



BULLETIN D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

N° 2- Octobre 2022

Edito HAUT-SAONNOIS

Pour la première fois depuis 1945, un parti postfasciste pourrait gouverner l'Italie. Après la Suède, le séisme politique italien fait résonance avec le score du RN aux dernières élections législatives en France. Nous assistons à une progression inquiétante des idées nationalistes, racistes, contraire aux droits des femmes, des LGBT et anti-sociales en Europe. En France, les premiers textes votés à l'Assemblée Nationale ont démontré pour celles et ceux qui en doutaient encore, l'imposture sociale du RN, s'alliant au gouvernement et au patronat, refusant l'augmentation du SMIC, rejetant la taxe sur les superprofits et en accord avec la monétisation des RTT.

Une énième réforme de l'UNÉDIC va amener à un nouveau durcissement des conditions d'indemnisation des privés d'emploi visant à baisser encore leurs droits. Contrairement aux mensonges du gouvernement, aucune étude ne montre des chômeurs contents de rester au chômage à ne rien faire. C'est d'autant plus vrai que 64 % des inscrits à Pôle Emploi ne sont pas indemnisés, notamment à cause de la précédente réforme.

Le patronat applaudit ce projet sachant, qu'il bénéficiera d'une main-d'œuvre plus malléable, plus flexible et plus précaire. Une chose est sûre, cette réforme a pour principal objectif de faire des économies sur le dos des demandeurs d'emploi.

Le rapport annuel du Conseil d'Orientation des Retraites, dément les prévisions catastrophiques gouvernementales du système actuel. Il montre un système largement excédentaire. L'objectif du gouvernement et du patronat est de baisser le niveau des retraites par répartition pour ouvrir la voie au développement de l'épargne-retraite, donc à la capitalisation. En faisant des retraites l'alpha et l'oméga de la politique économique, l'exécutif renonce en silence à s'attaquer à un dossier autrement plus complexe et explosif : celui de la remise à plat de toute la dépense publique : dépenser moins ici, pour dépenser plus et surtout mieux ailleurs, oser et choisir, stopper les aides aux entreprises sans contreparties ainsi que les exonérations de cotisations.

Se profile également la renégociation de la retraite complémentaire du secteur privé (AGIRC/ARRCO) qui pourrait mettre sur la table de nouveaux reculs, ce serait alors un véritable cheval de Troie pour avancer sur la réforme du régime de base et la disparition des régimes spéciaux réaffirmée par le gouvernement.

La CGT est opposée à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et à une augmentation de la durée de cotisation. C'était l'un des mots d'ordre du jeudi 29 septembre 2022, journée de mobilisation interprofessionnelle unitaire, pour l'augmentation générale des salaires, des pensions et minima sociaux mais, aussi, contre la retraite à 65 ans. Près de 200 manifestations ont permis à plus de 250 000 personnes de se rassembler, partout en France. Dans notre département seules la CGT et FSU ont appelé à la mobilisation et rassemblé environ 180 manifestants à Vesoul.

En instrumentalisant les crises et le chantage à la dette, le gouvernement entend achever la casse du système social français : retraites, salaires, temps de travail, assurance chômage, Sécurité Sociale, en poursuivant une politique d'assistance au patronat favorisant une poignée de milliardaires.

Pour dire stop à ce massacre social, les salariés doivent s'organiser syndicalement en créant le rapport de force dans les entreprises et dans la rue.

Annick DIDIER
Secrétaire Générale

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saône

N° ISSN 0338-8034 – Publiissimo Esprit Libre -DIRECTEUR DE PUBLICATION : Annick DIDIER

Parution mensuelle - Imprimé par nos soins sur du papier certifié FSC – Prix 1€

Union Départementale CGT 70 – 5 cours François Villon – 70000 VESOUL

☎ 03.84.78.69.90 – Mail : ud-cgt70@wanadoo.fr – Fax 03.84.78.69.91

Réformes des retraites paramétriques = une dégradation progressive...

Depuis plus de trente ans, les attaques contre les retraites n'ont pas arrêté :

1987 : loi Seguin : impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

1993 : réforme Balladur : passage de trente-sept années et demie à quarante années de durée de cotisations pour les salariés du privé, passage des dix aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul de la pension.

1995 : réforme Juppé : retrait du projet de « régime universel », les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.

2003 : réforme Fillon : allongement progressif de la durée de cotisation jusqu'à quarante et une années et demie, application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

2010 : réforme Woerth : repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n'ayant pas atteint les 41,5 annuités.

2013 : réforme Hollande : augmentation de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973.

L'équilibre financier est assuré à court et à long terme malgré des réformes qui ont dégradé les droits des retraités.

➤ Un financement assuré encore à 78 % par les cotisations sociales en 2019 (hors effet crise sanitaire et ensemble du système de retraite).

➤ La part des retraites stabilisée à 14 % du PIB, avec baisse prévue à 13 % ou 11,3 % en fonction des scénarii du Conseil d'Orientation des Retraites (effet réforme).

➤ Le financement à court terme : équilibre atteint avant crise = pas de problème.

➤ Le financement à long terme : les ressources disponibles sont très larges, 72 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales sont accordées au patronat.

La réforme Macron 2022 : Ce que l'on sait ...

Une réforme paramétrique (qui changerait un ou des paramètres du système actuel :

âge de départ, nombre de trimestres ... **Report de l'âge de départ à 65 ans.**

- C'est allonger une période comprise actuellement entre 58 et 62 ans durant laquelle les travailleurs ne sont plus tous en activité et qui constitue un « sas de précarité » avant la retraite.
- C'est augmenter le nombre de personnes au chômage, malades, invalides... et les besoins en financement qui vont se déplacer de la branche retraite à celles de ces risques.
- C'est le risque d'être en mauvaise santé en arrivant à la retraite.
- C'est conduire à une dégradation des conditions de travail : partir plus tard signifie travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions, avec un impact sur la santé des travailleurs et des futurs retraités.
- C'est la remise en cause du principe que la retraite est deuxième temps de vie. Les travailleurs ont participé à la production, à la richesse du pays et ont droit à cette nouvelle période de leur vie. Ce n'est pas parce qu'ils ne produisent plus qu'ils ne sont plus utiles.

Génération	Age de départ
1961	62 ans et 4 mois
1962	62 ans et 8 mois
1963	63 ans
1964	63 et 4 mois
1965	63 et 8 mois
1966	64 ans
1967	64 et 4 mois
1968	64 et 8 mois
1969	65 ans

Le président promet une retraite minimum à **1 100 €** pour une carrière complète. Ce que promet la réforme Macron c'est 1 100 € pour 167 trimestres aujourd'hui et 172 pour ceux nés après 1973. Ces 1 100 € de retraite minimale présentés comme une mesure phare d'une réforme qui vise à repousser l'âge de départ, sont à peine au niveau du seuil de pauvreté qui est de 1 102 € par mois.

Le gouvernement veut boucler le dossier des retraites avant Noël, afin qu'il **entre en vigueur à l'été 2023**, ainsi l'allongement se ferait de 4 mois par an jusqu'à la génération 1969.

Supprimer les régimes spéciaux

Une dimension systémique en lien avec :

- La suppression des statuts professionnels.
- La privatisation des entreprises publiques et des services publics.
- La disparition des secteurs d'activités qui ont rendu possible le développement économique.

Des difficultés budgétaires contestables :

- Les régimes spéciaux surcotisent et contribuent donc largement.
- La suppression des statuts, les embauches en dehors du statut, le recul des embauches détériorent le ratio cotisants/retraités et les ressources des régimes.
- Un surcoût temporaire des régimes en extinction ou avec des ratios qui vont se stabiliser.
- Un pseudo-surcoût actuel qui ne fait que refléter le coût d'un développement économique passé.

Un recul des droits importants : d'âges moyens de départ allant aujourd'hui de 54 à 56 ans (catégories actives ou conduite) ou autour de 60 ans, on passerait vers un départ moyen à 62, 63 ou 65 ans.

Supprimer les régimes spéciaux, c'est mettre en danger la santé des travailleurs de ces secteurs : ces régimes sont pionniers en matière de reconnaissance de pénibilité du travail.

Révision des **départs anticipés pour pénibilité** : Les dispositifs actuels de retraite anticipée, déjà défaillants avec une retraite à 62 ans, le seront encore davantage avec un âge de départ plus lointain et une durée de cotisation allongée.

Les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans (contre 1,8 année pour l'ensemble de la population), donc allonger la période de précarité sera fatale pour les travailleurs.



Le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites dément largement les prévisions catastrophiques en matière de retraites. Ce rapport montre de façon très claire que le système actuel est excédentaire de près de 900 millions d'€ en 2021 et devrait dégager un excédent de 3,2 milliards d'€ en 2022.

L'objectif recherché par le gouvernement et le patronat est donc bien de baisser le niveau des retraites par répartition pour ouvrir la voie au développement de l'épargne-retraite donc à la capitalisation. En affaiblissant le niveau des pensions et en rendant de plus en plus inaccessible la possibilité d'avoir une carrière complète, le gouvernement propose la capitalisation pour répondre à la pression des fonds de pensions.

Ce que revendique la CGT :

- **Départ à la retraite dès 60 ans à taux plein.**
- **Départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.**
- **Assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75% du revenu d'activité pour une carrière complète.**
- **Elever le minimum de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.**
- **Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix.**
- **Prendre en compte les années d'études au travers d'une validation des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à pôle emploi.**
- **Une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.**
- **Supprimer les exonérations de cotisations sociales.**
- **Modifier la répartition des richesses.**
- **Instaurer un malus sur les emplois précaires.**
- **Lutter contre la fraude aux cotisations sociales qui rapporterait au minimum 1 à 2 milliards d'€ par an.**

Abécédaire des retraites

A **Âge** Il peut s'agir de l'âge minimum légal de départ à la retraite, relevé à 62 ans par la réforme de 2010 et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, pour les générations nées après le 1^{er} janvier 1955, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits a également été transposé aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier. Il ne correspond pas à l'âge du taux plein (une pension sans décote). Tout dépend du nombre de trimestres validés en fonction de sa date de naissance : par exemple 169 trimestres pour ceux nés en 1964-1965-1966, contre 162 trimestres pour la génération 1950. Il ne faut pas non plus confondre âge légal et âge moyen de départ à la retraite : 62 ans et deux mois en 2019, tous régimes confondus y compris les régimes spéciaux, plus élevé pour les femmes (62 ans et 6 mois en moyenne). Du fait principalement du relèvement de l'âge légal, il a augmenté d'un an et 8 mois depuis 2010. Plus récemment est également apparue la notion d'âge pivot, que le gouvernement voulait mettre en place dès 2022 : c'est l'âge minimal à atteindre pour obtenir une retraite sans l'application d'un malus. On parle aussi dans ce cas d'âge « d'équilibre ».



Annuité Le régime par annuités est l'un des trois systèmes qui composent les systèmes de retraite de base en Europe, aux côtés de ceux dits à points ou en comptes notionnels. Ils sont à prestations définies (voir « p » comme prestations), adoptés par quatorze pays de l'Union européenne, dont la France. La pension de retraite y est définie en fonction des revenus d'activités et des caractéristiques professionnelles. Ils mettent en avant un objectif de revenu de remplacement. La durée de carrière s'exprime sous la forme d'années ou trimestres validés : par exemple, pour une retraite à taux plein, 162 trimestres pour ceux nés en 1964-1965-1966, 172 pour la génération 1973 (réforme de 2014).

Agirc-Arrco Régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé, il est issu de la fusion, au 1^{er} janvier 2019, de l'Agirc (cadres) et l'Arrco (non-cadres). En 2020, le montant annuel de la retraite directe y est de 3620 euros pour les femmes, et 7994 euros pour les hommes. Progressivement les droits ont été réduits. Quand un cadre né en 1956 partait en 2020 avec 68 % de son dernier salaire sous forme de pension, son homologue né en 1996 ne percevra en 2062 que 51 % de son salaire de fin de carrière. Pour les femmes, si la chute sera moindre (-11 points), c'est en raison de salaires de fin de carrière moins élevés.



C **Cotisations définies** Un système adopté par la Suède en 1994. Dans ce cas, le taux de cotisation est fixé une fois pour toutes. Quelles que soient les évolutions démographiques, économiques et sociales, ce système est censé supprimer tout besoin de financement supplémentaire des retraites. Les droits à retraite peuvent être réduits par un mécanisme automatique (voir notionnels) pour rétablir si besoin l'équilibre financier des régimes. Cette réduction des droits touche alors aussi bien les actifs que les retraités. En Italie, par exemple, cela n'a pas empêché l'adoption de nouvelles mesures paramétriques.

Capitalisation Par rapport au système par répartition qui assure une solidarité entre les générations, la capitalisation repose sur le principe de l'épargne individuelle (plan d'épargne retraite populaire, par exemple) ou collective (plan d'épargne pour la retraite collectif). S'y ajoutent depuis la loi PACTE adoptée en 2019, les nouveaux plans d'épargne retraite (Per). Les études parlent alors de « retraite supplémentaire » fonctionnant en capitalisation. Si elle représente encore une part globalement faible comparativement aux retraites globales, ses montants sont importants : 13,6 milliards d'euros, en 2019, tous dispositifs confondus. La baisse programmée des pensions, et celles en particulier des ingénieurs, cadres et techniciens, vise à généraliser les retraites par capitalisation comme complément de retraite.



D **Décote** Son application concerne les retraités

entre l'âge minimum légal (62 ans) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans) mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis. Dans le régime général, chaque trimestre manquant équivaut, pour la génération née à partir de 1953, à une réduction de pension avoisinant 1,25 %. Dans la fonction publique, une décote est également appliquée depuis le 1^{er} janvier 2006. Dans les régimes spéciaux (Sncf, Ratp, Industries électriques et gazières...), elle s'applique progressivement depuis le 1^{er} juillet 2010.

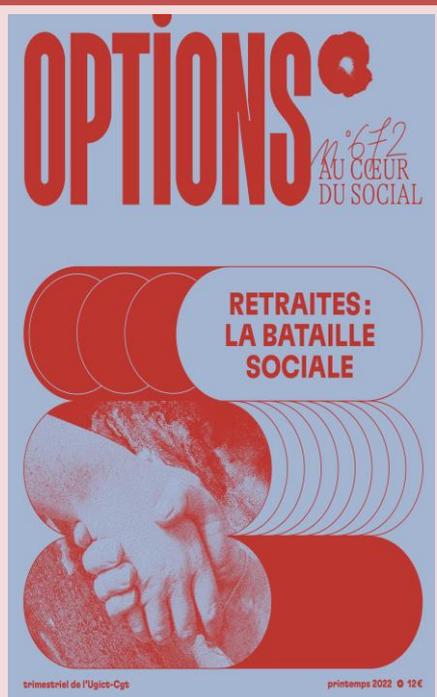
F **Fonction Publique**

Deux régimes coexistent : le régime de la Fonction publique d'État et la Cnracl (fonctions publiques territoriale et hospitalière). Dans les mêmes conditions qu'au régime général, la réforme de 2010 a notamment relevé l'âge d'ouverture des droits à 62 ans et supprimé les départs anticipés pour les parents de trois enfants ou plus. La loi de 2014 a relevé les taux de cotisation. Le Conseil d'orientation des retraites (Cor) a montré que la baisse du taux de remplacement était davantage marquée dans le secteur public (-6 points) que dans le secteur privé (-4 points) entre les générations 1938 et 1950. Ce recul s'explique en grande partie par l'effet de ces différentes réformes (instauration de la décote, alignement des durées d'assurance sur celle du secteur privé) et du gel du point d'indice depuis plusieurs années.



N **Notionnels** associés à la notion de « comptes ». Depuis

la réforme de 1994, c'est le système de retraite adopté par la Suède fonctionnant à cotisations définies (voir « C » comme Cotisations définies). Par « notionnel », il faut en réalité entendre « virtuel », en lien avec le compte individuel de chaque salarié, où sont crédités fictivement chaque année ses cotisations de retraite. Fictivement, car le régime fonctionnant en répartition, le montant des cotisations est immédiatement reversé sous forme de pension aux retraités. Comme pour l'épargne retraite, le capital accumulé est transformé en une rente viagère au moment du départ. Son montant est obtenu en divisant le montant du capital accumulé notamment par l'espérance de vie moyenne de la génération du salarié, à l'âge où il prend sa retraite. Contrairement au système à prestations définies, le futur retraité n'a aucune visibilité sur le montant de sa pension. En cas de déséquilibre financier, un mécanisme automatique d'équilibre a été instauré en 2001. Quatre autres pays de l'Union européenne ont adopté ce système de comptes notionnels : l'Italie, la Lettonie, la Pologne et la Roumanie.



P **Prestations Définies**

Dans ce système qui garantit un niveau déterminé de pension, ce sont les cotisations qui s'ajustent aux besoins : celles-ci peuvent augmenter pour maintenir ou améliorer les prestations. Il s'oppose au système dit « à cotisations définies » (voir « c » comme cotisations) où le futur retraité n'a aucune visibilité sur le montant de sa pension, ni sur l'évolution de son pouvoir d'achat. En réalité, depuis 1993, le système fonctionne « à cotisations et prestations négociées », par une baisse ou une stagnation des cotisations, l'allongement de la durée de cotisation ou la baisse du taux de remplacement.

R **Régimes Spéciaux**

Ce sont des régimes dont bénéficient les salariés de grandes entreprises publiques ou de branche telles que, les industries électriques et gazières. Alors qu'ils sont systématiquement attaqués à chaque projet de réforme, ils ne totalisent que 1,5 % des actifs et 3 % des retraités. Certains ont été créés très tôt comme celui de l'Opéra de Paris au XVIII^e siècle. De nombreux régimes spéciaux ont été réformés en 2007-2008 dont ceux de la RATP, de la SNCF, des Industries électriques et gazières, de l'Opéra de Paris ou de la Comédie française. C'est par une série de décrets adoptés en 2011 que la réforme de 2010 a été étendue aux régimes spéciaux avec un calendrier différent. En janvier 2017 a débuté le relèvement des bornes d'âge, à raison de quatre mois par génération, à partir de celle de 1967.



Réversion C'est une partie de retraite destinée au conjoint survivant. À chaque réforme ou projet de réforme, ses règles d'attribution sont sur la table pour être « remodelées » au motif de contenir les dépenses de retraite. En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en grande majorité, l'écart de pension entre les femmes et les hommes était de 28 % en 2019. En moyenne, les premières ont une pension mensuelle de 1399 euros quand celle des seconds est de 1947 euros. Sans les pensions de réversion, l'écart est de 40 %, toujours en 2019. Au total, environ 4,4 millions de personnes perçoivent aujourd'hui une pension de réversion.

S **Solidarité**
C'est le fondement du système actuel qui fonctionne en répartition. Cette solidarité est intragénérationnelle : elle s'organise entre les différents secteurs et branches, indépendamment de leurs caractéristiques propres (démographiques, ou économiques). Elle est aussi intergénérationnelle en organisant une chaîne de solidarité entre actifs et retraités. Les générations aujourd'hui en activité financent directement les pensions de retraite de leurs aînés sans passer par une accumulation d'épargne. En échange ils bénéficient d'un pacte social dans lequel ils ont la certitude que leurs propres pensions de retraite seront financées par les générations suivantes.



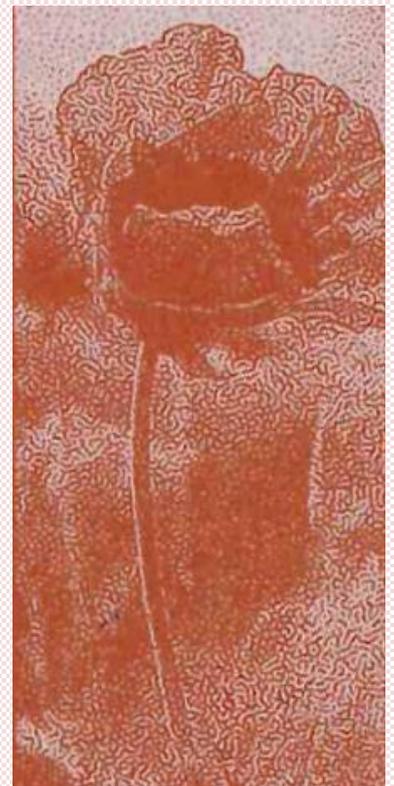
T Taux de remplacement

Il est le rapport, pour chaque individu, entre la pension versée lors de la liquidation et le salaire net perçu juste avant de partir à la retraite. Le taux de remplacement varie selon les secteurs d'activité, les régimes de rattachement et les niveaux de revenus. Fin 2016, il s'établit en moyenne à 74,7 % pour les retraités de la génération 1950, plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Mais ce taux est appelé à baisser. C'est déjà le cas dans le secteur public (73,8 %), montre le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), où cette baisse du taux est plus marquée que dans le secteur privé, entre les générations 1938 et 1950 (voir « f » comme fonction publique). Pour les cadres du privé, ce taux de remplacement est en baisse constante montre également le COR, au travers de l'élaboration d'un certain nombre de cas types. Ainsi pour « un cadre à carrière continue », le taux de remplacement net assuré par les régimes complémentaires est tombé à 29 % pour la génération 1990, contre 35 % pour la génération 1950.

V Valeur

Dans les régimes de retraite à points, comme à l'Agirc-Arrco, il y a d'abord la valeur de service du point : elle correspond au montant annuel de pension auquel un point donne droit. Il y a ensuite la valeur d'acquisition du point qui est en quelque sorte son « prix » : il s'agit du montant de cotisations nécessaire à l'acquisition d'un point. Le montant de la pension s'obtient en multipliant la valeur de service du point par le nombre de points acquis tout au long de la carrière. À l'été 2021, au motif de maintenir le niveau des réserves amoindri par la crise sanitaire, un accord sur les retraites complémentaires du régime Agirc-Arrco, signé par une minorité de syndicats (Cfdt et Cftc) a notamment acté une perte de pouvoir d'achat de cette valeur de service, en la sous-indexant de 0,5 point par rapport à l'inflation, pendant deux ans.

« Les générations aujourd'hui en activité financent directement les pensions de retraite de leurs aînés, sans passer par une accumulation d'épargne. »



Ronchamp, 30 juin : Le secteur de l'animation dénonce la précarité



A l'appel de la CGT Fonction Publique, les salariés travaillant dans l'animation et le périscolaire ont manifesté devant l'école primaire pour sensibiliser les parents sur la précarité qui touche le secteur. Les revendications concernent la revalorisation des salaires, une reconnaissance du métier, le maintien du budget pour les activités du périscolaire, la titularisation des agents. Les agents n'ont eu de cesse d'alerter sur les dysfonctionnements de leur métier, sur les conditions de travail (sous effectifs en personnel avec plus d'enfants à prendre en charge).

Cette journée nationale de mobilisation, se termine sur le même constat : grandes villes ou petits villages ruraux la situation est la même. La qualité de l'animation et du périscolaire est de la responsabilité des politiques.

Ehpad de Dampierre sur Salon, 7 juillet : La souffrance au travail, plus que des mots, une réalité

Dans un tract CGT distribué au personnel et à la population, les agents de l'Ehpad de Dampierre avec le syndicat CGT du GH70 dénoncent un mal être au travail, du harcèlement, des comportements managériaux agressifs, irrespectueux, humiliants, des pressions, de la manipulation, des menaces, de la délation de la part de la directrice adjointe. Suite à ce tractage, la directrice adjointe a été suspendue de ses fonctions à titre conservatoire pendant 4 mois, puis sera convoquée en conseil de discipline. L'aide et la présence de la CGT durant cette période douloureuse aura permis des adhésions à la CGT et ainsi présenter des candidats aux élections professionnelles qui se tiendront du 1^{er} au 8 décembre 2022.



Association Hospitalière de Bourgogne Franche-Comté : A Montbéliard et St-Rémy les 27 et 29 septembre



A l'appel de la CGT, les salariés étaient en grève le 27 septembre pour le site de Montbéliard et le 29 pour le site de St-Rémy pour revendiquer des augmentations de salaire et l'amélioration des conditions de travail. Les augmentations du SMIC ne se répercutent pas sur les salaires, c'est ainsi que plus de 50 métiers de la FEHAP (Convention Collective Nationale 51) passent en dessous du SMIC.

Malgré ce constat, la FEHAP a proposé une augmentation du point similaire à celle de la Fonction Publique soit 3,5 %, ce qui représente une augmentation de 0,13 € et porte la valeur du point à 4,47 €.



Mandatés des caisses de la Sécurité Sociale 2022/2025

Nous avons renouvelé début 2022 l'ensemble des mandats CGT pour les caisses de Sécurité Sociale dans notre département (CPAM, CAF, URSSAF), ainsi que pour les structures régionales (CARSAT, UGECAM, CRATMP, CTR et OPSAT).

La bataille pour la reconquête de la protection sociale est plus que jamais d'actualité. En effet, tout ce qui touche aux prestations sociales doit faire partie intégrante de nos revendications, en lien avec le salaire, emploi et conditions de travail.

D'autant plus que le gouvernement, aidé par le Medef a engagé une nouvelle réforme sur les retraites tant du régime général que complémentaire. Vous trouverez dans le tableau ci-après, l'ensemble des mandats CGT titulaires et suppléants pour les caisses départementales et pour les structures régionales.

		Titulaire	Suppléant
CPAM		Jean-Luc BAUMGARTNER	Edith DOUCET
		Céline FREY	Elisabeth GELEBART
CAF		Christophe BOUCHAIR	Annick DIDIER
		Sabine LARUE	Catherine KERLOUEGAN
URSSAF		Sharif MERIZAK	Annick DIDIER
Commission IDIRA		Dominique LAUZET	Catherine KERLOUEGAN
CARSAT	CA	Eric BEAUJEAN (89)	Jean-Luc BAUMGARTNER (70)
	CRATMP B/FC	Eric BEAUJEAN (89)	Jean-Pierre POINSOT (70)
	Comité Technique Régionaux 1 B/FC	Jean-Pierre POINSOT (70)	Nicolas TONNELIER (39)
		Fabrice CHIRAT (70)	
	Comité Technique Régionaux 2 B/FC	Mounir SMAILI (21)	Alexandre FUSIER (21)
		François HIRTZ (25)	Raphaël MARTINEZ (70)
	Comité Technique Régionaux 3 B/FC	Philippe CHAVANON (90)	Michel BONICHON (89)
		Valérie LENOIR (58)	
UGECAM		Jean-Luc BAUMGARTNER	

OPSAT CA : Christophe BOUCHAIR

Pour conclure, un petit lexique pour décoder certains sigles :

CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
URSSAF	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et D'allocations Familiales
IDIRA	Instance Départementale d'Instruction des Recours Amiables (commission de l'URSSAF)
CARSAT	Caisse Régionale de Santé au Travail
CRATMP	Commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles
CTR	Comité Technique Régional
UGECAM	Union pour la Gestion des Caisses de l'Assurance Maladie
OPSAT	Organisme pour la Prévention des risques professionnels de la Santé au Travail en FC

Résultats des Elections Professionnelles

GEFEC : Au 1^{er} collège 6 sièges titulaires et 6 suppléants, au 2^e collège 2 sièges titulaires et 2 suppléants étaient à pouvoir aux élections CSE en date du 21 juin 2022.

Sont
élu.e.s au
1^{er}
collège

Titulaires	Suppléant.e.s
Sébastien COULIN	
Cécile AUGERE	
Fabien BONBAY	

Est élu
au 2^e
collège

Titulaire	Suppléant
	Grégoire DEBUCHY

UDAF : Au 1^{er} collège 2 sièges titulaires et 2 suppléants, au 2^e collège 2 sièges titulaires et 2 suppléants, au 3^e collège 1 siège titulaire et 1 suppléant étaient à pourvoir aux élections CSE en date du 19 septembre 2022.

Est
élue au
2^e
collège

Titulaires	Suppléant.e.s
	Valentine OLIVIER

AG de Rentrée du 13 Septembre 2022

Ces quelques lignes ont l'objectif de faire un très rapide bilan de l'assemblée de rentrée de notre UD, qui s'est tenue le 13/09 avec la participation de 35 camarades.

La journée a été organisée autour de 4 thèmes (la journée nationale d'action du 29/09, le point sur la situation organisation, la préparation des élections professionnelles dans les 3 versants de la Fonction Publique, la



préparation du 53^{ème} congrès confédéral), tout cela précédé d'un rapport introductif de la Secrétaire Générale de l'UD.

Les débats ont démontré la nécessité d'organiser le renforcement, d'améliorer notre bataille d'idées, notre communication interne, afin d'être une organisation plus proche des salariés pour faire avancer les revendications des travailleurs.

NB : un compte rendu plus détaillé paraîtra dans le prochain numéro du journal d'UD.

Ne m'appeler plus collaborateur.

Je suis de la résistance.

La langue est une arme dont on ne soupçonne pas la force, et qui joue un rôle décisif dans les affrontements et les négociations. Un exemple simple et concret illustrera la portée de ce propos. C'est l'expression courante « collaborateur ».

Définition : Celui qui travaille de concert avec un ou plusieurs autres à une œuvre commune. Celui qui aide, ce qui intervient dans l'obtention d'un résultat. Celui qui collabore avec un ennemi occupant le territoire national (antonyme : résistant).

Heureux travailleurs qui, par la grâce de la novlangue managériale (Langage convenu et rigide destiné à dénaturer la réalité), sommes devenus des collaborateurs. Cette linguistique a désormais envahi la communication en entreprise. Le terme de « salarié » renvoie au concept de subordination, caractéristique d'un contrat de travail. C'est le lien de subordination juridique permanente, donc on ne peut pas être à la fois collaborateur et subordonné. Le terme collaborateur n'existe pas dans le Code du Travail, donc sur le plan juridique nous sommes des salariés. Dans la réalité le contrat de travail impose que le salarié doive obéissance à son supérieur hiérarchique. Le terme collaborateur peut laisser croire, que nous sommes sur un pied d'égalité. C'est parce que nous sommes subordonnés que nous avons des droits et des devoirs.

Collaborateur prétend refléter une vision idéaliste de l'entreprise où les antagonismes de classes seraient abolis. Ce projet pour l'entreprise existe dans le champ politique, il a pour nom « collaboration de classes ». Historiquement portée par l'extrême droite, les fascistes, cette vision ne nie pas les classes sociales, mais elle prétend neutraliser la lutte qui les oppose. Ne retrouve-t-on pas d'ailleurs dans le « ni droite ni gauche » cette négation des antagonismes et cette volonté d'en finir avec la lutte des classes.

Aller jusqu'au bout de la collaboration c'est :

- Être sur un pied d'égalité.
- Tout partager.
- Partager le pouvoir.
- Partager les richesses.

Dans ces conditions, on verrait bien si le patronat ne reviendrait pas aux « archaïsmes » de classe.

Quel que soit le pouvoir, il est sûr de tomber sur un os, un noyau de résistance, notre syndicat qui résiste encore et toujours, face aux ordres du Medef, véritable poison et véritable patron de la France, face aux accords provocateurs, aux négociations faussées d'avance. Ces négociations qui pourraient être menées plus loin si en cours de route des syndicats n'acceptaient pas de signer n'importe quoi. Si certains nous accusent d'être résistants, c'est qu'ils reconnaissent être collaborateurs.

***Demandez-vous
pourquoi le mot
« collaborateur »
n'a jamais été écrit
dans le Code du
Travail en 1945-46 !***



Les prochaines élections professionnelles dans la Fonction Publique se tiendront du 1er au 8 décembre 2022.

Face à des gouvernements qui n'ont eu de cesse de tirer sur les agents publics alors qu'ils ont été un puissant facteur de "résilience" face aux crises sanitaires et internationales, il est urgent d'envoyer un signal fort et positif. Un signal fort car le vote CGT est sans ambiguïté un vote pour la défense des agents publics face à l'érosion du cadre statutaire et des garanties collectives qui protègent chaque agent. Première organisation représentative de la Fonction Publique, la CGT est résolument aux côtés de tous les fonctionnaires et contractuels, y compris les cadres et professions intermédiaires qui couvrent les catégories A et B, sans concession ni complaisance.

Un signal positif car le vote CGT marque l'attachement aux valeurs de service public, à l'idée que la Fonction Publique est à la fois un facteur de cohésion nationale et de progrès social.

La fonction publique, une idée moderne.

Voter CGT, c'est se donner des relais de proximité pour faire entendre nos préoccupations et être défendus dans toutes les administrations, établissements, services ou collectivités. En 2018, les élections avaient permis de constituer plus de 7000 comités techniques dont le rôle était de donner un avis sur toutes les décisions importantes d'organisation.

Les élections professionnelles de 2022 verront la mise en place des comités sociaux qui fusionnent les compétences des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

Il s'agit aussi de choisir ses représentants du personnel qui pourront négocier des accords les plus favorables possible sur les enjeux de reconnaissance des missions d'encadrement et d'expertise, la carrière, les salaires, le télétravail... En effet, les modifications importantes du dialogue social dans la Fonction Publique ont certes affaibli le dialogue institutionnel mais, paradoxalement, rendu encore plus importantes les négociations au plus près des collectifs de travail. En présence de cette "nouvelle donne", les représentants élus auront la responsabilité de conduire la négociation de ces accords qui impacteront directement les agents publics dans leur quotidien professionnel. Forte de son expertise et de son engagement la CGT peut offrir la meilleure garantie d'un dialogue social respectueux des attentes des agents publics.

Voter CGT, c'est aussi avoir des représentants de confiance en cas de besoin, lorsque les défenses individuelles dans le cadre des CAP ou CCP doivent être mises en oeuvre. De même, un certain nombre de situations ne seront plus traitées dans ces instances mais ne pourront faire l'objet que de recours juridiques. Un accompagnement, en amont ou lors des nombreuses étapes juridictionnelles, par les représentants CGT locaux sera incontournable pour ne pas laisser les agents isolés face à l'Administration.



En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée** **des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.