

# Snep retraités

## Bulletin d'informations



### L'ÂGE



#### Sommaire :

- LOLF page 2
- Protection sociale complémentaire page 4
- MGEN page 5
- Financement de la protection sociale page 6
- Flash page 8
- Appel des UCR et FGR page 9
- CDI, CDD; CDN, CPE page 10
- Syndicalisation page 12

*« J'allais vous demander votre âge... Comme ça, machinalement, comme si cela avait quelque importance ! »*

*Et, pourtant, l'âge comme l'heure, c'est un renseignement très provisoire, puisqu'il change constamment !*

*Alors... Comment et pourquoi prendre en considération une notion aussi vague, et qui, de plus n'explique que bien peu de choses !*

*L'âge, ça ne dit pas... la jeunesse du cœur ou celle de vos artères, la profondeur de vos sentiments ou l'étendue de votre folie.*

*L'âge... C'est la croûte qui cache la mie, l'écorce qui se voit sur le nombre d'années.*

*Oui ! L'âge n'est qu'une façade bien opaque. On ne voit pas l'intérieur.*

*Alors, pourquoi « dater » les hommes ?*

*D'ailleurs, il y en a qui naissent... déjà vieux (pas moi).*

*Il y a des vieillards qui meurent... jeunes.*

*Il y en a même qui ne meurent pas ! Voyez les grands hommes.*

*L'âge, à vrai dire, ça n'a pas d'importance !*

*Comment savoir, si à tel âge... on a dépassé l'âge tendre ou l'âge ingrat.*



*Si à l'âge mûr, on a dépassé l'âge adulte*

*Si l'âge critique ne se situe pas vers l'âge d'or.*

*Comment s'y retrouver ? Quel âge vous donner ? Etes-vous entre deux âges ?*

*Voyez, l'âge, ça n'a vraiment pas d'importance !*

*Ca va, ça vient. Tenez !... Un printemps qui renaît, un ami qu'on retrouve, un nouvel amour soudain. Et l'âge retourne à sa première fraîcheur !*

*Au fond, on a un âge qu'on ignore, sauf celui qu'on nous a dit, qui demeure à la mairie !*

*Alors? Ne me demandez plus mon âge. Ne vous en préoccupez pas non plus !*

*Si vous vous en souvenez... OUBLIEZ-LE.*



Un auteur anonyme

Syndicat National de l'Éducation Physique de l'enseignement public (FSU)  
 76 rue des Rondeaux 75020 PARIS  
 Tél : 01.44.62.82.10  
 Fax : 01.43.66.72.63  
 Internet : louise.gavary@snepfsu.net  
 Directeur de publication : Jean Lafontan  
 Imprimerie SNEP Trimestriel  
 N° commission paritaire : 0307507232  
 N° ISSN : 1772-7634  
 Abonnement revue 4,57€ - abonnement revue + suppléments 6,10€

## LOLF : PLUS D'ETAT ou MOINS D'ETAT ?

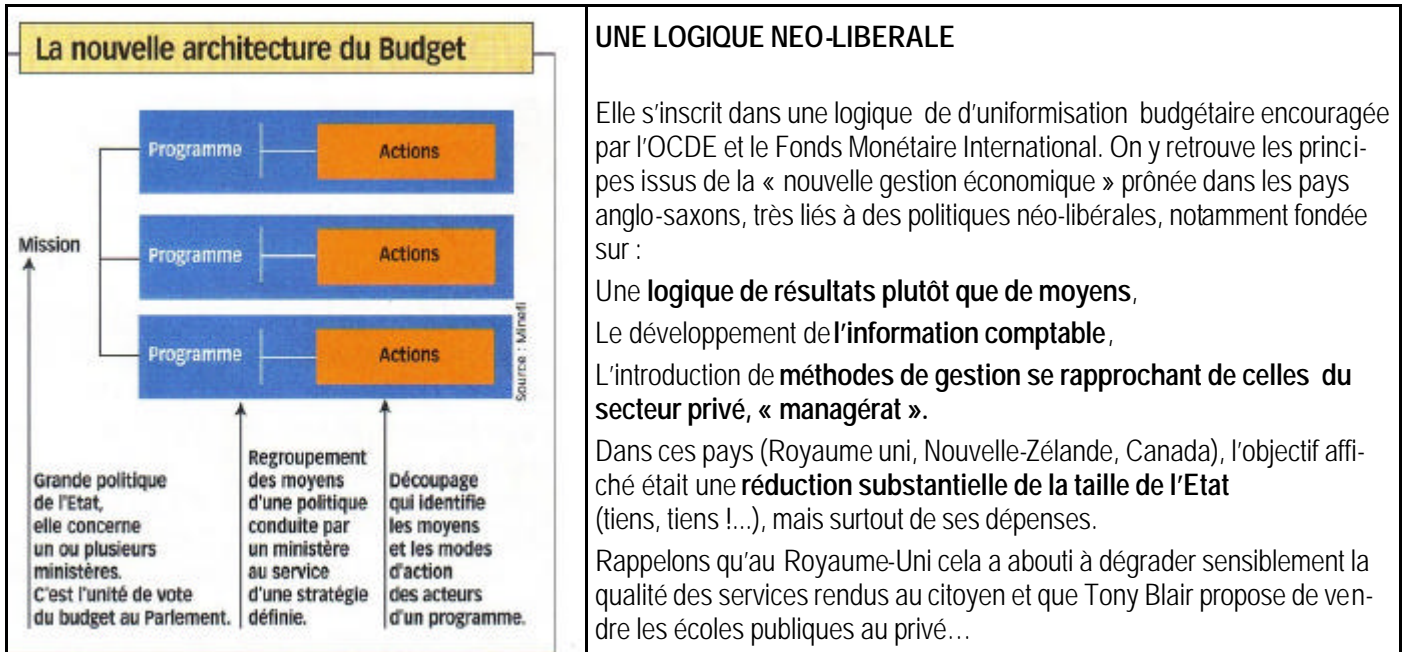
À en croire le pouvoir, la LOLF permettra à l'État de « moderniser » son fonctionnement, de rationaliser et d'optimiser ses dépenses.

La logique dominante exige la fin de « l'Etat providence » et la nécessité, économique, d'avoir « moins d'Etat ».

La LOLF, « Loi Organique relative aux Lois de Finance », va-t-elle dans le sens du moins d'Etat ?

Change-t-elle la donne ?

C'est en tout cas, dans ce nouveau cadre, que le budget 2006 est présenté.



Certes la gestion antérieure opaque du budget de l'État, nécessitait d'être réformée, ce qui explique le vote, quasi unanime de la LOLF le 1<sup>er</sup> août 2001 par les députés (moins les communistes) et les sénateurs (17 abstentions). Mais quelle « efficacité » la LOLF vise-t-elle ?

### UNE POLITIQUE DE RIGUEUR « ORIENTÉE » ET VOLONTARISTE

La **déclaration d'Alain Lambert**, à l'époque ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire le 17 décembre 2002 au IV<sup>ème</sup> Forum de la Gestion publique est éclairante :

« Le niveau de nos dépenses, en France, est trop élevé : il dépasse de 8 points de PIB la moyenne des pays de l'OCDE.

« ...La volonté du législateur organique appelle à passer d'une culture de moyens à une culture de résultats.

« ...*Un budget en hausse doit être désormais soupçonné d'être un mauvais*

*budget.* Le citoyen est à la fois usager et contribuable. Il a appris à ses dépens qu'une dépense se finance toujours tôt ou tard... par l'impôt ! ...

« ...La maîtrise des dépenses exige avant tout une volonté politique forte.

« ...La feuille de route a été clairement dressée par le Premier ministre dans son discours de politique générale : réforme de l'Etat, évolution du système de soins, réforme des retraites et décentralisation.

« ...Dans sa lettre du 2 décembre dernier, il confirme les quatre chantiers pilotes de la réforme : la décentralisation, la modernisation des ressources humaines de l'Etat, la simplification et la réforme budgétaire...

« ...Cette volonté s'incarne aussi dans la décision du ministre de la Santé d'engager, dès à présent, une profonde évolution de notre système de soins.

« ...Elle se lit enfin dans notre détermination à réformer, avant juillet 2003, les retraites.

« ...Et le gouvernement fera ce qu'il dit »

**L'instrumentalisation de la LOLF est clairement affirmée. Elle vise à accentuer le redéploiement des moyens de l'Etat au service de l'économie de marché ?**

**Avec quelles conséquences, notamment pour nos besoins et nos revendications ?**

**2006 ANNEE DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOLF : éclairante !**

Une comptabilité qui dresse un bilan :

**-De la situation patrimoniale de l'Etat** en recensant son immense patrimoine immobilier ... afin de vendre tout ce qu'il juge « inutilement coûteux » comme le Château du Haut Koenigsbourg, vendu à l'Alsace (1 euro) (176 autres sites et mo-

## CE QUI EN EST RÉELLEMENT ATTENDU

numents – dont les menhirs - n'ont pas encore trouvé preneur, si ça vous tentait !) mais aussi la libéralisation de différents secteurs : les autoroutes, télécoms, transports aériens, chemins de fer, EDF, GDF (en cours ...) et aussi l'ouverture au privé de la santé et l'hospitalisation, les retraites, l'école...

- **Et de ses dettes**, notamment les engagements de pensions des fonctionnaires... jusqu'en 2020, les dettes de la sécu...alourdissant ainsi la note de manière trompeuse, puisqu'il ne s'agit plus de bilan, mais d'évaluation prospective, donc incertaine !

La part des dépenses publiques dans le Produit Intérieur Brut connaît effectivement une réduction sensible, d'autant, qu'avec

la décentralisation, l'Etat se déleste sur les communes, les départements et les régions d'autres dépenses publiques ou sociales qui lui incombent : les ATOS passent de l'EN aux collectivités locales, l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), les routes nationales aux départements, ...

C'est dans ce cadre que se situent le **démantèlement des services publics** : disparition de la Poste dans les petites communes, fermetures d'écoles, ... Réponses réduites aux besoins sociaux, culturels, ...

**Moins de fonction publique** et suppressions massives d'emplois publics : non-remplacements au départ en retraite, réductions du nombre de postes aux concours ; l'EPS en est l'une des principales victimes.

**Les suppressions de postes sont aggravées par la nouvelle règle comptable nommée « fongibilité asymétrique » : « le gestionnaire dispose d'une liberté quasi totale pour redéployer les crédits » :**

- **Limitation pour les dépenses de personnels** dont les crédits ouverts à ce titre « constitue le plafond des dépenses de cette nature ».
- **Par contre, les crédits affectés aux dépenses de personnel peuvent être diminués** pour augmenter ceux qui sont affectés aux moyens de fonctionnement, d'investissement, d'intervention.

**La bataille des postes en revêt encore plus d'importance...**

## UN OUTIL BIEN FINALISE

Sous l'apparence d'« usine à gaz », c'est en fait un outil hyper centralisé, orienté tout entier vers l'efficacité comptable au service d'une orientation libérale. Cette orientation régressive de la politique gouvernementale est « mijotée » par des « experts », qui peuvent jouer les « pare-feu » du pouvoir en cas de besoin.

- **34 missions** dont 9 interministérielles,  
- **132 programmes** (4 à 5 par mission) pilotés chacun sous la responsabilité d'un directeur de programme (choisi parmi les directeurs d'administration centrale) : le directeur de l'enseignement scolaire a en charge 4 programmes. Celui-ci fixe les objectifs, répartit les crédits, définit les indicateurs de performance par objectifs et doit justifier ses dépenses et dans le cadre **d'un rapport annuel de performance**.

- Chaque région, sous la responsabilité exclusive **du préfet de région, établit un Budget Opérationnel de Programme**. Ils devront suivre près l'évolution des dépenses... Pour l'Education Nationale, cette responsabilité incombe

au Recteur.

- Le tout est « chapeauté » par le **Comité interministériel d'audit des programmes** composé d'inspecteurs généraux désignés par chaque ministre, présidé par un inspecteur des finances nommé par le Ministre de l'Economie, des finances et de l'industrie. Il est chargé de la validation des programmes et de la diffusion auprès des ministères des outils méthodologiques

- **La Cour des Comptes voit son pouvoir élargi** : en plus de la rédaction de son rapport annuel, elle est chargée d'examiner les programmes et les performances.

- **En principe, le rôle de contrôle du Parlement aurait dû s'en trouver accru**, notamment en confrontant les résultats obtenus aux moyens mis en œuvre pour les atteindre. Mais les marges de modifications sont limitées par le carcan technocratique mis en place.

**Le cadre est bien rigide et sous surveillance, avec au sommet le gouvernement.**

Le caractère vertical est particulièrement accentué : les programmes se focalisent sur l'activité en propre de l'Etat, ce qui peut paraître paradoxal à l'heure où il « fait faire » en déléguant de plus en plus de tâches de service public à des associations, à des agences, voire à des entreprises privées.

**Nous assistons là, sous couvert d'optimisation de la dépense publique, à la mise en place d'une logique pseudo-scientifique dont le résultat tente d'occulter le débat sur des choix de dépense publique.**

Concoctée par des « experts » afin de renforcer l'idée qu'il ne peut y avoir d'autres solutions, sauf à s'opposer à « la modernisation » de la société, la LOLF est le cheval de Troie du démantèlement de la Fonction Publique, notamment du service public de l'éducation.

Yan LEQUEUX

## PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : EST-ELLE SEULE EN DANGER ?



**N**ous avons été alertés, tant au niveau de la fonction publique en général qu'au niveau de l'Éducation Nationale, par des appels unanimes des organisations syndicales, avec la MFP (mutualité FP) d'une part et la MGEN d'autre part, à défendre la « protection sociale complémentaire » des agents de la fonction publique. Il s'agit de **sauvegarder des mécanismes solidaires concernant la santé et la prévoyance** contre la commission européenne et le Conseil d'État (saisi par une petite mutuelle, la CFTC et la CGC !) qui prétendent, concurrence oblige, la livrer aux logiques du marché et au chacun pour soi, de mettre fin à « l'arrêté Chazelles » de 1962 instituant une aide de l'État aux mutuelles de fonctionnaires pour assurer une couverture complémentaire santé des agents actifs et retraités (9 millions de bénéficiaires).

Une pétition ayant regroupé 600 000 signatures a été remise en juillet 2005 au Premier ministre. Elle n'a pas obtenu de réponse !

### De quoi s'agit-il ?

**D**e 500 millions d'euros, dont 100 versés par l'État pour l'aide à la complémentaire santé des agents publics et de 400 redistribués solidairement au sein des mutuelles au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin. Il faut rappeler que les agents publics sont loin d'être des privilégiés : 91% des entreprises privées contribuent à la complémentaire santé de leurs salariés, en moyenne pour 60% de son coût et que 2,5 milliards d'euros d'exonérations fiscales est versée à ce titre-là, alors que l'État employeur réduit progressivement sa contribution pour ses propres agents (5% en 2002 et 4% en 2004 soit 100 millions d'euros !)

### Quelques remarques pour un débat qu'il faut développer :

- Quoique insuffisante, **l'aide de l'État aux mutuelles est décisive**. Sa suppression mettrait en danger les mutuelles, pèserait sur les cotisations et les prestations, et ouvrirait la porte au chacun pour soi au profit des marchands de santé et des assurances privées
- La reconnaissance des mutuelles comme acteurs sociaux et de santé est légitime ; avoir une **complémentaire mutualiste solidaire est un facteur déterminant dans l'accès aux soins et à la prévention**
- Les travailleurs du privé, contrairement aux agents publics, sont particulièrement **pénalisés au moment de leur départ en retraite**, lorsque l'entreprise, la plupart du temps, cesse d'apporter sa contribution. À l'inverse, les mutuelles de la FP étant principalement alimentées par la cotisation solidaire des actifs et des retraités (récemment alourdie !), peuvent et doivent maintenir des prestations redistribuées en fonction des besoins, généralement et forcément plus élevés pour les familles et les personnes âgées. **Chacun, à son tour, a versé plus qu'il n'a reçu** : c'est ça la solidarité ! Elle doit perdurer !
- **Le maintien et l'amélioration des droits statutaires, notamment au plan de la santé**, doivent constituer la priorité avant toute complémentaire. Ce n'est pas suffisamment évident dans les textes que nous avons reçus.
- **Le maintien et le développement de la protection sociale santé, de base, universelle et solidaire** doivent constituer l'autre priorité et les complémentaires ne doivent pas tolérer de s'y substituer. Ce n'est pas non plus suffisamment explicite, notamment dans l'action actuelle et dans les discours de la mutualité, dont la MGEN.
- Pour ces raisons, nous pouvons à la fois nous réjouir de la mobilisation unitaire pour défendre les mutuelles complémentaires et **regretter que cette unanimité et cette mobilisation ne puissent se réaliser pour les droits statutaires et pour la couverture de base solidaire du public et du privé réunis**, pourtant bien davantage mise en cause par le pouvoir au profit du privé et du chacun pour soi.

Eduard VERNIER

## MGEN : votons et participons aux prochaines AGD



**E**n 2006, la mutualité et la MGEN sont en danger.

Financièrement: transferts de charges accrus de la couverture de base vers les complémentaires, réduction de l'aide déjà dérisoire de l'État employeur déjà dénoncée par l'ensemble des syndicats avec la MFP (« mutualité fonction publique »), concurrence accrue des assurances privées et des contrats de groupe, difficultés de mutualisation, notamment chez les jeunes... Pour faire face, faudra-t-il réduire les prestations, augmenter à nouveau les cotisations, notamment celles des retraités, abandonner la couverture solidaire au profit d'options ?...

Mais, non moins décisive que la dimension financière est, pour aujourd'hui et pour demain, la place que nous voulons pour des « complémentaires santé » mutualistes entre la Sécu et les assurances privées.

Ces questions seront à l'ordre du jour des prochaines élections et des prochains débats des AGD de la MGEN de mai juin. Elles suffiraient à vous inciter à y participer.

**M**ais l'enjeu principal, aujourd'hui, est de réussir à maintenir et améliorer une protection sociale solidaire, de base, universelle et de haut niveau. Les complémentaires n'ont ni capacité, ni vocation à se substituer à la couverture obligatoire. Leur raison d'être: information, prévention, propositions pour une meilleure pratique médicale, compléments éventuels favorisant le mieux vivre, établissements mutualistes... Aussi leur demandons-nous de l'affirmer plus clairement, de mobiliser les mutualistes dans ce sens et d'intervenir avec eux de façon plus déterminée.

« La santé est inassurable », individuellement ; 5% des assurés consomment les 2/3 du coût de la santé, notamment au cours de leurs 6 derniers mois d'existence, qu'ils soient actifs ou retraités. Les plus démunis sont les premières victimes des restrictions de soins, mais nul, pour lui-même ou pour les siens, n'est à l'abri d'un coût des soins hors de sa portée. Ce coût ne peut être supporté que collectivement.

**N**ous demandons à la MGEN de s'engager davantage, au côté des organisations, notamment syndicales, dans la bataille, indispensable, pour le maintien et le progrès de la protection sociale solidaire dont dépend aussi sa survie et celle des complémentaires mutualistes.

**N**ous appelons les retraités à intervenir de façon déterminée dans les votes et dans les débats à venir pour que notre mutuelle dénonce plus clairement la « réforme » de la protection sociale santé qui se met en place à marche forcée, pour qu'elle s'engage dans la lutte collective contre les orientations liquidatrices actuelles et pour une alternative de progrès : une meilleure couverture, plus solidaire, plus efficace, moins curative...

**Alors ! Votons, nombreux,  
pour des administrateurs MGEN lucides et combatifs.**

**Participons aux AGD pour une réforme alternative refusant la régression et les transferts de charges, permettant à la MGEN de jouer vraiment tout son rôle !**

Eduard VERNIER





## FAUT-IL FINANCER AUTREMENT

Le président de la République, dans ses vœux, propose de changer l'« assiette » permettant de financer la protection sociale, de l'asseoir sur la « valeur ajoutée des entreprises » plutôt que sur les salaires. Solution miracle ? Nouvelle diversion ou nouvelle aggravation en vue pour notre couverture solidaire ?

L'effet d'annonce, sans doute lié à 2007 et au discrédit actuel du pouvoir en place, et la volonté de brouiller les pistes sont évidents.

On continue néanmoins à nous focaliser sur les dépenses en les dramatisant et l'on en profite pour réduire massivement les moyens de la protection sociale – santé, retraite, chômage, famille... –, ce qui accroît notre prise en charge. Pourtant, l'issue par la réduction des dépenses en réduisant l'offre de soins montre toujours plus son insuffisance.

Il devient ainsi de plus en plus difficile d'éluider la vraie question, compliquée, posée, dès la mise en place de la Sécu et que l'intervention du chef de l'État soulève à nouveau: **quelles recettes durables, efficaces, équitables et à la hauteur souhaitée pour la protection sociale ?**

Les syndicats auront à se positionner et nous vous proposons aujourd'hui de mettre en débat quelques éléments en vous appelant à réagir et à contribuer.

### LA SITUATION

- ⇒ En France, notamment en 1945, et en Allemagne bien avant, la protection sociale, loin d'être « universelle », a été mise en place, financée pour et par les ouvriers, créateurs essentiels des richesses produites et, alors, vecteurs décisifs de la compétitivité industrielle. Elle était alimentée presque exclusivement par les cotisations sociales, ouvrières et patronales, « salaire différé » récolté en fonction des revenus et redistribué par les caisses en fonction des besoins selon le principe de la « solidarité » !
- ⇒ Ce système exonère de toute contribution la part des richesses produites restant à la disposition des employeurs pour les investissements mais surtout pour la rémunération du capital. Il pousse aussi à réduire la masse salariale (salaires en baisse, précarité accrue voire licenciements massifs, substitution des machines aux hommes, délocalisations...).
- ⇒ La crise économique, jointe à la montée du chômage, aux bas salaires, aux exemptions de « charges » sociales, à la mécanisation, a pesé fortement sur les ressources de la protection sociale alors que les besoins sociaux à satisfaire augmentaient rapidement. La « désinflation compétitive » a réduit de 10% la part des salaires et des cotisations dans de la valeur ajoutée (différence entre le prix de vente du produit et son coût).
- ⇒ Par contre, les richesses produites ont considérablement augmenté, stimulées notamment par l'amélioration de la productivité ; mais elles ont été accaparées par les profits financiers et les actionnaires, souvent étrangers. La « compétitivité internationale » mais surtout la recherche des profits financiers a incité à chercher, ailleurs les meilleurs taux de profit.
- ⇒ Par ailleurs, le besoin d'une couverture sociale collective s'est progressivement étendu à toute la population : celle qui s'était exclue de la Sécu en 45, comptant alors davantage sur le patrimoine créé devenu progressivement plus aléatoire (artisans, commerçants, paysans, professions libérales...), mais aussi un nombre croissant de personnes sans ressources suffisantes, notamment jeunes et femmes sans emploi, chômeurs, personnes âgées ...

### DES CHOIX DIFFÉRENTS DE FINANCEMENT

- ⇒ **La taxation assise sur la « valeur ajoutée »** : Constituant une assiette plus large que les salaires en retenant l'ensemble des richesses produites dans l'entreprise (notamment celles qui sont destinées au capital et aux actionnaires), les ressources de la protection sociale n'en seraient pourtant pas automatiquement augmentées. Pour plusieurs raisons essentielles : 1. La « valeur ajoutée » est une réalité comptable qui n'est pas définie par la loi ; il est donc possible d'externaliser les bénéfices de l'entreprise et de diminuer ainsi l'assiette de la valeur ajoutée ; 2. c'est davantage le taux de cotisation qui sera appliqué que l'assiette qui sera déterminant ; 3. L'emploi pourrait en être victime par précé-

## LA PROTECTION SOCIALE ?



risation accrue et une externalisation accélérée des activités ; 4 les grosses entreprises multinationales en seraient les seules bénéficiaires.

- ⇒ **La « TVA sociale »**, soutenue par des socialistes (!) et consistant à ajouter quelques points à la TVA actuelle, présente l'avantage de sa simplicité et de son efficacité ; les importations y contribueraient. Mais, outre le fait que le feu vert de l'Europe est peu probable et que cette formule dédouanerait encore davantage les entreprises, elle est profondément injuste et inégalitaire, comme l'ensemble de la TVA, au détriment des foyers les plus démunis.
- ⇒ **La fiscalisation de la protection sociale**, portant sur l'ensemble des revenus et pas seulement sur les revenus professionnels, comme la CSG en avait l'ambition, répondrait à la nécessité d'une couverture universelle. Elle pourrait concerner les revenus du patrimoine, les revenus fonciers et les profits financiers actuellement préservés. Outre qu'elle dédouane les entreprises, là où les richesses sont produites, elle présente des insuffisances notables : une application inégalitaire comme la TVA pesant davantage sur les bas revenus et sur les travailleurs, comme c'est actuellement le cas (les revenus du capital contribuent moins à la CSG que les retraités !) ; une étatisation de la Sécu, déjà en route, se substituant à sa démocratisation ; le caractère aléatoire du budget de l'État entraînant un reste à charge accru pour les familles poussant vers les assurances privées et accroissant les inégalités, notamment dans l'accès aux soins.

### EN CONCLUSIONS, DES PROPOSITIONS À AFFINER

Dégager les ressources indispensables, progressivement accrues –y compris en % du PIB-, de façon plus équitable et plus efficace, pour une meilleure protection sociale solidaire semble possible et nécessaire, socialement et économiquement.

Cela impose de repousser, par la mobilisation la plus large, les tentatives actuelles de réduction du financement solidaire incitant à une couverture individualisée au profit des seules assurances privées.

- ⇒ Quelle que soit la forme du financement retenue, considérer que le « coût du travail est trop cher » et que les dépenses sociales ne sont qu'un coût qu'il faut réduire, en oubliant la productivité croissante du travail, l'emploi, la consommation et le bien-être des ménages, le poids économique et social de la Sécu, est un fondement illégitime, pour les entreprises comme pour l'État.
- ⇒ La première nécessité est de développer l'emploi stable, bien rémunéré et dans des conditions de travail améliorées, facteurs décisifs de la production de richesses et de ressources, sociales ou fiscales. 100 000 chômeurs de moins, c'est notamment 1,3 milliards de plus pour la Sécu et moins de dépenses.
- ⇒ Les entreprises doivent demeurer le cœur des ressources de la Sécu car c'est là que se créent les richesses et elles doivent s'articuler à cette production : recherche-développement, formation, qualifications, réponse aux besoins, productivité du travail...
- ⇒ Néanmoins, le prélèvement des cotisations sociales doit favoriser l'emploi et les salaires grâce à un taux modulable de cotisations tenant compte de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée.
- ⇒ Part ailleurs tous les revenus doivent être mis à contribution, proportionnellement, voire avec une certaine progressivité favorable aux bas revenus.

La gestion des fonds et des orientations de la Sécu doit redevenir démocratique et transparente

Edouard VERNIER

## LES MANIFESTATIONS

De nombreux retraités ont manifesté au côté des 10 000 étudiants et enseignants d'EPS le jeudi 16 mars à Paris.

Manifestation superbement ignorée par le service public de l'audiovisuel !

Et aussi le 18 mars contre le CPE et le démantèlement du code du travail.

Les manifestations se poursuivent avec appel à la grève, arrêt de travail le 23 mars.

Le SNEP appelle les retraités à participer à toutes les actions jusqu'au retrait de ce texte.

## Séjour retraités 2006

Vite vous pouvez encore vous inscrire, il reste encore des places pour :

**ANTIBES 4 places (inscription avant le 27 avril)**  
Du 26 juin au 2 juillet 2006

**DINARD 4 places**  
Du 18 septembre au 24 septembre 2006

**BOULOURIS 3 places**  
Du 2 octobre au 8 octobre 2006

**Appelez vite Sylvie au 01.44.62.82.19**

## Bolkenstein : faux enterrement ; vrai danger

Le Parlement européen et la commission ont dû reculer face à l'importante dénonciation populaire de la fameuse directive mettant en place un véritable dumping social sur les services.  
Le principe du pays d'origine permettant à une entreprise étrangère de ne pas appliquer la législation sociale du pays d'accueil a été mise au rencart et cela évite la loi de la jungle concurrentielle et le nivellement immédiat par le bas.

Le danger n'est pourtant pas totalement écarté et nécessite toute notre attention car les exemptions sont nombreuses : les travailleurs détachés dans d'autres pays pour des missions ponctuelles ; les secteurs financiers, des transports, des ports... ; la jurisprudence de la Cour de Justice européenne, souvent très libérale, aura à trancher les nombreuses ambiguïtés du texte adopté.  
Alors ? Recul... pour mieux sauter l'obstacle ?  
Vigilance car le principe du pays d'origine s'applique progressivement au plan communautaire.

## FONCTION PUBLIQUE : Davantage de précarité que dans le privé

Les agents de la fonction publique ont, paraît-il, la sécurité de l'emploi. Or, dans la fonction publique territoriale, un agent sur cinq est contractuel, et un sur six (860 000 personnes) dans l'ensemble des trois fonctions publiques (territoriale, d'Etat et hospitalière). Contre un sur neuf dans le secteur privé. Et 20 % des personnes en contrats temporaires de la fonction publique en 2001 se retrouvaient au chômage, en inactivité ou sur des contrats temporaires de statut privé en 2002. Souvent en emploi à temps partiel contraint.

Pour en savoir plus : Premières synthèses n° 04.2, janvier 2006, accessible sur [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

## Les Allemands se rebiffent

C'est le plus important conflit social enregistré dans le secteur public allemand depuis quatorze ans. Au mois de février, les agents territoriaux se sont mis en grève dans plus de la moitié des Länder allemands pour protester contre l'augmentation de leur temps de travail, de 38,3 en moyenne à 40 heures, sans compensation salariale. Dans le secteur privé aussi, les revendications salariales s'intensifient, avec le renouvellement de la convention collective dans la métallurgie, qui regroupe 3,4 millions de salariés. Les Allemands en ont assez de se serrer la ceinture : les salaires réels stagnent depuis dix ans, contre une augmentation de 15 % en France, 23 % aux Etats-Unis, 32 % au Royaume-Uni ou en Italie.

## IRCANTEC

Les négociations devraient reprendre dans la première quinzaine d'avril pour les médecins hospitaliers.

Aucune information pour les non titulaires des fonctions publiques d'Etat, territoriale et élus locaux.

**Cotisations vieillesse** des salariés à temps partiel sur une assiette à temps plein :

La loi Fillon du 21 août 2003 a ouvert cette possibilité. Les modalités n'ont été précisées que tardivement par deux décrets du 31 octobre 2005 et une circulaire du 14 décembre 2005.

Alors que l'ARRCO et l'ARGIC ont ouvert à l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel la possibilité d'acquérir des points de retraite complémentaire sur la base d'un temps plein, l'IRCANTEC n'a toujours pas réglé cette question bien qu'elle soit concernée par le texte !

Rappel : ce régime regroupe les non titulaires des fonctions publique, territoriale, hospitalière et des élus locaux (voir journal de décembre).





Les Unions Confédérales de Retraités FO, CGT, CfdT, CFTC, CFE-CGC et la FGR-FP, réunies au siège de la Confédération Force Ouvrière, dénoncent avec détermination le manque total de considération des pouvoirs publics à l'égard des retraités et personnes âgées. Elles ne sauraient admettre que se développe par ailleurs, une démarche de rupture entre les générations et notamment entre les salariés et les retraités, bien au contraire, elles réaffirment leur attachement à la solidarité intergénérationnelle.

S'agissant de la situation des retraités et pensionnés, les Unions Confédérales de Retraités et la FGR-FP constatent que les revalorisations des retraites et pensions ne permettent pas de compenser la perte du pouvoir d'achat des retraites et pensions :

- l'augmentation des prélèvements sociaux,
- la hausse du forfait hospitalier,
- le prélèvement de 18 € pour les actes médicaux supérieurs à 91 €,
- le déremboursement de nombreux médicaments,
- le forfait de 1 € pour chaque consultation médicale,
- l'insuffisance de prise en charge pour la perte d'autonomie,
- la hausse des cotisations complémentaires santé,
- la hausse des loyers, des transports, des tarifs EDF-GDF, etc...
- la hausse des prix à la consommation.

C'est pourquoi les Unions Confédérales de Retraités et la FGR-FP exigent :

- une revalorisation substantielle des retraites et pensions,
- un coup de pouce significatif aux basses pensions,
- l'alignement du minimum de pension sur le SMIC ou le minimum de traitement.

Les retraités sont des citoyens à part entière qui participent au développement économique, à la consommation et au soutien de la croissance.

Les Unions Confédérales de Retraités et la FGR-FP, déterminées à dire **NON** à la détérioration du pouvoir d'achat des retraites et pensions, ne veulent pas que leurs revendications restent lettre morte.

## Communiqué du 13 février 2006

### **Communiqué de la FGR à propos de la revalorisation de 1,8% des pensions au 1/1/06**

*Les fédérations syndicales de fonctionnaires ont été destinataires d'un courrier les informant qu'il n'y aurait pas d'ajustement au titre de l'année 2005, puisque la loi de finance 2006 publiée en octobre a constaté pour 2005 une inflation de 1,8%. C'est, dit la loi, ce qui avait été prévue pour 2005. Et pour 2006, l'inflation prévue est également de 1,8%. Une augmentation équivalente des pensions figure dans la loi de finance 2006 et sera répercutée sur les pensions avec effet au 1er janvier 2006. Elle devrait donc apparaître dans le montant des pensions versées fin janvier. Si l'inflation constatée est différente de celle prévue, un ajustement pourra être envisagé dans la loi de finances 2007.*

## CDI, CDD, CNE, CPE....En avant la régression !

### L'existant

Jusqu'à présent, en droit du travail français, le contrat de travail de droit commun, c'est le CDI, le contrat de travail à durée indéterminée. Comme son nom l'indique, il dure sans limitation, tant que l'employeur ne licencie pas ou tant que le salarié ne démissionne pas. Bien sûr, le licenciement est possible, mais depuis 1973, il ne peut être prononcé sans être basé sur un motif réel et sérieux. Ce motif peut être d'ordre économique : suppression de poste, fermeture d'établissement, ...ou tenant à la personne : motif disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude au poste et impossibilité de reclassement,...

Par contre, il ne peut être fondé sur une discrimination, sur un état de grossesse ou sur un abus de droit. Pour savoir quel est le motif de licenciement et apprécier s'il est réel et sérieux, la lettre de licenciement doit le mentionner expressément, dès lors que le licenciement intervient après la fin de la période d'essai. Si le salarié estime que le licenciement n'est pas fondé, il peut saisir le juge des prud'hommes. La durée de la période d'essai est fixée par le contrat ou par la convention collective, car la loi est muette sur ce point. Les tribunaux estiment raisonnable une période d'un à deux mois pour les employés et techniciens, jusqu'à trois mois pour les cadres, voir six mois pour les cadres supérieurs.

Il existe, à côté, le CDD, contrat à durée déterminée, qui ne peut être conclu que dans des cas précis : surcroît d'activité, remplacement ou pour une activité saisonnière, et qui, comme son nom l'indique, a une durée de vie limitée dans le temps, soit par une date, soit par la survenance d'un événement particulier : par exemple, le retour de la personne remplacée ou la fin de la saison. En tout état de cause, si la durée ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris, il ne peut être rompu avant son terme ou avant une date minimale prévue d'avance quand il s'agit d'un contrat pour remplacement (sauf faute grave ou force majeure). Il existe aussi le contrat de mission d'intérim, qui obéit aux mêmes règles de rupture que le CDD.

Pour ces deux contrats, il n'est pas exigé de lettre ou de motif de licenciement, puisque le terme est prévu dès le départ, dans le contrat. Toutefois, certains contrats comportent une possibilité de renouvellement et le salarié doit être prévenu en cas de non renouvellement du contrat. Par contre, si, hors clause de renouvellement, la relation de travail se poursuit au terme de ces contrats, ils se transforment en contrats à durée indéterminée.

### Les nouveaux reculs sociaux

Mais, depuis août 2005, est apparu le contrat nouvelle embauche et, très bientôt, le contrat première embauche. *Leur caractéristique commune et principale, c'est que ce sont, juridiquement, des CDI, mais qu'ils comportent une super-période\* d'essai de 24 mois, qui les caractérise de manière inhabituelle.* Ce qui signifie que pendant cette période, dite « période de consolidation », (parce que « période d'essai » ça renvoyait à toutes les conventions collectives, qu'il aurait fallu renégocier) la plupart des règles habituelles du licenciement ne s'appliquent pas. Ainsi, l'employeur n'a pas à justifier d'un motif pour mettre fin au contrat, même sur la lettre de licenciement. Ce qui lui permet, bien sûr, de licencier au premier aléa économique

ou à la première attitude du salarié qui lui déplaît : retard, absence pour maladie, refus d'heures supplémentaires non payées, demande de respect de la convention collective, etc... Ce qui est bien moins favorable qu'un CDD, où, on l'a vu, le contrat doit, en tout état de cause, se poursuivre jusqu'à son terme, sauf faute grave ou force majeure.

### Des protections bien fragiles

Certes, ces pleins pouvoirs de l'employeur connaissent, théoriquement, quelques limites :

Le licenciement ne peut se fonder sur un motif discriminatoire (état de santé, mœurs, race, sexe ou participation à une grève) ou sur une pratique de harcèlement,

Le licenciement ne peut reposer sur un abus de droit (par exemple, l'intention de nuire).

La protection des femmes enceintes et des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'applique (le licenciement n'est possible que pour un motif économique étranger à l'état de la personne et rendant impossible le maintien du contrat).

Un licenciement pour un motif disciplinaire devra respecter les règles de procédure spécifiques (entretien, lettre motivée), ainsi qu'un licenciement pour inaptitude.

Il en est de même un licenciement touchant un candidat aux élections professionnelles ou un représentant du personnel, avec notamment la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Mais, dans les faits, ces limites seront très difficiles à invoquer : il faudra que l'employeur ait été particulièrement maladroit ou suffisamment imprudent pour faire état devant témoins d'un motif prohibé de licenciement. Quant au pouvoir d'appréciation de l'inspecteur du travail sur le motif du licenciement d'un salarié protégé, il va falloir être très très habile pour l'exercer.

La seule vraie limite est psychologique : l'employeur devra se faire à l'idée que, ne donnant pas de motif au licenciement, il s'expose à être appelé beaucoup plus souvent qu'avant devant les prud'hommes pour se justifier. Souhaitons que les salariés ne se laissent pas intimider et multiplient les procédures.

### Des garanties bien dérisoires sinon virtuelles

Les autres caractéristiques de ces contrats sont ce qu'on pourrait appeler des « contreparties » à la précarité imposée. D'abord, l'institution d'un préavis pour tout licenciement après le premier mois (toujours appelé période d'essai). Il est de deux semaines dans les six premiers mois du contrat, puis d'un mois. Pour mémoire, dans le CDI classique, la durée du préavis est fixée par les usages ou les conventions collectives : pour une ancienneté inférieure à 6 mois, elle est d'un mois au-delà. Le gain est vraiment minime.

Ensuite, le versement d'une indemnité en cas de licenciement, égale à 8% des sommes perçues depuis le début du contrat. Dans le CDI classique, l'indemnité légale de licenciement est d'un dixième de mois par année d'ancienneté (deux dixièmes en cas de licenciement économique), mais n'est due qu'au bout de 2 ans d'ancienneté ; en revanche, si l'on se réfère à la notion de contrepartie de la précarité, rappelons que l'indemnité de précarité du CDD est de 10 % des sommes reçues, donc supérieure. Le salarié a

aussi droit à un accompagnement renforcé du Service Public de l'Emploi, financé par une contribution de 2%, versée par l'employeur : tiens, voilà la différence avec l'indemnité de précarité des CDD et missions d'intérim ; donc, c'est aux salariés de payer pour la précarité du CNE et CPE.

Par ailleurs, les deux contrats comportent des modalités, différentes, d'indemnisation du chômage complémentaire aux allocations Assedic. Celles-ci ne sont possibles qu'après 6 mois de travail : aussi, est-il prévu, pour le CNE, une indemnisation pour tout salarié licencié après 4 mois de travail. Son montant est de 16,4 par jour pendant un mois. Dans le cas du CPE, cette indemnisation est versée pendant 2 mois. Certes c'est mieux que rien, mais bien dérisoire, à côté de l'indemnisation Assedic, et alors que c'est le contrat lui-même qui facilite la rupture anticipée.

Enfin, conscient que son CPE apparaîtrait comme cumulant les inconvénients aux yeux des jeunes, de Villepin a fait mine de s'intéresser à leurs difficultés, en annonçant que les jeunes en CPE auraient un accès privilégié au 1% logement et aux possibilités offertes par le Locapass en matière de caution. Mais quel jeune osera s'engager sur un bail avec cette menace pendant 2 ans ? Et la garantie du Locapass ne dure que 18 mois... Il a aussi expliqué que les banques ont annoncé qu'elles ne feraient pas de différence entre CDI classique et CPE dans les ouvertures de crédit. Qui peut croire cela ? On voit bien que le premier ministre ne fréquente pas les mêmes banquiers que les jeunes en recherche d'emploi. Les banquiers feront bien ce qu'ils voudront. Il a aussi consenti à ce que soient décomptés dans le calcul des deux ans de consolidation les stages et CDD déjà effectués dans l'entreprise par le jeune. Ce qui était quand même la moindre des choses. En définitive, ces garanties sont largement dérisoires, quand elles ne sont pas virtuelles.

### Les vrais enjeux

En tout état de cause, on voit clairement que la nouveauté, ce n'est pas que le licenciement soit possible, puisque, avec le CDI classique, il est déjà possible, c'est que l'employeur n'a plus à justifier un licenciement pendant une période extraordinairement longue, 24 mois. Autrement dit, cette mesure ne s'adresse pas aux employeurs de bonne foi, qui pouvaient et pourront toujours licencier pour un motif légitime, mais aux employeurs malhonnêtes, qui ont envie de pouvoir licencier pour n'importe quel motif, dont les moins avouables, sans avoir à se justifier.

Il faut donc bien décrypter le sens caché de la propagande ministérielle : pour le CNE, le ministère du travail disait qu'il s'adressait aux employeurs qui « *hésitent à recruter faute d'avoir une visibilité suffisante sur le potentiel de développement de leur marché* » ou dont « *l'entreprise a des difficultés à absorber un surcroît d'activité* ». Poursuivons : dans le premier cas, l'embauche en CDI répond au besoin, avec la faculté de licencier pour motif économique à tout moment pour baisse d'activité, et dans le deuxième cas, l'embauche en CDD pour surcroît d'activité va de soi, avec la possibilité de garder le salarié si le surcroît devient pérenne. Pour le CPE, la période de deux ans permettrait « *aux jeunes de donner toute la mesure de leurs capacités* ». Quelle arnaque ! Rien n'empêche de donner aux jeunes cette possibilité dans le cadre d'un CDI classique, mais avec un CPE, s'ils ne donnent pas « toute la mesure de leurs capacités », c'est à dire, en fait, s'ils

ne se défendent pas en acceptant les heures non payées, les tâches moins qualifiées qui n'ont qu'un lointain rapport avec leur poste, on peut les mettre dehors du jour au lendemain pendant deux ans.

Ces nouveaux contrats sont des pousse au crime : ils flattent les tendances les plus rétrogrades des employeurs et donnent raison à ceux qui réclament la fin du droit du travail (appelé pudiquement « l'allégement des procédures » ou la « simplification du code du travail »).

Pour les salariés, c'est leur imposer l'incertitude du lendemain pendant deux ans, voire plus, en cas de succession de CNE ou CPE. C'est mettre fin à l'état de droit dans l'entreprise, puisque, sous la menace permanente du licenciement, les salariés ne pourront plus réclamer le respect de leurs droits. C'est, enfin, institutionnaliser le passage obligé par la précarité pour accéder à l'emploi.

Et, ne nous y trompons pas, si aujourd'hui, le CNE est réservé aux entreprises de moins de 20 salariés (enfin, en réalité, 20 + autant de jeunes que l'on veut, puisqu'ils ne comptent pas dans les effectifs), qui sont 90 % des entreprises, et si le CPE ne peut être utilisé que pour embaucher des jeunes de moins de 26 ans, dans n'importe quelle entreprise, il ne faut pas être grand clerc pour deviner que la tendance est à la généralisation de ce type de mesure, comme l'a tout de suite demandé le Medef. Laurence Parisot, la nouvelle philosophe en vogue, l'a bien dit : puisque la vie, la santé, l'amour sont précieuses, pourquoi le travail ne le serait-il pas ?

D'autant plus que le gouvernement fait tout pour que les employeurs consomment du CPE : toute embauche, y compris en CPE, d'un jeune au chômage depuis au moins six mois vaudra 3 ans d'exonérations de cotisations patronales.

Mais pourquoi s'engager dans une telle régression ?

Le premier ministre justifiait le CPE par la souplesse donnée aux PME pour embaucher, et comme la mesure est passée sans encombre ou presque (si l'on excepte la journée d'action du 4 Octobre), il remet ça avec le CPE, qui serait justifié par la difficulté des jeunes à s'insérer dans le monde du travail. Tout d'abord, on peut être surpris de l'inversion des cibles : le contrat à 2 ans de précarité, c'est pour les entreprises ou pour les jeunes ?

Ensuite, il faut être quand même sacrement gonflé pour dire que comme 70% des jeunes n'arrivent à trouver qu'un CDD, on va faire en sorte que le plus grand nombre ne trouve qu'un CDI à 2 ans de précarité.

En fait, ces arguments ne sont que des arguties. Le vrai but des ces contrats c'est de commencer à saper la place du CDI et d'imposer la précarisation de la relation de travail comme la règle. Ainsi, outre la satisfaction des tendances les plus libérales de la vie politique française, cela affaiblira le rapport de forces entre les nouvelles tranches d'âge arrivant sur un marché du travail rendu moins favorable aux employeurs par le départ en retraite des baby-boomers et ces employeurs, en recherche éperdue de salariés.

On le voit, les enjeux sont multiples et déterminants pour plusieurs décennies. Raison de plus pour se battre sans répit contre ces régressions !



Argumentaire fait par le SNUTEFI

## SYNDICALISATION

Tous nos remerciements aux 765 syndiqués qui contribuent au fonctionnement du syndicat, au maintien d'un lien fort entre actifs et retraités.

Le secteur national retraités de la FSU auquel le SNEP participe, se renforce et devient plus « visible ». Une publication régulière dans POUR des comptes rendus dans POUR INFO sont la preuve d'une meilleure écoute.

Etre adhérent au SNEP c'est donc par l'intermédiaire de la FSU garder des liens avec le mouvement syndical et à travers la FGR renforcer le pôle de syndicalistes retraités de la fonction publique et de ses relations avec les unions confédérales de retraités.

Hélas pour la première fois, la syndicalisation recule malgré des départs plus nombreux et 121 d'entre vous syndiqués comme retraité n'ont pas renouvelé leur adhésion. Il est encore temps.

Nous sommes contraints pour des raisons financières de suspendre l'adhésion à la FGR des non syndiqués car cela à un coût non négligeable.

A ceux qui se resyndiquent entre mars et juin : faites vite parvenir votre versement même différé !

Le congrès de la FGR se tient du 13 au 15 juin. Des assemblées sont organisées dans les départements. Des amendements aux motions proposées par la FGR qui seront débattus.

Participez nombreux à ces AG.

3 retraités représenteront le SNEP.