'en s'organisant souvent seuls, avant l'arrivée de l'aide internationale, les citoyens haïtiens en sont collectivement capables. Notre solidarité, en tant qu'organisation syndicale, sera aussi importante dans l'avenir qu'elle ne l'est aujourd'hui.

**Yves Le Bihan**  
Secrétaire Général

# Assemblées générales

**Quatre sections du Sfass ont tenu récemment leur assemblée générale.**

## CAF 91

11 adhérents et militants de la section se sont rassemblés le 4 février à la maison départementale des syndicats à Evry. Le Sfass était présent en la personne de Bénédicte Ballester, qui est intervenue sur l'actualité revendicative au lendemain de la mobilisation du 28 janvier pour les salaires et les conditions de travail et sur le travail du secteur cadres au syndicat.

L'assemblée a élu la secrétaire et la trésorière à l'unanimité. Après un bref rappel du travail de l'année passée et la présentation du rapport financier, les débats ont porté sur le développement au niveau des employés et des cadres, les formations syndicales, de la gêne que peut engendrer une section mixte cadres et employés. Les échanges ont été très libres et cordiaux.

Une partie conviviale a également permis un moment de détente entre les adhérents autour d'un buffet auquel chacun a participé.

**Bénédicte BALLESTER**

## CAF 93

Le lundi 8 février matin à l'Union départementale 93 la CAF tenait son AG.

Merci à Franck pour son accueil très convivial café, thé et petits gâteaux... Le quorum atteint avec les présents et un mandat, Franck, armé de son matériel informatique, a présenté les rapports moraux et financiers de la section. Petite section accompagnée par le Sfass au moment des élections, la résolution pour l'année portera sur la reconquête d'une présence syndicale CFDT, le développement de la communication interne, et l'investissement dans les commissions du Sfass.

Deux délégués syndicaux, une trésorière et Nadia qui vient de rejoindre la section - le développement c'est son « truc » - une expérience passée dans ce domaine permettra, sans aucun doute, de retrouver un niveau d'audience à la hauteur des ambitions de la section. Arlette Million marraine de la

# de section: suite...

section gage que la motivation des militants amènera le curseur en haut de l'échelle.

**Arlette MILLION**

## UGECAMIF

Comme chaque année, la section CFDT de l'Ugecam a tenu son assemblée générale le 9 février dans des locaux prêtés par la direction. 24 adhérents et militants étaient présents. Des sympathisants se sont joints à eux ainsi que trois collègues retraités.

Après un point sur le travail de l'année passée et la continuité du travail pour l'année suivante, la présentation du rapport financier, Catherine Pajares, qui représentait le Sfass, a parlé de l'action revendicative et des différents accords soumis à signature au plan national, de la représentativité syndicale suite à la loi de 2008 et des conséquences de cette représentativité au niveau de l'entreprise et du fonctionnement d'une section syndicale et des statuts du syndicat.

Après un bon moment convivial autour d'un buffet froid, les participants se sont tous exprimés sur la vie de leur établissement et il en ressort une forte sensation de mal-être au travail. Du travail en perspective pour les militants et pour les négociations « plan santé au travail » qui se sont engagés à l'Ugecam.

**Bénédicte BALLESTER**

## CAF 75

Le 9 février, s'est tenue l'assemblée générale de la Caf de Paris en présence d'une quarantaine d'adhérents et de quelques sympathisants. Accueil, animation et déroulé de la journée tout est parfait, les adhérents sont intéressés par le débat, ils en redemandent et les sympathisants adhèrent !

Il faut dire que l'actualité de la Caf de Paris, ces dernières semaines, est riche en actions: 6 mouvements de grèves depuis le mois d'octobre contre les heures supplémentaires obligatoires du samedi (voir article interview d'Éliane Lambert).

Autre sujet d'actualité, la section se prépare pour la prochaine échéance électorale qui se tiendra le 25 mars 2010. « Un seul mot d'ordre... mobilisation générale de l'ensemble des adhérents! Vous êtes tous acteurs de la campagne électorale jusqu'au jour même du scrutin! On compte sur vous pour le repérage des sympathisants, inciter les collègues proches à se déplacer pour aller voter etc. »

Éliane et Régine sont déjà en campagne et motivent la troupe! Chaque vote compte.

La liste des candidats dans les différents collèges est étudiée en séance et votée. À cette occasion les départs en retraite de la responsable du CE et de la secrétaire de section sont annoncés. Ceux-ci se feront au cours de la mandature.

La section est sensibilisée au renouvellement générationnel et à la nécessité d'une relève militante afin d'assurer la pérennité de la section pour les années à venir. Déjà des volontaires se sont fait connaître.

Une large séquence, animée par Bernard Delanoy secrétaire fédéral et adhérent de la Caf et Nicole Raffalli secrétaire générale adjointe du Sfass, a été consacrée aux dossiers salaires, complémentaire santé, représentativité et bien sûr, le congrès confédéral de Tours avec un éclairage plus particulier sur les retraites.

Une journée bien remplie et riche d'informations et de débats.

**Nicole RAFFALLI**

À la Caf de Paris

# La CFDT combat les heures supplémentaires obligatoires imposées

*Entretien avec Éliane Lambert, déléguée syndicale de la CAF*

**Vous êtes en grève depuis octobre 2009. Pourquoi ?**

En premier lieu, parce que la direction de la Caf a imposé des heures supplémentaires obligatoires le samedi. C'est cette décision et son caractère autoritaire qui ont déclenché le conflit. Aujourd'hui, nous sommes au sixième appel à la grève.

**Qui est concerné par ce mouvement ?**

Ce mouvement concerne les techniciens conseil, d'abord (ceux qui traitent et liquident les dossiers), mais l'appel concerne tous les personnels.

**Quelles formes d'action adoptez-vous ?**

Nous avons demandé rendez-vous au CA et avons été reçus à plusieurs reprises. Nous avons également manifesté devant la Cnaf.

**J'ai entendu parler d'une politique de service public très contestable dans votre organisme...**

C'est le moins qu'on puisse dire ! Par manque d'effectif la qualité de service n'est plus assurée. L'offre de service est réduite : fermeture des guichets tous les jeudis, réponses téléphoniques réduites...

Les stocks augmentent, les délais de traitement des dossiers s'allongent.

Les mesures prises par la direction : rachat de RTT, embauches de CDD, heures supplémentaires obligatoires, ne peuvent pallier le manque d'effectif.

**La direction a-t-elle proposé des compensations à ces heures supplémentaires ?**

Oui, mais elles sont insuffisantes. La direction applique les textes et paie l'indemnité conventionnelle de repas. Mais les salariés qui travaillent le samedi voudraient pouvoir bénéficier de deux jours de repos consécutifs prévus par la CCN. La direction s'y refuse. La durée du travail et l'organisation génèrent un épuisement du personnel.

**La CAF n'a-t-elle pas le moyen d'embaucher du Personnel ?**

Le personnel demande des effectifs supplémentaires mais la direction entend appliquer les règles de réduction imposées par les pouvoirs publics. À savoir une suppression de 133 postes d'ici fin 2012. Nous sommes totalement hostiles à cette politique et nous l'avons fait savoir.

La direction générale et la Caisse nationale d'allocations familiales ont alors trouvé un compromis en réduisant le nombre à 70 postes. Mais le compte n'y est pas ! La direction est revenue au principe du volontariat pour les heures supplémentaires du samedi mais se garde la possibilité de faire volte-face et d'imposer l'obligation.

**À suivre donc...**

Oui, la lutte continue.

**Propos de Éliane LAMBERT,  
recueillis par Corinne MARSELLA**

# Négociation « séniors » dans nos organismes

**D**epuis le 1er janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés risquent une pénalité si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le montant de cette pénalité est de 1 % de la masse salariale.

Des négociations ont eu lieu à l'Ucanss sur ce sujet mais, dans les entreprises de plus de 300 salariés, les directions devaient ouvrir des négociations locales.

C'est pourquoi, fin 2009 nos délégués syndicaux ont été convoqués par leur direction.

Or, loin de vouloir mettre en place un protocole d'accord certains de nos directeurs préfèrent imposer un plan d'action. Ce plan doit être présenté au Comité d'Entreprise et sera mis en place sans autre forme de procès. Le dialogue social s'en trouve appauvrit, aucune discussion, aucune concertation, des propositions sont faites au minimum tel qu'à la Cpm 91 voire même sont inférieures aux propositions nationales comme dans les Caf 91 et 94 et nous ne parlerons pas des organismes où à ce jour rien est fait.

D'autres, comme la Cpm 77 et à la Cpm 94 où un protocole d'accord a été signé par une majorité d'organisations syndicales dont la CFDT. Nos équipes dans ces caisses n'ont certes pas obtenu satisfaction à toutes leurs revendications mais ont engrangé un plus par rapport aux propositions faites par l'Ucanss.



Même si des choses restent encore à améliorer : surveillance médicale renforcée pour les 55 ans et plus, aménagement des temps partiels plus souple... des points sont positifs, formation de tuteurs, tutorat avec dégageage du poste de travail pendant la période de tutorat, pas de compétence pérenne dès le premier jour de tutorat, retraite progressive, prise en charge des cotisations retraite, création d'un poste de référent « séniors » à la DRH. Ces protocoles sont disponibles au Sfass.

Ce que nous constatons aujourd'hui c'est que nos directeurs ont la possibilité maintenant de mettre en place des plans d'action sans avoir à négocier, et ils le font. Ils choisissent la facilité. Nous devons donc continuer à nous battre pour la mise en place d'un vrai dialogue social local où la CFDT pourra négocier des droits concrets pour les salariés de nos organismes.

**Catherine PAJARES et Patricia DUGUÉ**

# Les CAF dans la tempête

« Charge de travail explosant, forte dégradation des conditions de travail, incivilités à l'accueil, records d'heures supplémentaires *souvent obligatoires*, rachat des RTT, embauche de CDD, fermeture des accueils, du téléphone, accroissement de l'absentéisme... » Ce sont dans ces termes que les représentants des salariés dans les conseils d'administration se sont exprimés. Une intervention orchestrée par la fédération, relayée par les Caf et la Caisse nationale. Un constat partagé par les administrateurs représentants des usagers, un consensus partagé par l'ensemble des acteurs, Direction de la Cnaf comprise. Mais quid des solutions... Des flux en augmentation + 15 % de visites à l'accueil, + 11 % de pièces à traiter, + 37 % de communications téléphoniques tout cela en un an, un stock retard exponentiel fluctuant de 4 jours à 20 jours (environ 220 000 pièces) le poids du RSA, de la maîtrise des risques, l'effet crise emploi/économique... c'est cela le quotidien dans les Caf. Des effectifs sur la même période en progression plus 1 257 postes à la signature de la Cog et en 2009 les heures supplémentaires, le rachat RTT et les CDD font un cumul équivalent à 1 452 postes.

Alors les Caf se mobilisent, la Caf 75 a fait grelotter son directeur lorsque par deux fois les votes du budgets et du Cpog ont été repoussés et lorsque après un dernier mouvement 60 manifestants accueillis par trois cars de CRS, une flopée d'huissiers de justice et un barrage d'agents de direction ont convain-



cus leurs administrateurs de voter un non massif. La Caf 78 lors du mouvement du 28 janvier dernier a mobilisé 30 % des effectifs, la Caf 91 a déposé un préavis de grève tous les lundis pour refuser les samedis en heures supplémentaires et l'accueil des allocataires RSA par les travailleurs sociaux.

Quel sens doit-on donner à ces actions soutenues et quel est celui du peu de réponse apportée depuis plus de 18 mois à la situation par les pouvoirs publics à la Branche

Famille? Quelles pistes envisagées, la clause de revoyures de la Cog apportera-t-elle une réponse? La solution ne réside sans doute pas uniquement sur un nombre d'agents supplémentaires. En passant d'un service public qualitatif à une entreprise quantitative, l'image de la branche Famille a été dévalorisée. Le taylorisme est de retour, les mots performances, indicateurs, processus ont fait place à celui de prise en charge dans son entité de l'allocataire, on ne s'occupe pas d'un individu mais on traite une louche de RSA, une poignée d'AAH avec une pincée d'Allocation Logement.

La perte du pouvoir d'achat, la dégradation des conditions de travail ont conduit le syndicat et la fédération a appelé à un mouvement unitaire dans la branche Famille le 2 mars 2010. Seule la forte mobilisation de tous avec un rendez-vous à la Cnaf démontrera à nos dirigeants et aux pouvoirs publics notre volonté de refuser d'être des exécutants d'une politique inadaptée. Sans oublier que ce mouvement pèsera dans la balance pour la négociation des primes d'intéressement

**Arlette MILLION**

# Le « 18/30 », c'est parti!

Une dizaine d'adhérents ayant suivi en décembre 2009 la formation **Agir Proposer Convaincre** ont participé les 21 et 22 janvier dernier à la session organisée par la fédération appelée « 18/30 ».

Cette formation très riche, est basée sur l'apprentissage d'une méthode de communication. Elle est conçue pour faciliter l'accueil et la rencontre systématique des nouveaux embauchés par les militants d'entreprise, conformément aux textes du dernier congrès fédéral (article 7.31.3). Lors du premier contact le militant CFDT propose le 18/30 à chaque nouvel embauché.

## Qu'est-ce que le 18/30 ?

C'est un pack qui guide au quotidien, orienté et accompagne chaque nouvel embauché dans le monde du travail. Il propose:

1. Plusieurs entretiens personnalisés suivant les besoins de chacun, droits conventionnels, parcours professionnel, évolution personnelle...
2. Une préparation à l'EAEA afin d'atténuer le stress trop souvent généré par cette étape.
3. Un accompagnement dans la vie quotidienne: recherche de logement, mode de garde pour les jeunes enfants, loisirs et vacances...
4. Des rencontres avec le réseau CFDT dans l'entreprise ou à l'extérieur.



La session «18 / 30» organisée par la fédération PSTE

Cette formation permet de s'exercer par la mise en situation: dialogue entre militant et nouvel embauché quel que soit son âge.

À la fin de cette formation, chaque participant a pu constater qu'à partir de ces exercices, il s'était facilement approprié cette méthodologie.

Dans ses textes de congrès le Sfass s'était engagé à:

*« 6.1.2 Accompagner les collectifs de militants dans les « passages de témoin » est une priorité du syndicat. »*

Aujourd'hui, le Sfass met cette orientation en œuvre. À chaque section de s'impliquer dans cette initiative en s'appropriant les différents outils mis à disposition.

Notez sur vos agendas les prochaines formations:

- > **Agir proposer convaincre**  
du 12 au 13 avril 2010
- > **Le 18/30**  
du 27 au 28 mai 2010

# Accueil des enfants d'Haïti par les collègues de la Caf 94

**Josiane, tu as fait partie des salariés volontaires pour accueillir ces orphelins, qu'as-tu éprouvé ?**

Dimanche, 5h30 du matin, direction l'aéroport d'Orly. Fatima et moi-même avons été averties par SMS, quelques heures auparavant, de l'arrivée de quatre avions en provenance d'Haïti : deux avions transportaient des familles et deux autres, des enfants, en voie d'adoption.

Je tiens, avant tout, à saluer le professionnalisme de mes collègues employés et cadres, tout heureux d'être présents et attentifs à la douleur mais surtout au bonheur de voir repartir, dans les bras de leurs nouveaux parents, ces enfants. La joie se lisait dans les yeux des familles adoptantes et les remerciements nous ont fait chaud au cœur.

**Au-delà de l'émotion, estimes-tu que les conditions dans lesquelles ces enfants et ces familles ont été accueillis étaient bonnes ?**

Dans ce cadre, la réactivité et l'efficacité de la direction de la Caf 94, qui a mis en place, dès le début et en quelques heures, les modalités d'accueil, sont exemplaires.

Elle dispose, depuis les événements de la Côte d'Ivoire, d'une liste d'une quarantaine de noms d'agents volontaires, prêts à intervenir à toute heure, en cas de besoin et selon leur disponibilité du moment.

Notre mission première de service public est largement atteinte.

**À ton avis, comment les pouvoirs publics ont-ils joué leur rôle et peux-tu nous indiquer un certain nombre de contacts qui permettraient de faciliter l'accueil de ces enfants et de ces familles ?**

Les pouvoirs publics ont très bien orchestré et cadré ces arrivées.

Un coup de chapeau aux différents services présents : la Croix Rouge, le Samu, les médecins, les secouristes, les

psychologues et les bénévoles ; le ministère des Affaires Étrangères, la préfecture du Val-de-Marne, le CEFR (Centre d'entraide aux Français rapatriés), l'aumônerie de l'ADP, le Comité d'urgence et soutien pour Haïti, la Cramif, pour les droits aux soins et la Caf 94 qui explique les droits aux prestations, donne les dossiers, les adresses utiles aux familles et aux parents adoptants qui repartent dans les différentes régions de France.

Nous sommes fiers de participer à cette action, d'oublier, pour quelques heures, le retard, les conditions de travail, les salaires, etc.

**Propos de Josiane MALLET, recueillis par Corinne MARSELLA**



Le guichet d'accueil de la Caf 94 à l'aéroport d'Orly

## Contact :

Comité urgence et soutien pour Haïti  
[www.urgencesoutienhaiti.org](http://www.urgencesoutienhaiti.org)

# Oser le changement!

**Le rapport de Marcel Grignard paru en juillet 2009 intitulé « Le syndicalisme à un tournant... Oser le changement », a été débattu lors du conseil du Sfass du 14 janvier 2010.**



Ce conseil était ouvert l'après midi à l'ensemble des militants et adhérents du syndicat désireux de participer à la phase préparatoire du prochain congrès confédéral qui se tiendra à Tours du 7 au 10 juin prochain.

Jean Paul Plottu secrétaire régional de l'Ursif, invité par le Sfass, nous a fait une présentation des enjeux contenus dans ce rapport. Tout d'abord, un retour dans le passé avec les moments clés des 30 dernières années écoulées à la CFDT. Une partie historique chargée d'enseignements pour proposer des priorités, des changements de pratiques, des forces et des faiblesses à prendre en compte dans nos choix stratégiques.

La période actuelle avec la réforme de la représentativité boucle la démarche entreprise par la CFDT en 1978 : autonomie vis-à-vis du politique et place de la négociation collective sont les acquis collectifs importants pour la CFDT et pour le syndicalisme en général.

## **Une CFDT au service de l'organisation collective des salariés dans les entreprises.**

**2009; la réforme de la représentativité:** cette réforme est l'aboutissement d'une ambition politique de la CFDT permettant une légitimation des acteurs syndicaux. Sur

ce sujet, depuis 30 ans, la confédération a une cohérence dans son positionnement. La CFDT sait resituer ses revendications dans un projet social à long terme ce qui l'identifie fortement. Mais paradoxalement cette bonne image ne se traduit pas fortement dans les urnes. Il nous faut donc nous poser la question de comment réduire ce hiatus, c'est-à-dire comment faire partager aux salariés nos objectifs et mobiliser un rapport de force pour faire avancer nos revendications

Il est nécessaire de regarder nos insuffisances: nos difficultés à capter le vécu quotidien des salariés, comment faire le lien entre la dégradation des conditions de travail des salariés et nos résolutions. Il s'agit de savoir prendre en compte les inspirations individuelles sans oublier l'intérêt général. Enfin il convient de se demander comment gérer notre conduite du changement :

- **en interne:** quels outils, quelles démarches pour évaluer nos actions
- **en externe:** comment faire pour que les salariés nous rejoignent et partagent nos orientations.

C'est avec grand intérêt que le Sfass a débattu sur ses réflexions et ainsi est à même d'appréhender les futurs textes de notre congrès confédéral.

**Nicole RAFFALLI  
Catherine PAJARES**

# Des congés pour faire face aux

**La loi met en place une série de congés permettant aux salariés de conjuguer vie professionnelle et vie familiale. Certains congés sont liés à la maternité, à l'arrivée d'un enfant (naturel ou adopté). D'autres, plus récents, autorisent le salarié à s'absenter pour faire face à la maladie ou au handicap d'un proche.**

## Le congé de présence parentale

Il permet à tout salarié ayant à sa charge un enfant atteint d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants de bénéficier d'un congé sous la forme « d'un forfait jour » (Code du travail, art. L.1225-62)

- aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise
- l'enfant doit être à la charge effective et permanente et être âgé de 16 ans au plus ou de 20 ans au plus si l'enfant perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

Le salarié doit :

- informer son employeur par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge au moins quinze jours avant le début du congé
- accompagner sa demande d'un certificat médical précisant la durée prévisible du traitement, la nécessité de la présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants (Code du travail, art. R.1225-14).

Le congé est alors de droit, l'employeur ne peut ni le refuser ni le reporter. Le salarié bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence sur une période de trois ans maximum. Le congé peut

être fractionné en jours, mais ceux-ci ne peuvent être fractionnés.

Durant ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale et du complément mensuel forfaitaire pour frais sous condition de ressources (Code de la Sécurité Sociale, art. L 44-1).

Attention, ce congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul du droit à congé et ne compte que pour moitié pour le calcul de l'ancienneté. En cas de changement de situation de l'enfant ou de diminution importante de ressources de la famille, le salarié peut reprendre son travail avant la fin du congé prévu, en informant son employeur par lettre recommandée avec AR. Il retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire.

## Le congé de soutien familial

Il permet, lui, à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise de prendre un congé pour assister un proche (liste dans le Code du travail, art. L.3142-22) en état de dépendance (personne justifiant d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou en cas de perte d'autonomie d'un classement en GIR1 et GIR2).

Le salarié doit :

- adresser sa demande à son employeur au moins 2 mois avant le début du congé (ramenés à 15 jours si urgence)
  - accompagner sa demande d'une déclaration sur l'honneur attestant de son lien avec la personne (Code du travail, art. L.3142-23).
- Le départ et le retour du salarié doivent être

# événements de la vie familiale



préparés lors d'entretiens professionnels (Code du travail, art.L.3142-29).

Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'une année prise sur la totalité de la carrière professionnelle (Code du travail,

art. L.3142-24).

Pendant la durée du congé, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais peut être rémunéré par son proche, si celui-ci perçoit l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

La durée du congé est prise en compte pour l'ancienneté. Le congé prend fin si la situation du proche est modifiée ou si les ressources de la famille diminuent de façon importante. (Code du travail, art. L.3142-25). Le salarié retrouve alors son emploi précédent ou un emploi au moins équivalent (Code du travail, art. L.3142-27).

## Le congé de solidarité familiale

Il est ouvert à tout salarié dont un ascendant, un descendant ou toute personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (Code du travail, art. L.3142-6).

Ce congé peut prendre la forme :

- d'une cessation totale d'activité (non indemnisée pour l'instant et non rémunérée par l'employeur)
- ou d'une activité à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

Ce congé est sans condition d'ancienneté. Il est accordé de plein droit à tout salarié qui :

- en fait la demande par lettre recommandée, accompagnée d'un certificat médical attestant la gravité de la pathologie
- au moins quinze jours avant le départ (la veille en cas d'urgence absolue) (Code du travail, art. D.3142-6 et D.3142-7)

Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelables une fois (Code du travail, art.L.3142-16 et L.3142-17). Il prend fin à l'expiration du délai de 3 mois ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée. Le salarié doit aviser son employeur de la date prévisible de son retour, avec un préavis de 3 jours francs (Code du travail, art. L.3142-17).

Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié a interdiction de travailler (Code du travail, art.L.3142-18). Ce congé est pris en compte pour les droits à l'ancienneté. Une proposition de loi prévoyant une allocation quotidienne de 49 euros pendant 21 jours maximum est actuellement à l'étude à l'Assemblée Nationale.

A l'issue de l'absence, le salarié retrouve son poste précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (Code du travail, art. L.3142-19).

Les conventions collectives de nos champs professionnels ne prévoient pas pour l'instant un traitement plus favorable que la loi. L'impact financier de ces absences est un vrai frein à leur utilisation par les salariés de nos branches. Il faut donc que nous réfléchissions collectivement à comment obtenir que nos employeurs améliorent leur effectivité, comme par le passé, nous l'avons obtenu pour le congé enfant malade.

**Catherine PAJARES**

# Agenda

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

# Bloc

# notes

## Mars

### Lundi 8 mars

Formation micromodule :  
« élaborer et valoriser une position locale »  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

### Du 15 au 16 mars

Découverte du CE  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

### Jeudi 18 mars

Bureau du Sfass  
Salle 4 toute la journée

### Vendredi 19 mars

Préparer son entretien d'évaluation et d'accompagnement N°1  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

### Lundi 22 mars

Juridique : élection mode d'emploi  
Salle 1 de 9 h 15 à 17 h

Commission CHSCT  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

### Vendredi 26 mars

Conseil du Sfass  
Grande salle toute la journée

### Du 29 au 30 mars

Communiquer en réunion  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

## Avril

### Du 12 au 13 avril

Accueil du nouvel adhérent  
Salle 2 de 9 h 15 à 17 h

### SMIC

Depuis le 1er janvier 2010  
Revalorisation du SMIC  
Taux horaire brut 8,86 €  
Mensuel brut : 1343,77 €

### Sécurité sociale

Au 1er janvier 2010  
Plafond annuel : 34 620 €  
Plafond mensuel : 2 885 €

### Point Sécu / RSI

Valeur du point sécurité Sociale  
7,1508 €  
Valeur du point du Régime sociale des indépendants  
6 €

### RSA

RSA au 1er janvier 2010

1 personne : 460,09 €  
2 personnes : 690,14 €  
3 personnes 828,17 €

### Prévoyance

Depuis le 1er juillet 2009, les chômeurs indemnisés peuvent conserver les couvertures santé et

prévoyance qui leur étaient appliquées dans leur ancienne entreprise pour une durée comprise entre un et neuf mois.

### Solidarité Haïti

Nous vous informons que le Sfass et ses sections syndicales ont participé à la collecte nationale en soutien à Haïti. Un don de **1996 euros** a été versé à la fondation de France.

Liaisons syndicales n° 152  
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 : mars 2010  
Prix au numéro : 2 euros, abonnement : 9 euros  
Réalisation-Impression : SCUP  
5 bis rue René Goscinny, 75013 Paris

### Ont participé à ce numéro :

Bénédicte BALLESTER  
Patricia DUGUÉ  
Eliane LAMBERT  
Yves LE BIHAN  
Josiane MALLET

Corinne MARSELLA  
Arlette MILLION  
Catherine PAJARES  
Nicole RAFFALLI  
Claudine RESSOUCHE