

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE



la
cgt

SECTION DES RETRAITES
DE LA ROCHELLE

RETRAITES SANTÉ
CHARENTE-MARITIME

UN VIEUX C'EST UN JEUNE
QUI VIT LONGTEMPS



CONGRÈS
de l'UFR

ÉDITO

par Marie-Paule **POUSSIER**

3 | **DROITS DES FEMMES**
8 MARS : JOURNÉE DE
LUTTE POUR LE DROIT
DES FEMMES

4 | **ACTU MICT**
RECONNAISSANCE DES
COMPÉTENCES ET DE
LA TECHNICITÉ POUR
LES PERSONNELS
ADMINISTRATIFS !



Quand « L'or gris » peut rapporter
beaucoup d'argent...

5-6 | **ACTU NÉGO**
L'ACTUALITÉ DE LA
NÉGOCIATION
COLLECTIVE

7-14 | **CONGRÈS DE L'UFR**
CONGRÈS DE
L'UNION FÉDÉRALE
DES RETRAITÉS DU
19 AU 23 MAI 2014.

15-16 | **EN BREF**

“

Alors comme ça, « Les retraités vont constituer un marché en expansion » et « Les entreprises auront intérêt à s'adapter (...) si elles veulent profiter de cette manne »... Telles sont les expressions tellement révélatrices du rapport sur la « Silver économie »^(*) remis à la Ministre des personnes âgées et de l'autonomie.

Quand sera-t-il enfin question des femmes et des hommes de notre pays autrement qu'en termes d'appétits financiers ? Imposons le partage des richesses créées pour répondre aux besoins de tous.

Dans ce contexte, le Congrès de l'Union Fédérale des Retraités de notre Fédération va se tenir à Dives-sur-Mer du 19 au 23 mai 2014. Bilan d'activité, débats, orientations et décisions pour les 3 années à venir sont au menu, sans oublier culture et convivialité.

Nous avons des revendications à défendre, des propositions à élaborer, à faire partager, car, à la vitesse où vont les réformes, les retraités s'appauvrissent, l'âge d'arrivée à la retraite recule comme la ligne d'horizon et l'état de santé de nos concitoyens se dégrade.

Droit à la retraite à 55 et 60 ans à taux plein, Sécurité Sociale de haut niveau et développement du service public de santé sont des exigences majeures.

L'actualité de la période nous renvoie tout particulièrement à la nécessité d'être toujours dans l'action, ensemble, actifs et retraités.

(*) Économie au service de l'âge et de l'autonomie des personnes âgées.

”

Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1010 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 70 000 exemplaires

Directrice de la publication :
Nathalie GAMIOCHIPI

Rédacteur en chef :
Bruno JARDIN

263, rue de Paris - case 538
93515 MONTREUIL Cedex
Tél. 01 55 82 87 88 / 87 70

PAO : **CARRÉMENT COM**
Tél. 01 43 02 08 35

Impression :
RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

8 MARS : JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

La lutte pour le droit des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours. De nombreuses mobilisations ont lieu en ce moment dans toute l'Europe pour défendre le droit à l'IVG, remis en cause comme en Espagne. La décision du gouvernement espagnol relance donc le débat en Europe sur le droit des femmes à disposer de leur corps, acquis après de longues luttes comme en France.

Dans de nombreux pays, avec le contexte d'austérité, les forces réactionnaires se concentrent sur les questions sociétales. Ce sont d'abord les droits des femmes qui régressent : chômage, temps partiel, contrats à durée déterminée, bas salaires des métiers à prédominance féminine, reconnaissance de la pénibilité du travail...



Dans nos secteurs de la Santé et l'Action Sociale, les droits des femmes sont aussi attaqués tous les jours : remise en cause de la pénibilité du travail des infirmières et des auxiliaires de puériculture, non reconnaissance des qualifications de nos métiers à prédominance féminine, conditions de travail dégradées difficilement compatibles avec une vie familiale...

Soyons mobilisé-es le 8 mars et toute l'année pour défendre les droits des femmes. La question de l'égalité est un enjeu revendicatif majeur de toute la CGT.

-FAUSOUR-

RAPPEL HISTORIQUE

Sur proposition de la militante féministe allemande Clara Zetkin, la Conférence Internationale socialiste des femmes, qui se tint à Copenhague en 1910, décida d'organiser chaque année « une journée universelle, féminine, de lutte pour les droits de la femme, et pour la paix ». La première Journée internationale des femmes est célébrée l'année suivante, le 19 mars 1911, pour revendiquer le droit de vote des femmes, le droit au travail et la fin des discriminations au travail. En Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse, plus d'un million de personnes ont participé aux rassemblements. Le 8 mars 1917, des ouvrières du textile se mettent en grève à Petrograd. Elles réclament du pain et le retour de leurs maris partis au front de la grande Guerre, et la paix : c'est le début de la révolution russe. La date sera retenue pour célébrer la journée du droit des femmes.



Clara ZETKIN (1857-1933).



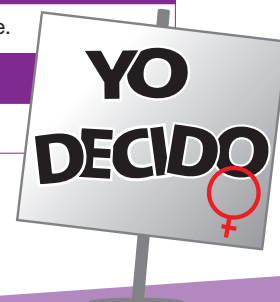
Manifestation pour la défense de l'IVG à Madrid le 1^{er} février 2014.

QUELQUES DATES CLÉS DE L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL



1900	Journée de travail réduite à 10 heures pour les femmes et les enfants.
1907	La loi de 1907 permet aux femmes d'être électrices et éligibles aux prud'hommes. La femme mariée peut disposer de son salaire.
1909	Le congé de maternité passe à 8 semaines sans rupture de contrat.
1940	Vichy interdit l'embauche des femmes mariées dans l'administration.
1944	Obtention du droit de vote et d'éligibilité.
1946	Le préambule de la Constitution consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
1946	Arrêts des abattements sur le salaire féminin.
1965	Les femmes peuvent exercer une profession sans autorisation de leur mari.

1972	Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est inscrit dans la loi.
1982	Les dernières exceptions aux principes d'égalité d'accès aux emplois publics sont supprimées.
1983	Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
1992	Loi sanctionnant le harcèlement sexuel.
2001	Loi sur l'égalité professionnelle dans les entreprises et les branches.
2002	Congé paternité de 11 jours.
2004	Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
2006	Loi relative à l'égalité professionnelle.
2012	Loi sur le harcèlement sexuel.
2013	Protocole égalité Fonction publique.



RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DE LA TECHNICITÉ POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS !

« Il faut recentrer les établissements de santé sur leurs missions premières, le soin... ». Cette logique libérale vise davantage à externaliser un certain nombre de missions qu'à reconnaître la qualification des soignants, donc à fortiori, encore moins celle des administratifs.

Pourtant, ces personnels qui sont le plus souvent oubliés à l'occasion des réformes statutaires ont une place et un rôle indispensables dans le fonctionnement des structures sanitaires, médico-sociales et sociales. Les missions et les responsabilités qui leur sont confiées sont bien plus larges que ce que prévoient les statuts. Ils/elles sont insuffisamment reconnus par des rémunérations trop basses et par leur maintien dans un statut précaire. La CGT revendique l'amélioration des conditions de travail par une prise en compte de l'intensification de la charge croissante qui pèse sur les administratifs, le recrutement sur emplois statutaires pour mettre fin à la précarité de nombreux postes et des rémunérations en rapport avec les responsabilités réellement exercées !

Cela suppose :

- l'ouverture plus large et régulière de concours,
- la construction de nouvelles grilles de salaires linéaires débutant par une reconnaissance du niveau Bac+2 pour les ACH et AMA,
- une véritable politique de promotion sociale en lien avec la formation tout au long de la vie.

La CGT demande donc au gouvernement l'ouverture de véritables négociations pour revaloriser toute la filière administrative.

EN ROUTE VERS LE CONGRÈS DE L'UGICT

Le congrès de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens se tiendra à Dijon entre le 20 et le 23 mai 2014. Plusieurs centaines de congressistes sont appelés à se rassembler pour construire les perspectives d'actions nouvelles en direction des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT). Les enjeux sont de taille. Ces catégories occupent une part croissante dans la population active et la CGT ne peut se permettre de laisser ces catégories de côté.



Les attentes des salarié-es sont elles aussi croissantes à mesure que leurs conditions de travail se dégradent.

Rythmes de travail effrénés, difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle, salaires en berne, les motifs de mobilisation ne manquent pas. Au-delà des revendications,

l'Ugict entend aussi rassembler les professionnels sur des valeurs de solidarité et de fraternité.

Celles-ci ont un sens au quotidien et sont parfois à inventer : d'autres formes de management et de gouvernance qui placent l'Homme au cœur de l'entreprise...

Comment revaloriser le travail, structurer et répondre aux aspirations grandissantes ? Tels sont les défis qui incomberont aux congressistes qui se réuniront en mai.

L'Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFMICT) a toute sa place dans la préparation et la réussite du congrès de l'Ugict. Avec plus de 11 000 affiliés et 54 mandats pour ce congrès, La Fédération CGT Santé Action Sociale est la première en nombre d'adhérents et se doit de contribuer largement à la réussite de ces travaux.

Des initiatives sont prévues en région (pour plus d'infos, vous rapprocher des commissions départementales de l'Ugict et sur le site de l'Ugict). Un conseil national de l'Ugict préparera le congrès les 10 et 11 avril prochains.

Si vous êtes intéressé-es par une de ces initiatives préparatoires, vous devez entrer rapidement en contact avec votre syndicat qui vous donnera de plus amples renseignements.

CCNT 66 : MENACES EN VUE, L'HEURE EST À LA MOBILISATION !



Le seul thème qui semble véritablement intéresser les employeurs, c'est le devenir du régime de prévoyance pour plus de 235 000 salarié-es. En 2011, le régime largement excédentaire a permis d'améliorer significativement les prestations.

En 2012 et 2013, en raison d'une sinistralité liée aux arrêts maladies de longue durée, les employeurs, SYNEAS et FEGAPEI, ont tenté de conclure rapidement un nouvel avenant remettant en cause les prestations, afin de baisser les coûts. La CGT s'est clairement opposée à cette position. Elle propose un travail d'analyse de cette explosion de la sinistralité (conditions de travail, de prises en charge des usagers, recul de l'âge de la retraite en sont les raisons principales...).

Au vu des résultats, la CGT propose (avant toute rédaction d'un nouvel avenant) la négociation d'un plan d'actions pour la santé au travail et contre la pénibilité. Une négociation obligatoire a lieu aussi sur la

complémentaire Santé. La CGT, non signataire de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), n'en était pas partie prenante, cependant elle exige de travailler sur une couverture de haut niveau, prise en compte par les employeurs. Cette démarche a été reprise par les autres organisations syndicales. Les employeurs se réfugiant derrière l'absence de moyens financiers pour proposer le simple panier de base, un accord est donc peu probable. Sur les salaires, les nouveaux métiers et la formation des salarié-es sans qualification, rien ne peut avancer. Les employeurs se livrent à un blocage...

A moins d'accepter de revenir à une révision de l'ensemble de la Convention ! La place doit être à l'action collective pour faire sauter ce chantage. A défaut, la CCNT 66 pourrait bien connaître le sort de la CCNT 51 : révision puis dénonciation ! **Les perspectives de la CGT restent les mêmes : défense et amélioration de la CCNT 66, vers une Convention Collective Unique et Etendue de haut niveau !**

UNIFED - ACCORD TEMPS PARTIEL : UN DÉNI POUR LA DÉMOCRATIE !



Après des négociations expéditives sur les dérogations possibles à la Loi sur le temps partiel (24 heures de travail minimum par semaine), l'UNIFED a proposé un texte à la signature des organisations de salarié-es le 19 décembre 2013. Cet accord n'apporte pas de valeur ajoutée, bien au contraire ! Il n'octroie pas de droits nouveaux permettant de lutter contre la précarité des « temps partiels », il représente même un recul par rapport à la Loi et les privent des droits sociaux suffisants : droits aux indemnités journalières, droit à l'invalidité, sachant que dans ces deux cas, il faut travailler 200 heures par trimestre ou 800 heures annuelles. Les 14 heures par semaine prévues dans l'accord ne représentent que 168 heures par trimestre. Il faudrait travailler 16 heures 30 par semaine pour ouvrir ces droits. En conséquence, la CGT, rejointe par les Fédérations FO et SUD, a fait valoir son droit d'opposition (qui pèse - ensemble - 55,72 %). Néanmoins, la publication de l'Arrêté sur la représentativité ayant tardé, l'UNIFED a déposé le texte auprès de la Commission d'agrément.

En dépit des oppositions, de notre réaction par courrier à la Commission nationale d'agrément et au Ministère pour les alerter sur cette situation, ce dernier a fait savoir qu'il appellerait à l'extension. L'agrément de cet accord minoritaire constituerait donc un déni de démocratie et son extension plus encore ! **La CGT n'acceptera pas de pareilles manœuvres, elle rappellera les réalités d'un rapport de force...**

CROIX-ROUGE FRANÇAISE : UN TROISIÈME PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI !

Il concerne 45 salarié-es.

La loi de sécurisation de l'emploi oblige les employeurs à négocier un accord, que celui-ci

soit majoritaire ou unilatéral. La dernière séance de négociation s'est tenue le 13 février, la délégation CGT n'a rien lâché jusqu'à obtenir un aboutissement pouvant être, si tant est que l'on puisse le qualifier ainsi, acceptable par les salarié-es concerné-es.

Sur les négociations salariales 2013, qui ont été insatisfaisantes et déloyales, la CRF a fait le choix de déposer unilatéralement 2 accords spécifiques, l'un octroyant une prime pour les bas salaires (position 1,2,3), l'autre se voulant faire office de début de reconnaissance LMD pour les IDE. De plus, malgré des négociations sur les classifications programmées, la CRF a tenté de passer en force un avenant modifiant la convention collective, sans respect des règles et ayant des conséquences désastreuses sur d'éventuelles futures négociations.

La CGT a obtenu le retrait de cet agrément.

Notons aussi que la CRF a également fait le choix de créer un comité de groupe, logique du secteur marchand.

Trois Conventions collectives différentes sont applicables désormais à la Croix-Rouge française, à quand la prochaine ? Une autre lutte est en cours : obtenir un siège au sein du Conseil d'Administration afin de ne plus laisser cette instance afficher des votes unanimes sur tout et n'importe quoi.



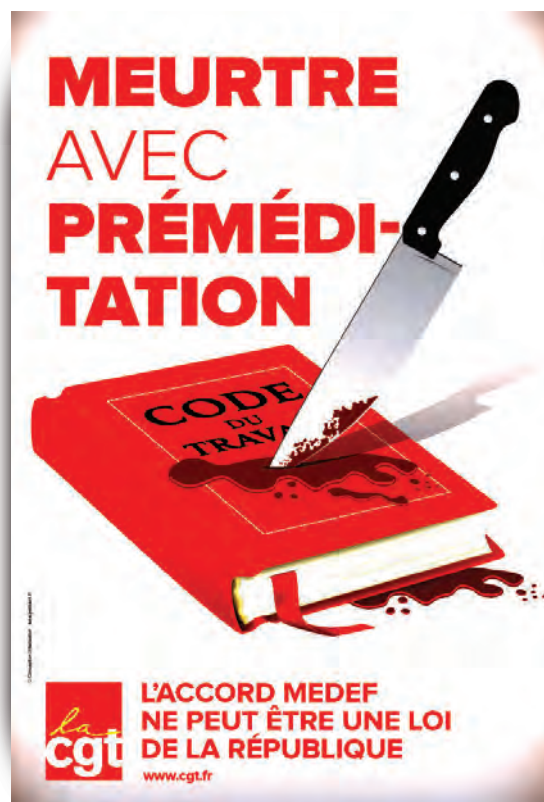
croix-rouge française

CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉINSERTION SOCIALE : UNE PREMIÈRE SÉANCE DE NÉGOCIATION POUR LA CGT

La CGT n'est pas signataire des accords CHRS conçus à l'origine par le SYNEAS (ex. SOP) afin d'éviter d'appliquer la CCNT 66 dont les garanties sont plus favorables pour les salarié-es. Avec la mise en place de la Loi sur la représentativité syndicale, la CGT – qui a reçu plus de 30 % des suffrages exprimés – se doit d'être présente à la table des négociations pour défendre au mieux les intérêts de tous. (Les organisations syndicales qui ont refusé de signer l'ANI en décembre 2012 - CGT, FO et SUD- y représentent 57,31 % des personnels). L'ordre du jour de ce 22 janvier était très semblable à celui des séances de négociations de la CCNT 66 :

- **La complémentaire santé** : malgré son désaccord avec l'ANI, dans le cadre d'une obligation légale, la CGT prendra toute sa place dans cette négociation afin que tous/toutes les salarié-es puissent bénéficier d'une couverture de haut niveau avec l'engagement financier optimum de l'employeur

- **Le régime de prévoyance** : une enquête est en cours par un cabinet d'expertise sur la sinistralité. Pour la CGT, ce qui accroît la sinistralité et donc la maladie et ses coûts, ce sont la pénibilité et les dégradations des conditions de travail, deux éléments factuels qui relèvent de l'employeur. En conséquence, elle demande qu'un plan d'actions soit mis à la négociation afin de faire reculer les causes.



FUSION/ABSORPTION DE MEDICA SA PAR KORIAN SA



Les Conseils d'Administration des deux sociétés ont arrêté et approuvé les termes du projet

de traité de fusion et autorisé sa signature. Cette opération correspond exclusivement à une logique financière dans laquelle la prise en compte de la qualité des soins et du travail fourni n'est aucunement prise en considération. Ce mécanisme va entraîner dès la signature +15% de revenus supplémentaires aux actionnaires. La nouvelle entité, forte de 600 établissements (40 000 salarié-es) sera présente dans 4 pays : la France, la Belgique, l'Allemagne et l'Italie et projetée de réaliser un chiffre d'affaire de 3,7 milliards d'€ à fin 2015. Cette fusion devrait avoir en tout premier lieu comme conséquence probable une accélération des restructurations et des mutualisations, dont les structures sanitaires pourraient d'ailleurs être la première cible. Pour la CGT, les points de vigilance devront se situer autour de l'impact sur les conditions de travail et l'emploi dans le cadre de regroupements et les probables cessions d'établissements dans les régions où le groupe est peu implanté. ***D'ores et déjà, nous resterons très vigilants sur la renégociation des IRP et sur l'harmonisation des accords des deux groupes.***

L'ODIEUX CHANTAGE DE LA FHP



Se sentant « maltraitée » par rapport aux hôpitaux, la Fédération de l'Hospitalisation Privée, a décidé de suspendre l'accueil des élèves infirmier-es. Plus de 30 000 stagiaires sont pris en otage par cette organisation patronale ! L'enjeu est de taille, les élèves se posent aujourd'hui la question de la validation de leur année.

Non contente de percevoir le montant du CICE et de la baisse programmée des cotisations patronale, la FHP, inféodée au MEDEF, demande toujours plus. Alors que l'hospitalisation privée a toujours choisi, avec l'accord des tutelles, de n'investir que dans les activités les plus rentables, elle voudrait aujourd'hui continuer à rémunérer grassement ses actionnaires.

La CGT mettra tout en œuvre pour que cesse cet odieux chantage. Quant à la rémunération des salarié-es de la branche, elle est soumise à une grille des salaires non réévalués depuis 2002, entraînant un grand nombre de salarié-es rémunéré-es au SMIC.

De plus, la qualité des soins et la sécurité des patients ne sont plus prioritaires sur la rentabilité.

CONGRÈS DE L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DU 19 AU 23 MAI 2014

PRÉAMBULE

Le 10^e Congrès de l'Union Fédérale de Retraités-es de notre Fédération Santé et Action Sociale va être l'occasion de débattre et de prendre des décisions sur notre activité pour les trois années à venir. Ce congrès se tient moins d'un an avant le Congrès de notre Fédération.

Lors du 50^e Congrès il y a tout juste un an, les syndicats ont voté une résolution qui nous engage toutes et tous à prendre les décisions concernant la place du syndicalisme spécifique retraité dans la CGT. C'est à l'ordre du jour du prochain congrès de l'Union Confédérale des Retraités (UCR) de mars 2014.

Nos débats doivent prendre en compte les décisions prises par les syndicats et organisations.

C'est pourquoi notre document aborde plus précisément les sujets auxquels sont spécifiquement confronté-es les retraité-es de notre Fédération.

Il s'agit de proposer, impulser, mobiliser, construire... s'appuyer sur les repères revendicatifs de la CGT et de nous fixer des objectifs concrets à atteindre.

Les trois chapitres du document et les résolutions qui en découlent doivent aider les retraité-es syndiqué-es de notre Fédération à construire un syndicalisme retraité, solidaire et revendicatif, qui leur soit utile et qui contribue au renforcement de toute la CGT.

CHAPITRE 1

RETRAITÉ-ES, LES DÉFIS À RELEVER

CHAPITRE 2

LES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES DES RETRAITÉ-ES DE NOS PROFESSIONS

CHAPITRE 3

AGIR POUR NOS REVENDICATIONS, COMMENT FAIRE ?



CHAPITRE I RETRAITÉ-ES, LES DÉFIS À RELEVER

A - DÉFI DÉMOGRAPHIQUE ET DIVERSITÉ DES GÉNÉRATIONS DE RETRAITÉ-ES

En France, les personnes de 65 ans et plus représentent 17,1 % de la population (contre 16 % il y a 10 ans) dont plus de la moitié sont âgées de 75 ans et plus. Le nombre des 60 ans et plus a augmenté de 22,6 % en 10 ans et leur part dans l'ensemble de la population française est presque équivalente à celles des jeunes de moins de 20 ans (chiffres INSEE). Dans quelques années, nous serons devant la situation inédite d'une société « des trois tiers » : un tiers de la naissance à la fin de la formation, un tiers au travail ou en recherche d'emploi, un tiers à la retraite.

Pour gagner le droit de vivre dignement sa retraite, un seul moyen : se syndiquer et lutter, c'est tout le sens que nous devons donner à ce congrès. Plusieurs facteurs sont à examiner au regard des effets et préoccupations liés à l'âge d'arrivée à la retraite, de l'histoire de vie de chacun, de l'avancée dans l'âge.

B - DÉFI DES SOLIDARITÉS INTERGÉNÉRATIONNELLES

Face aux tentatives médiatiques pour opposer les catégories de population entre elles et stigmatiser les plus de 60 ans, nous devons faire la clarté sur la réalité des retraité-es. Trop souvent désigné-es comme celles/ceux qui coûtent et qui ne produisent plus, elles/ils sont présenté-es comme détenteurs de patrimoines (résultat d'une vie de travail et d'épargne...) et deviennent les boucs-émissaires d'une société dont les difficultés actuelles ont été organisées. Dans ce contexte, la CGT doit jouer un rôle essentiel dans la préservation de l'unité de toute la population et contribuer à renforcer les moyens de coexistence pacifique et solidaire des générations.

C - DÉFI DE LA DIVERSITÉ DES REVENDICATIONS LIÉES À L'ÂGE, AU NIVEAU DE VIE, AU CONTENU DU TRAVAIL AVANT LA RETRAITE

1) Une particularité de nos professions : un salariat féminisé

Le niveau des pensions, conséquence des niveaux de salaires dans la Santé et l'Action Sociale, est plus faible pour les hommes et les femmes de ce secteur du fait de la féminisation des professions. Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes subissent les effets des inégalités salariales, -26% en moyenne, chiffre pratiquement inchangé depuis 20 ans, preuve que les différentes réformes n'ont en rien amélioré la situation des retraites des femmes. Elles sont davantage

frappées par le chômage que les hommes, à qualifications égales elles accèdent plus difficilement aux postes de responsabilités.

En France, moins de la moitié des femmes valident une carrière complète. 30% d'entre elles doivent attendre 65 ans dans des conditions très pénibles. La pension des femmes est inférieure de 38% à celles des hommes, et plus de la moitié d'entre elles touchent moins de 900 €. 700 000 femmes de plus de 65 ans vivent en deçà du seuil de pauvreté. Chez les plus de 75 ans, leur nombre augmente d'une manière inquiétante. De réformes en réformes, les droits directs des femmes ont été amputés : le calcul du salaire moyen sur les 25 meilleures années a entraîné une baisse plus importante pour les femmes. 60 % des allocataires du minimum vieillesse sont des femmes. L'augmentation du nombre de trimestres cotisés pour une retraite à taux plein et le système de décote pénalisent encore plus le niveau des pensions des femmes.

2) Une particularité de nos professions : des contraintes de travail physiques, psychiques et organisationnelles

« Être bien au travail pour bien vivre sa retraite »

Travail de nuit, travail en 12 heures, amplitude et horaires décalés, astreintes, etc. ont des conséquences sur la santé. Ces horaires atypiques favorisent l'apparition de certaines pathologies (cancer du sein des femmes) et

contribuent à l'usure prématurée. Des études démontrent que plusieurs années après le départ à la retraite, l'état de santé des salarié-es est dégradé par rapport à ceux qui ont toujours eu des horaires standards.

Dans la Fonction publique hospitalière, l'âge moyen des départs en invalidité est de 53,8 ans. Le flux a progressé de 10 % sur la période 2000/2010 chez les femmes, mais le taux d'indemnisation a subi une baisse de 6,8 %.

Le silence sur les cancers professionnels est pesant, ceux-ci sont largement sous évalués. La désinformation qui a prévalu sur l'amiante se poursuit sur les produits toxiques. Il est plus facile de culpabiliser les personnels sur leurs comportements.

Quelle information sur ces dangers, lors de l'activité professionnelle et lors de l'arrivée à la retraite ?

D - DÉFI DE LA PLACE DES RETRAITÉ-ES DANS LA SOCIÉTÉ

Les retraité-es sont un maillon important et efficace de la solidarité sociale. En effet, au-delà d'être des consommateurs, elles/ils soutiennent l'économie socio-culturelle et l'économie solidaire. Elles/ils participent souvent à la garde des petits enfants, faute de services publics suffisants (crèche, garderie...) et parfois contribuent au soutien financier des enfants et petits-enfants, voire de leurs ascendants. Elles/ils s'engagent dans les organisations caritatives et milieu associatif, avec le sentiment d'être utile, de créer des liens...



Détaché-es de toute subordination liée au monde du travail, elles/ils entament une nouvelle vie qui, loin de les éloigner de toute activité, leur ouvre de nouvelles perspectives dans la vie sociale et sociétale.

E - DÉFI AU SEIN DE LA CGT : UNE FORCE POUR TOUS LES ÂGES

Les retraité-es sont les actifs d'hier. Les actifs d'aujourd'hui sont les retraité-es de demain...

L'idée de l'utilité du syndicalisme retraité doit pouvoir être mieux partagée dans toute la CGT comme celle d'un outil indispensable. Les retraité-es CGT ne doivent plus être considéré-es comme une force d'appoint pour les actifs mais bien comme des syndiqué-es à part entière, auteurs et acteurs de leurs revendications.

Les retraité-es, riches d'expériences, porteurs de leur histoire sociale, ont un devoir de mémoire.

CHAPITRE 2

LES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES DES RETRAITÉ-ES DE NOS PROFESSIONS

En avant-propos, il est nécessaire de donner du sens aux appellations : « revendications spécifiques » et « revendications diversifiées ».

SPÉCIFIQUES : toutes les revendications qui concernent notre « statut social » de retraité-e : niveau de pension, fiscalité, prise en charge de l'aide à l'autonomie, suivi post-professionnel et les revendications spécifiques à notre champ fédéral et à nos professions très féminisées.

DIVERSIFIÉES : toutes les revendications relatives à notre lieu de vie : accessibilité aux transports, aux services publics, aux services de santé... qui vont se traduire différemment selon l'âge, que l'on habite en milieu urbain ou rural, le niveau de revenus, le genre...

FEMMES, GAGNONS L'ÉGALITÉ !

Tout d'abord, il nous faut combattre les inégalités en amont dès la naissance, l'école, la formation, l'information sur les filières professionnelles ouvertes, sans tabous ni a priori :

- Gagner l'égalité professionnelle dans nos établissements : à qualifications de niveau égal, salaire égal.
- En finir avec les discriminations salariales, les emplois précaires, engendrerait, entre autres, une augmentation des ressources des caisses de retraites.
- Prendre en compte des années de formation et l'amélioration des avantages familiaux.
- Réintroduire le droit à un an par enfant pour le calcul des trimestres dans la Fonction publique.



- Supprimer la décote qui défavorise d'abord les femmes, suite à des carrières incomplètes.

Il persiste un déni de la pénibilité du travail des femmes avec des statistiques sexuées rarement produites. Il est temps de rétablir le droit à la retraite à 60 ans et à 55 ans à taux plein, en reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique hospitalière et de l'étendre aux salarié-es du privé :

- Pas de pension en dessous du SMIC (1 700 € bruts) pour une carrière complète ; rétablissement de l'indexation de la pension sur le salaire et non sur les prix.
- La pension de réversion doit être rétablie sans conditions de ressources pour le régime général et élargie à toutes formes de conjugalité.

Nous, retraité-es de la Santé et de l'Action Sociale, devons aller à la rencontre des femmes qui, dans des situations précaires, de pauvreté, s'isolent et perdent espoir. Nous devons les convaincre qu'il est possible de gagner des droits nouveaux pour vivre dignement.

Femmes, ne battons pas en retraite, battons-nous pour nos retraites !

RETRAITÉ-ES, EXIGEONS LE DROIT AU SUIVI MÉDICAL POST-PROFESSIONNEL

Un droit à améliorer : le suivi post-professionnel consiste à poursuivre durant la retraite la surveillance médicale mise en place lors de notre activité. En France, ce dispositif mal connu des salarié-es et des professionnels de santé consiste en divers examens médicaux pour les salarié-es ayant été exposé-es à certains risques professionnels ou à des agents cancérigènes. Ce suivi n'est pas obligatoire et donc peu utilisé. Il y a bien rupture du suivi au moment de la retraite.

Si un récent arrêté fixe le droit au suivi médical post professionnel et à l'information pour les fonctionnaires exposé-es à un agent cancérigène, cela reste très restrictif.

Avec les actifs, exigeons la mise en place d'urgence d'un véritable suivi post-professionnel par un suivi médical gratuit.

La meilleure démarche est la prévention des risques professionnels.

POUR UN GRAND SERVICE PUBLIC DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE

Cette revendication de notre Fédération peut et doit répondre aux besoins spécifiques des retraité-es, dans leur diversité démographique, géographique

et de ressources. Comme pour toute revendication, nous devons partir des besoins exprimés par la population retraitée en termes d'accueil, de prévention, d'accès aux soins, d'aide

à l'autonomie, d'aide à la personne, de rééducation...

Ces besoins doivent être satisfaits par le service public.



Quels sont les principes directeurs du service public ?

Trois principes doivent s'appliquer systématiquement au service public : la continuité, l'adaptabilité et l'égalité. On peut aussi leur ajouter : neutralité, laïcité, gratuité.

Si ces principes sont respectés, c'est bien le service public assurant sa mission et ses obligations sous le contrôle de la puissance publique qui peut le mieux s'adapter et répondre aux besoins des retraité-es, besoins qui évoluent en fonction de l'âge, des ressources, de l'état de santé, de l'accompagnement et de l'autonomie de chacun dans son environnement. Le dysfonctionnement actuel des services publics, et plus particulièrement des hôpitaux, est dû à un manque crucial de financement et au choix politique délibéré de déléguer au secteur marchand une grande partie de l'activité dite « rentable » de notre secteur.

Nous devons travailler cette revendication en cohérence avec les camarades qui siègent dans les instances et avec toute la CGT. Seul le rassemblement le plus large nous permettra de gagner.

RECONQUÉRIR LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Cette grande victoire du CNR (Conseil National de la Résistance) : « On paye selon ses moyens, on est soigné selon ses besoins »

Aujourd'hui, nombreuses sont les sollicitations envers les retraité-es pour les inciter à souscrire des assurances personnelles contre les aléas de la vie. Un marché juteux pour les sociétés d'assurances, les banques et la finance, et une concurrence qui accroît les inégalités... La Sécurité Sociale est en grand danger. Dans ce contexte, se battre pour reconquérir une Sécurité Sociale solidaire, adaptée aux besoins d'aujourd'hui, devient non seulement une nécessité mais aussi une urgence, pour les retraité-es comme pour tous les citoyens.

AIDER À L'AUTONOMIE

Les revenus des retraité-es ne couvrent pas le coût de l'accompagnement de leur perte d'autonomie. Le « reste à charge » au domicile et en établissement pèse sur leur « reste pour vivre ». De plus, l'aspiration à rester au domicile le plus longtemps possible est forte, avec une exigence en moyens matériels, humains et financiers. Le faible niveau de qualité de compensation de la perte d'autonomie, malgré les efforts considérables des professionnels, engendre inquiétude et insatisfaction.

Le gouvernement envisage un projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement. L'absence de réponses concrètes et rapides aux attentes exprimées par la population des plus de 60 ans et l'absence de prévisions de financements durables nous préoccupent. Cela met en évidence la volonté d'accélérer la privatisation de notre système de Sécurité Sociale et de gestion financière de la prévention et de l'accompagnement de la perte d'autonomie.

La CGT revendique un droit à compensation de la perte d'autonomie tout au long de la vie, organisé dans le cadre de la Sécurité Sociale, sous la forme d'un droit universel pris en charge par l'assurance maladie, articulé avec un grand service public, à domicile comme en établissement.



OÙ INTERVENIR POUR FAIRE AVANCER NOS REVENDICATIONS ?



Les compétences de l'État et des collectivités territoriales, les lieux de décisions ont été modifiés.

Les régions sont responsables des politiques de développement économique, des schémas de santé. Les

départements gèrent le social, les maisons de retraite, l'aide à l'autonomie... Les caisses de retraite gèrent en partie la prévention (aide à la personne, adaptation de l'habitat...)

Les instances régionales et départementales telles Le CESER (Conseil Economique Social et Environnemental Régional, les Conseils de développement pour les agglomérations, les CODERPA (Comités Départementaux des Retraités et Personnes Agées), les Conseils de Vie Sociale sont des lieux à investir.

Les élus locaux, députés, sénateurs, maires, sont à interpeler sur toutes les revendications des retraité-es relevant de leurs compétences et leur positionnement doit être diffusé auprès des intéressé-es.

Les ministères de la Santé et des Personnes Agées, les Agences Régionales de Santé sont aussi des lieux où les revendications des retraité-es doivent être portées.



- D'inviter à ce que tout écrit fédéral relatif aux inégalités femmes/hommes porte la question des conséquences pour les retraité-es

- De faire connaître et de mettre en débat dans nos organisations de retraité-es nos propositions relatives au suivi post-professionnel pour porter collectivement avec les actifs, notamment par le CHSCT, cette revendication déclinée ainsi :

- Instauration d'un livret de santé tout au long de la vie professionnelle

- Bilan de santé obligatoire au moment de l'arrivée à la retraite ou de la mise en invalidité, suivi d'un bilan complet tous les 3 ans.

- Indemnisation des maladies professionnelles par la Sécurité Sociale

- Conquête des soins gratuits pour les retraité-es.

- D'impulser dans nos sections la prise en compte des enjeux d'aide et d'accompagnement de la perte à l'autonomie quel que soit l'âge et le handicap.

- De participer avec les actifs à la diffusion de nos propositions et aux initiatives collectives visant la défense et la reconquête de notre sécurité sociale.

CHAPITRE 3 AGIR POUR NOS REVENDEICATIONS, COMMENT FAIRE ?

Etre retraité-e syndiqué-e CGT est une garantie de mener à bien la satisfaction de nos revendications de retraités-es.

Pour être reconnu comme membre à part entière dans notre syndicalisme retraité, il va de soi que chaque syndiqué-e retraité-e compte pour un-e, au même titre que les actifs.

«Développer une activité syndicale à partir des revendications spécifiques et diversifiées des retraités-es, et créer les conditions de leur appropriation par chacune et chacun constitue la raison d'être du syndicalisme retraité.»
(Extrait d'un rapport de l'Union Confédérale des Retraités)

Ce postulat, s'il semble évident, nous interpelle encore quant à sa mise en œuvre, à l'aube de notre 10^e Congrès de l'Union Fédérale des retraités-es.

L'ACTIVITÉ SYNDICALE

Notre syndicalisme est bien un syndicalisme d'action pour agir pour la satisfaction des revendications qui sont traitées dans le chapitre précédent. Mais tous les syndiqué-es en sont-ils persuadés ? On agit quand on est convaincu que c'est nécessaire, qu'on peut avancer. Pensent-ils que c'est possible ? Atteignable ? Et si tous nos syndiqué-es n'en sont pas persuadé-es, qu'en est-il des retraité-es non syndiqué-es ? N'est-ce pas là que « le bât blesse » ? Le « syndicalisme retraité » est-il efficace ? Perçu comme tel ? Utile pour les retraité-es ?

Il en va de même pour les retraité-es que pour les salarié-es en activité : sans succès revendicatifs, sans valorisation des résultats même minimes de notre action, les retraité-es, même « ancien-nes syndiqué-es » sont en droit de s'interroger : pourquoi rester syndiqué-e ?

LA SYNDICALISATION SE NOURRIT DE L'ACTIVITÉ ET DE L'ACTION !

C'est l'action qui engrange les résultats. C'est parce que c'est encore plus difficile pour les retraité-es (très peu de revendications à faire avancer dans leur ex-établissement, des «interlocuteurs-décideurs» souvent mal identifiés ou semblant éloignés, des difficultés à se rencontrer, échanger, proposer, des freins parfois pour se déplacer, manifester...) que les actions sont souvent peu rassembleuses et que dans ce contexte, la syndicalisation est souvent abordée sous l'angle « idéologique » (syndiqué-e par fidélité...)

Les militant-es savent dire « pourquoi » il faut rester syndiqué mais ils savent moins bien dire « pour quoi faire », ni « comment faire ».

Cette question devra être approfondie par notre congrès.

Pour la prise en compte des revendications citées dans le chapitre précédent, beaucoup vont se traiter en convergence avec les salarié-es en activité et les retraité-es de toutes les professions, et sur un territoire donné. C'est là qu'on peut intervenir plus facilement auprès des élu-es locaux notamment, et donc sur un bassin géographique, populariser les actions et résultats obtenus. Ce n'est pas seulement vrai pour les revendications diversifiées, ça l'est aussi pour les revendications spécifiques. Il n'y a pas d'un côté les revendications diversifiées qui s'expriment et se défendent en territoire, et de l'autre, les revendications spécifiques qui ne peuvent s'exprimer et se défendre qu'au niveau national (Gouvernement, ministères, Accords de branche...)

Les revendications dites « spécifiques » peuvent et doivent aussi être défendues en territoire et en proximité.

Il en va ainsi de la revendication du suivi post-professionnel. On pourrait rajouter : la nécessité d'impulser une démarche syndicale auprès des militant-es des comités d'entreprises pour le secteur privé, des comités d'établissements pour le secteur associatif, des Comités Régionaux des Oeuvres Sociales pour la Fonction publique.

La liste des exemples n'est pas exhaustive, mais c'est bien par ces démarches de « proximité » qu'on peut concrètement démontrer l'utilité du syndicalisme retraité et son efficacité. Qui dit utilité et efficacité dit syndicalisation, si on s'en préoccupe.

A la question « Y a-t-il une vie possible après la vie professionnelle dite « active », dans et avec la CGT » nous répondons :

- **Oui, compte tenu de l'aspiration légitime des salarié-es retraité-es à se faire entendre sur leurs revendications, sur la défense et l'amélioration du niveau de leurs retraites et pensions, et sur leur représentativité à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) ;**
- **Oui, dans le cadre des indispensables et nécessaires solidarités intergénérationnelles ;**
- **Oui, au regard des évolutions démographiques et des mutations du salariat.**

Reste dans le postulat annoncé la question de l'appropriation par chacune et chacun. On touche là à la notion « syndiqué acteur et auteur ». Mais est-ce qu'on la brandit comme un slogan ou est-ce qu'on lui donne réellement vie ? Si oui, comment ?

Quand on parle de « syndicalisme retraité », on parle d'une organisation syndicale donc de retraité-es qui s'organisent. Et puisqu'on n'est plus en activité, que les syndiqué-es sont dans le bénévolat total, puisqu'on milite entièrement sur notre temps personnel, notre façon de nous organiser se doit d'en tenir compte et ce n'est pas si simple !

QUELS MODES DE FONCTIONNEMENT ?

Faut-il copier nos modes de fonctionnement sur ceux des actifs (ex : une section syndicale avec Bureau, Commission Exécutive, voire Congrès...) Oui, là où ça fonctionne, avec un renouvellement, pour pallier au vieillissement de nos militant-es, mais ce type de fonctionnement ne doit pas être le seul modèle. Ne rien s'interdire, savoir innover, bousculer nos habitudes : ici une section, là un syndicat local ou départemental, ailleurs un collectif ou un syndicat « multipro », penser « animation » en même temps qu'organisation... bref, être créatifs ! N'est-ce pas cela d'ailleurs qui nous permet de rester jeunes ?!...

Quels liens créer avec les actifs ? La continuité syndicale se construit à partir du syndicat d'établissement mais dans le souci de laisser le/la syndiqué-e retraité-e prendre son « envol » du syndicat des actifs, car c'est ailleurs et différemment que se joue maintenant son avenir !

Les retraitées syndiqué-es : des cotisant-es qu'on « garde » ou des forces à part entière de la CGT qu'on aide, qu'on convainc de participer à la vie syndicale retraitée ?

Pour que dans les syndicats nos camarades s'inscrivent dans cette démarche, encore faut-il qu'ils la connaissent et qu'ils soient informés du rôle et de l'apport du syndicalisme retraité dans la CGT. Combien de syndiqué-es savent qu'ils peuvent rester syndiqué-es à la retraite ? N'est-ce pas là aussi que nous devons agir ? La question

de la formation syndicale est donc essentielle. Le stage « participer à la vie syndicale retraitée » de 3 jours, trop insuffisamment mis en œuvre, ne peut y suffire. Ne devons-nous pas participer aux stages confédéraux et de notre Fédération pour faire connaître notre syndicalisme spécifique ?

Exemples :

- **Le syndicat anime un « accueil » des nouveaux adhérents pour présenter la CGT : Y évoque-t-on les retraité-es, qu'il y ait ou non une section de retraité-es ?**
- **Quand l'Union locale anime un stage de niveau 1 : quelle place pour les retraité-es dans les thèmes 1 (le salariat), 2 (les revendications), 5 (syndicalisation et vie syndicale) ?**
- **Dans les stages CHS-CT, fait-on le lien entre « conditions de travail, pénibilité » et retraites, suivi-post professionnel ?**
- **Dans les stages éco-CE : les droits des retraité-es dans l'activité sociale du CE... autant de lieux et de moments privilégiés où l'on pourrait mieux travailler ensemble, au service de toute la CGT.**

Notre Fédération construit tous les ans un plan de formation syndicale, quelle place y revendiquons-nous pour y porter les enjeux de la continuité syndicale et la connaissance de la démarche spécifique du syndicalisme retraité ?



QUELLE VISIBILITÉ DANS NOTRE FÉDÉRATION DU SYNDICALISME RETRAITÉ ?

La visibilité et l'efficacité du syndicalisme CGT auprès des syndiqué-es de notre champ professionnel passe aussi par l'influence de notre organisation dans le Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Continuité syndicale et revendicative, influence électorale (à noter que les élections des administrateurs de la CNRACL, pour les actifs et retraité-es de la Fonction publique hospitalière auront lieu fin 2014) dépendent pour beaucoup de notre capacité à investir la nécessaire bataille des idées. Cette dernière passe par la formation syndicale certes, mais aussi par la lecture de nos publications syndicales.



« Vie Nouvelle », le magazine des retraité-es CGT, a besoin d'une meilleure prise en compte par les militant-es et syndiqué-es. La qualité de ses articles, analyses et commentaires, diffère de tous les magazines «spécialistes des seniors» et justifie son utilité. Inciter nos syndiqué-es à l'abonnement et à la lecture de la presse CGT

est indispensable pour favoriser la compréhension par le plus grand nombre des enjeux de notre société et des luttes à mener.

LE CONGRÈS DÉCIDE

- De communiquer régulièrement sur les activités et les revendications impulsées par l'UFR et de mieux s'investir dans les publications et les communications fédérales (lettre du jour, Bulletin Fédéral, Cahiers de la Vie Fédérale, Perspectives Santé...) et de veiller à la visualisation de nos revendications, actions et propositions sur le site UFR de notre Fédération ;
- De s'inscrire pleinement dans la campagne électorale des élections 2014 des administrateurs à la CNRACL ;
- D'intervenir, chaque fois que possible, dans les stages de formation syndicale pour évoquer le bien-fondé du syndicalisme retraité pour toute la CGT ;
- De participer à la prise en compte de la résolution du 50^e Congrès sur le syndicalisme spécifique retraité au sein de la CGT ;
- D'impulser la lecture de « Vie Nouvelle » en faisant connaître notre magazine par une campagne d'abonnements : un-e syndiqué-e, un abonnement. De cibler les syndicats d'actifs pour proposer l'abonnement individuel à 1 euro/mois à chaque syndiqué-e ou l'abonnement financé par le syndicat des actifs. Se fixer un objectif d'abonnements par département, réaliste, tenant compte du nombre d'adhérents ;
- De concrétiser un livret d'accueil à remettre au nouvel adhérent ;
- D'aider les syndicats d'actifs à aborder la question de la continuité syndicale et revendicative lors de la réunion de la Commission Exécutive.

FONCTION PUBLIQUE : AUCUNE ATTAQUE CONTRE LES CARRIÈRES N'EST ENVISAGEABLE !

La dernière période a été riche d'informations et de déclarations les plus contradictoires concernant les agents de la Fonction publique. D'aucuns ont préconisé qui le gel des primes, qui le blocage des promotions, qui la mise entre parenthèse des avancements d'échelons. Les pires hypothèses ont donc circulé. La CGT a immédiatement fait connaître sa condamnation la plus résolue vis-à-vis de tels projets. La mobilisation syndicale a permis un premier recul, obligeant le Premier ministre à démentir... Déjà, le gel de la valeur du point depuis 2010 est absolument inacceptable ! Les causes de ce déferlement sont à rechercher du côté des nouvelles amputations drastiques des dépenses publiques (50 milliards d'€ à trouver) et des cadeaux au patronat (le pacte de responsabilité). Pour obtenir le dégel de la valeur du point et de véritables avancées en matière de pouvoir d'achat, de carrière, l'heure est à l'action ! Après le 6 février, la construction du 18 mars au plan interprofessionnel et du 4 avril au plan européen sont d'ores et déjà à l'ordre du jour.



CATÉGORIE C : LA MONTAGNE ACCOUCHE D'UNE SOURIS !

Les personnels de catégories C viennent une fois de plus de faire les frais de l'austérité ! Le soit-disant effort consenti par le ministère de la Fonction publique n'est pas à la hauteur des attentes. Un simple saupoudrage de quelques points d'indice sur quelques échelons ne permet pas de compenser les pertes de pouvoir d'achat. Le point d'indice est gelé pour la 5^e année consécutive (2009). La CGT continue d'exiger des augmentations significatives de salaires permettant un rattrapage sur les pertes du pouvoir d'achat depuis le 1^{er} Janvier 2000 (13% de perte sur l'inflation). Elle n'est toujours pas entendue. Et comme si ça ne suffisait pas, le discours ambiant tend à faire passer les fonctionnaires pour des nantis ! Les dernières annonces concernant l'objectif d'atteindre 50 milliards d'euros d'économies annoncées d'ici à 2017 auront pour conséquence d'imposer de nouveaux efforts aux fonctionnaires afin de contenir la masse salariale de l'Etat.



QUAND L'ACTION REVENDICATIVE MÈNE À LA SYNDICALISATION

A l'Hôpital du Havre, 150 agents démissionnent en 2008 suite à un Plan de restructuration et perçoivent « l'Indemnité Volontaire de Départ » amputée des cotisations sociales indûment prélevées. Malgré un Arrêt de la Cour de Cassation en 2011, l'Administration refuse de rembourser... A l'initiative de la Section CGT des retraité-es, un « collectif » pour la défense des ex-agents se crée, dont beaucoup sont désormais en retraite. Toutes les décisions « stratégiques » sont prises ensemble: on se réunit régulièrement, on s'informe par téléphone, mail, courriers... On négocie les honoraires d'une avocate pour le Tribunal Administratif...

Pour couvrir les frais de fonctionnement, la CGT propose une participation de 10€/personne dont elle exempte les syndiqué-es. On valide ainsi que toute action a un coût que les syndiqué-es ne doivent pas supporter seul-es. La procédure au Tribunal Administratif est longue, on espère la victoire mais on a déjà gagné sur la reconnaissance du rôle du syndicat (informer, proposer, organiser) la prise de conscience que même en retraite, on a toujours des revendications à défendre, toujours besoin d'agir. Et aujourd'hui la section compte 8 syndiqué-es supplémentaires !

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE ET CNRACL

Attaque sur la reconnaissance de la catégorie active à Toulouse : tous concernés !

Le dossier des auxiliaires de puériculture affectées en crèche hospitalière est, en fait, celui de la question de la catégorie active. L'analyse du texte établissant la liste des corps et emplois ouvrant droit à la catégorie active est l'enjeu d'une bataille majeure. D'un côté la DGOS (le ministère) et la CNRACL (caisse de retraite des hospitaliers) considèrent qu'il ne s'agit que d'emploi et, en particulier du contact avec les patients. De l'autre, la CGT réaffirme avec force et conviction que ce texte porte essentiellement sur des corps et non des emplois, en particulier pour le corps d'aide-soignante. Au-delà de la situation des auxiliaires de puériculture qui appartiennent au corps des aides-soignantes, c'est la conception des catégories actives qui est au cœur de cette opposition. Les ministères sont engagés dans une course de vitesse pour diminuer les corps et grades concernés par la catégorie active dans la Fonction publique. Pour la CGT, il n'est pas question de laisser cette remise en cause se faire, même insidieusement. Une pétition est à la disposition des syndicats sur le site internet de la Fédération.



Y-A-T-IL ENCORE DE LA PLACE POUR L'HUMAIN EN PSYCHIATRIE ?

C'est la thématique des rencontres nationales de psychiatrie organisées par Emergences et qui auront lieu les 2 et 3 avril à Montreuil (93). Parce qu'il est urgent de remettre l'humain au centre du débat pour les personnes accueillies, hospitalisées et pour tout le personnel, la CGT porte l'exigence d'une loi d'orientation et de programmation pour la psychiatrie. Au cours de ces rencontres, 3 thématiques seront débattues : le secteur en psychiatrie, psychothérapie institutionnelle et militantisme, équipe pluridisciplinaire. Le fil rouge de cette initiative sera l'accès aux soins, le financement dans quel système de santé.

Prenez contact avec votre syndicat pour vous inscrire.

LOI : ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT

Les concertations pour la préparation de la future loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement arrivent à leur fin. La CGT, invitée à participer à ces concertations, a fait valoir ses propositions concernant la prise en charge de la perte d'autonomie, notamment celle de son financement qui doit reposer sur la solidarité nationale.

Et justement, cette question du financement, essentielle pour que les établissements embauchent des personnels qualifiés et correctement rémunérés, ne sera abordée que dans un deuxième temps car le premier volet de la loi concerne en priorité le domicile. Peu de crédits sont sur la table pour ce premier volet (650 millions d'euros).

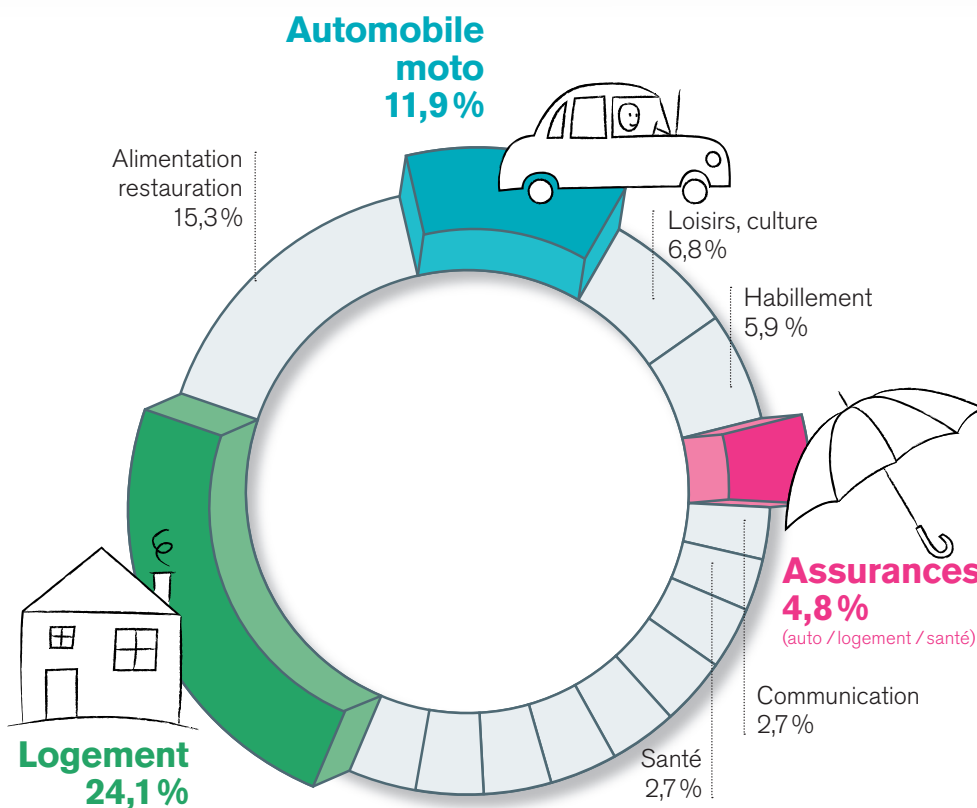
Quant à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) qui repose uniquement sur les retraités imposables, estimée à 645 millions d'euros, elle doit permettre de revaloriser l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), de financer l'aide aux aidants, etc. Quelle part sera consacrée aux établissements ? Nous n'avons obtenu aucune réponse. En tous cas, au vu des conditions de travail dans les EPHAD, il y a urgence à donner des moyens à ces secteurs...

LA CGT HONORÉE PAR LA RÉPUBLIQUE !

Le 21 janvier dernier au siège de la CGT, Elisabeth Roudinesco, historienne et psychanalyste, a remis les insignes de chevalier de la Légion d'honneur à notre Camarade Caroline Ferreira. Cette cérémonie s'est déroulée en présence de Thierry Lepaon, secrétaire général de la CGT, de Bernard Thibault, ancien Secrétaire général, et de nombreux militants de notre Fédération et au-delà. C'est un événement dans notre organisation, qu'une ou que l'un d'entre nous soit honoré(e). Caroline a hésité avant d'accepter et c'est la volonté de mettre en avant l'engagement syndical des femmes qui l'a motivée. Elle a tenu à souligner à cette occasion que l'engagement syndical au féminin est possible à la seule condition d'être soutenue par nos familles et par les militants qui nous entourent. « *Les femmes ont à se battre pour lutter contre la culpabilisation que renvoie encore notre société* »...



BUDGET FAMILIAL

TROUVER
LE BON ÉQUILIBRE

Source : Insee, dernière enquête budget de famille.

Avec plus de 40% des dépenses familiales consacrées au logement, à la voiture et aux assurances, l'équilibre du budget familial est un art délicat. Tour d'horizon des marges de manœuvre.

Aujourd'hui, repenser l'équilibre de son budget familial est devenu une nécessité très largement partagée. Avec un recul historique de leur pouvoir d'achat et des perspectives économiques qui les font douter de l'avenir, les ménages

français sont plus que jamais à la recherche d'économies dans leurs dépenses. Alors, significatifs ou plus modérés, ponctuels ou récurrents, quels gains espérer sur quels postes de dépenses et surtout comment agir ? En ne laissant rien au hasard et en étudiant tous les types de dépenses,

**Le logement
+ la voiture
+ les assurances
= 40,8% du budget
d'une famille**

sans complaisance. En commençant par le logement, l'automobile et les assurances, que l'on croit souvent incompressibles.

Le logement, premier poste de dépenses
Représentant aujourd'hui à lui seul le quart du budget familial (voire le tiers pour les propriétaires accédants), le logement paraît à première vue un domaine dans lequel il est de plus en plus difficile de pouvoir réaliser des économies. D'autant que les prix de l'immobilier dans l'Hexagone ont progressé deux fois plus vite que les revenus des Français au cours des dix dernières années et se sont même envolés en région parisienne. Et pourtant, sans être obligé de déménager ni partager sa maison ou son appartement, des solutions existent.

La conjoncture actuelle a amené les organismes de crédit à pratiquer des taux exceptionnellement bas et il est intéressant d'en profiter. On emprunte aujourd'hui aux alentours de 3%, contre 5% il y a 5 ans. Pour les primo-accédants à la propriété, c'est donc le moment d'emprunter en négociant sérieusement le taux et les conditions générales de leur emprunt. Quant à ceux qui sont dans leurs premières années de remboursement, ils ne doivent pas hésiter à remettre en



concurrence les taux et conditions de leur financement. Au début d'un prêt, les intérêts peuvent représenter plus de 50% des mensualités, l'effet renégociation est donc maximisé. Philippe, propriétaire d'un appartement à Bordeaux, témoigne : « J'ai renégocié mon crédit récemment. Résultat : 25 000 euros de gagnés, après déduction des frais de rachat anticipé, de dossier et de garantie. Pas mal ! » De fait, une renégociation de crédit est rentable lorsque l'écart de taux entre le crédit en cours et celui qui peut être obtenu dépasse 1%. La renégociation permet de raccourcir la durée du prêt, ou d'alléger les charges de remboursement.

Bien négocier l'achat de sa voiture, c'est possible !

Moyen de transport souvent incontournable pour se rendre sur son lieu de travail, la voiture coûte cher. Cher à l'achat mais aussi à l'usage, avec des frais d'entretien non négligeables et des coûts de carburant qui augmentent régulièrement à la pompe. Parallèlement, la valeur des véhicules à la revente décote souvent rapidement, incitant les familles à acheter de plus en plus de voitures d'occasion, avec des risques et des coûts de réparation associés parfois élevés. Pour éviter ces désagréments



et faire en sorte que la voiture ne devienne pas un luxe à sacrifier, c'est à l'achat qu'il convient de se montrer à la fois habile et prudent. En négociant une importante remise ou un taux de crédit avantageux pour l'acquisition d'un véhicule neuf, ou encore en achetant une occasion récente garantie. Des moyens sûrs de dépenser moins et sans risque !



« Renégocier notre prêt immo nous a permis de revoir à la baisse nos mensualités. Un peu de souplesse côté budget, ça ne fait pas de mal avec l'arrivée de bébé ! »

De nombreux véhicules neufs se négocient aujourd'hui avec une remise de 20% mais il faut savoir qu'il est possible d'atteindre jusqu'à 35 voire 40% dans certains cas, tout en bénéficiant de la garantie constructeur. « J'ai obtenu 40% de réduction sur le prix d'un monospace neuf. Qui dit mieux ? », s'exclame Benoit, dont la famille nantaise vient de s'agrandir. Et si l'achat d'un véhicule par Internet génère quelques craintes, comme c'est le cas pour beaucoup de ménages français, il sera judicieux de passer par l'intermédiaire d'un assureur tel que la MAIF, dont l'image de marque et la notoriété sont gages de sécurité.

S'assurer au juste prix

Quand l'équilibre budgétaire est difficile à trouver et que la situation économique et financière d'une famille devient tendue, il peut être tentant d'économiser sur les frais d'assurance. Surtout qu'assurer un bien ou une activité n'est pas toujours légalement obligatoire et laisse par conséquent le champ libre aux risques non couverts. Dans d'autres cas de figure, les familles font parfois trop tard l'amer constat que leur contrat d'assurance ne couvrirait pas le sinistre qu'elles viennent de subir, les obligeant alors à en assumer elles-mêmes les conséquences financières. Or, la facture peut être lourde ! Sans compter que de très nombreux contrats excluent d'office certains risques, tels que ceux liés à la vie scolaire, aux sports d'hiver ou aux

« Une voiture neuve 35% moins chère, c'est tentant. Mais faire un achat de plus de 15 000 € sur Internet, il faut oser. J'ai osé. Passer par la MAIF, c'est quand même plus rassurant. »

« Moi par exemple, j'ai économisé 26 000 € sur mon crédit immobilier, 9 000 € sur l'achat de la voiture, sans compter les assurances superflues que j'ai résiliées... » Alexandre, 34 ans.



« Je suis pile dans la cible : pour ma maison, j'ai emprunté en 2010 sur 17 ans. Quand j'ai reçu mon offre de renégociation, j'avoue qu'une telle économie, j'avais un peu de mal à y croire. »



MAIF FAMILLES

AGISSEZ SUR VOTRE BUDGET

appareils nomades. Il faut alors souscrire des contrats complémentaires au cas par cas et, au final, l'addition est souvent salée. « On m'a volé mon vélo dans ma cave. Mon assurance n'a pas fonctionné. J'ai même découvert à cette occasion qu'il n'était assuré qu'à mon domicile! Vous connaissez beaucoup de personnes qui garent leur vélo dans le salon? », déplore Laurence, dans la région de Lille. L'une des solutions les plus économiques et les moins périlleuses consiste à choisir une protection adaptée qui tienne compte des nouvelles configurations familiales et des besoins actuels de chacun, sans superflu. S'assurer judicieusement aujourd'hui, ce n'est pas abandonner des garanties mais penser à une couverture globale qui préserve la sécurité de la famille tout autant que son porte-monnaie. ■



« On a économisé les 20€ d'assurance scolaire que l'on payait pour les enfants et les 60€ d'assurance vol de mon téléphone portable. »

Budget logement

- **Emprunt immobilier¹** : recherche des meilleures conditions de prêt
- **Renégociation de crédit^{1 et 2}**

GRATUITE

économie moyenne

-26 000 €

le + MAIF Frais de négociation/ renégociation offerts sur maif.fr soit 900€ d'économie supplémentaire³.

Budget automobile

- **Voiture neuve⁴**
- **Occasion récente⁴** : garantie 12 mois incluse sur tous les véhicules proposés par Aramis
- **Crédit auto à taux très compétitif**

jusqu'à

-35 %

économie moyenne

-400 €

frais de gestion

0 €

le + MAIF Du 17 mars au 12 avril 2014, sur maif.fr, 150€ minimum d'économie supplémentaire⁵ sur votre voiture neuve ou d'occasion grâce à l'assurance auto MAIF.

Budget assurances

Avec l'assurance auto MAIF, ces garanties sont gratuites pour les enfants de nos assurés, soit une économie moyenne de :

- **Conduite occasionnelle assurée⁵**
- **Surprime jeune conducteur offerte⁶**

-40 €

-400 €

Avec l'assurance logement⁷ MAIF, ces garanties sont gratuites pour toute la famille, soit une économie moyenne de :

- **Garantie des smartphones, tablettes⁸**
- **Garantie des instruments de musique⁶**
- **Assurance bagages et vol de papiers⁸**
- **Assurance scolaire⁸** (y compris sorties, séjours)

par objet et par an

-64 €

par an et par instrument

-40 €

par voyage

-65 €

au minimum par enfant

-10 €

le + MAIF 95% des sociétaires sont satisfaits de la MAIF après un sinistre. Baromètre 2013 de satisfaction post-sinistre conduit auprès de 3 987 sociétaires MAIF.

Réduisez vos charges sur www.maif-familles.fr

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager. Organisme prêteur : Socram Banque.

Offre valable du 17 mars au 12 avril 2014, détails sur www.maif-familles.fr. Exemples non contractuels. 1- Bien immobilier situé en France métropolitaine. Aucun versement de quelque nature que ce soit ne peut être exigé d'un particulier avant l'obtention d'un ou plusieurs prêts d'argent. 2- Économie moyenne de 26 000 € réalisée sur la durée totale du prêt pour les dossiers validés en 2013 par **Crédit immobilier direct**. 3- Montant de 900 € correspondant aux frais minimum habituellement facturés par **Crédit immobilier direct**, SAS au capital de 858 000 €, filiale de la MAIF, RCS Niort 445 091 416 - 61 rue de la Gare - 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement non exclusifs inscrit sur le registre unique sous le n° 07030069 (www.orias.fr). 4- Achat de véhicules en partenariat avec **Aramis** et **Auto-IES**. Points de livraison situés en France métropolitaine. 5- Avantage sous forme de chèque adressé dans un délai de deux mois minimum pour la souscription d'un contrat d'assurance Vam avant le 31/12/2014 faisant suite à la commande d'un véhicule neuf ou d'occasion sur www.maif.fr entre le 17 mars et le 12 avril 2014. 6- Sources : études concurrence MAIF 2012, suppléments habituellement constatés. 7- Avec les formules Raqyam Équilibre et Raqyam Sérénité. 8- Tarifs moyens constatés dans la presse. **MAIF**, Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - 79038 Niort cedex 9. **Filia-MAIF**, Société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré, RCS Niort B 341 672 681 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances. MAIF et Filia-MAIF agissent en qualité d'intermédiaires en opérations de banque et en services de paiement exclusifs de Socram Banque. Filia-MAIF est inscrite sur le registre unique sous le n° 13 003 699, MAIF sous le n° 13 005 068 (www.orias.fr). **Socram Banque**, Société anonyme au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682014865 - 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort cedex 9. Mandataire en assurance. N° Orias : 08044968 (www.orias.fr).



ASSUREUR MILITANT.

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS - Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL**