

Bulletin d'information du syndicat CGT des territoriaux du Mans financé par les cotisations des syndiqués

JUIN 2012

ELARGISSEMENT DES POSSIBILITES DE DEPART A LA RETRAITE à 60 ANS

Dès l'annonce le 6 juin de l'élargissement des possibilités de départ à la retraite à 60 ans, la CGT s'est exprimée par un communiqué de presse envoyé dans la lettre « *Activité Confédérale du jour n°105-1* » et mis sur le site.

Vous trouverez ci-dessous quelques précisions pouvant vous aider à répondre aux nombreuses interrogations des salariés, tout en tenant compte que la mesure annoncée fera l'objet d'un décret d'ici la fin du mois de juin, qui devrait apporter des informations supplémentaires.

D'après la présentation faite au Conseil des ministres, on peut retenir que :

- La mise en œuvre de ce droit interviendra le 1^{er} novembre 2012. Il appartiendra, d'ici là, aux gestionnaires des régimes complémentaires de discuter de la manière dont ils traduiront ces dispositions, indique le communiqué du Conseil des ministres.
- Les bénéficiaires seraient :

les assurés de l'ensemble des régimes de retraite (salariés du secteur privé, commerçants et artisans, salariés et exploitants agricole, fonctionnaires, profession libérale), représentant plus de 110.000 personnes chaque année.

- Cette mesure s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif « carrières longues » qui permet déjà de déroger à l'âge légal de liquidation d'une pension à taux plein sous certaines conditions. Elle élargit cette possibilité et assouplit les critères exigés.

- Pourront partir dès 60 ans les personnes ayant commencé à travailler à 18 ans ou 19 ans et ayant cotisé la durée requise pour leur génération, soit 41 ans pour la génération née en 1952. La condition des 8 trimestres supplémentaires exigés est supprimée.

- Selon les éléments présentés ce matin au Conseil des ministres, il sera pris

en compte, dans le calcul du nombre d'annuités d'assurance : Deux trimestres validés au titre des périodes de chômage. Pour les mères de famille, deux trimestres de congés maternité, qui s'ajouteront aux 4 trimestres pouvant être validés au titre des arrêts maladie, maternité et accidents du travail dont peuvent bénéficier tous les assurés.

Le coût de la mesure sera financé par une augmentation des cotisations sociales « retraite » qui s'établira pour la première année à +0,1 point pour les salariés et +0,1 point pour les employeurs.

Des précisions vous seront apportées lorsque le texte du projet de décret aura été porté à notre connaissance.

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA CATEGORIE B **IL FAUT Y ALLER !**

Après la négociation sur le régime indemnitaire des techniciens qui a permis une revalorisation, les organisations syndicales, toujours dans un cadre unitaire, ont décidé de rencontrer les agents des autres filières de la catégorie « B » pour commencer, avant les premières discussions à l'automne, d'étudier une application similaire à celui de la filière technique.

En effet, la quasi-totalité des autres filières est constituée principalement de femmes. Sur le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, d'un travail égal à salaire égal, il paraît nécessaire de travailler à des montants de régime indemnitaire équivalents. C'est le principe de la parité.

Des premières réunions d'information vont se dérouler pour prendre « la température », débattre, échanger et être force de propositions au moment des négociations avec les élus.

La CGT, avec d'autres syndicats de nos collectivités, vont poursuivre cette cohérence d'équité de traitement.

Les agents concernés devront, pour obtenir satisfaction, se mobiliser sous toutes les formes. Les syndicats les accompagneront dans cette démarche mais avec leur soutien et leur présence lorsque cela sera indispensable.

DES NOUVELLES DU C.O.S.

L'assemblée générale ordinaire du COS s'est déroulée le 7 juin dernier. Elle a permis aux administrateurs de présenter aux agents présents (un peu plus de 100 personnes, trop peu par rapport au nombre d'utilisateurs) le compte-rendu du fonctionnement et des activités du COS durant l'exercice clos le 31 décembre 2011, de soumettre à l'approbation les comptes financiers et budgétaires dudit exercice.

Chaque responsable de commissions a pu largement faire le point des activités proposées. Quelques éléments qui doivent attirer notre attention :

- **la commission sociale** enregistre encore cette année une progression du nombre de bénéficiaires en difficulté financière qui ont recours au COS après présentation et examen des dossiers constitués par le service social. Le nombre de bénéficiaires est passé de 89 en 2010 à 109 en 2011, le montant moyen des aides versées est également passé de 175 € 0 194 €. L'action sociale doit relever de l'employeur et non du COS.
- **la commission « Arbre de Noël »** représente chaque année plus de 35% du budget du COS.
- **La commission « retraité »** adapte ses activités aux nouveaux retraités avec des animations telles que séance de cinéma, randonnée pédestre, séjour...

L'examen des comptes annuels a été présenté par le commissaire aux comptes qui confirme la bonne gestion du COS.

Les élu(e)s continuent à avoir une attention particulière sur les subventions versées qui pour la première fois vont être en baisse sur La Ville et Le Mans Métropole au global de - 5490 €. La CGT, à partir des bilans sociaux, va étudier cette diminution, principalement liée à la baisse des effectifs sur Le Mans Métropole, aux départs en retraite d'agents en fin de carrière remplacés par des salaires moins élevés en début de carrière. Pour rappel, les subventions du COS sont calculées sur la masse salariale. A SUIVRE...

Des projets et souhaits pour l'avenir :

- Mise en place d'une aide au BAFA ;
- Mise en place de l'aide aux loisirs pour les séjours de 1 à 4 nuitées non consécutives sur l'année et par famille à partir du 1 juillet 2012 pour les QF de 1 à 3 ;
- Prévisions de nouvelles sorties pour les actifs ;
- Renouvellement des conventions avec les collectivités avec l'attribution de nouveaux locaux pour répondre à vos attentes.

Beaucoup d'autres projets pour 2013 sont en réflexion.

Le COS est à vous, donner vos idées . Les élu(e)s y seront attentifs.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ADDITIVE

VENDREDI 29 JUIN 2012

Lors de la séance plénière du 4 mai, la CGT est intervenue sur certains cadres d'emploi de la catégorie «C » pour demander un ajustement vers le haut de certains ratios qui ne permettaient pas de nominations (Pour rappel, le ratio actuel est de 35%) alors que peu d'agents étaient promouvables.

Cette prochaine C.A.P. dit « additive » devrait voir d'autres évolutions de carrière mais cela sera limité en nombre.

Il ne faut s'attendre à « des miracles ». Ce sont quelques ajustements dans quelques cadres d'emploi.

Comme à son habitude, la CGT reste à la disposition des collègues qui souhaiteraient en connaître plus.

PARTICIPATION DES COLLECTIVITÉS AU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE LEURS AGENTS

COMPTE-RENDU DE LA PREMIÈRE SÉANCE DE TRAVAIL DU 31 MAI 2012

Pour faire suite à l'engagement du Maire-Président de travailler sur ce sujet (décret du 11 novembre 2011) suite à une décision de la cour de justice européenne du 20 juillet 2005, une première réunion de concertation et de présentation s'est tenue le 31 mai 2012 entre les représentants de la DRH et les représentants du personnel.

Un rappel de la situation actuelle sur les partenariats existant au sein de nos collectivités indique :

Les collectivités ont conclu des partenariats avec :

- des contrats collectifs pour le risque « **santé** » avec 3 mutuelles : MNT, PREVIADES, MFTEL.
- un contrat collectif pour le risque « **prévoyance** » (garantie maintien de salaire sans participation financière) avec la MNT depuis 2002.

Les collectivités versent chaque année, au titre du risque « santé » des subventions auprès des 3 mutuelles, au prorata du nombre d'adhérents : 307 170€ inscrit au budget 2012.

Actuellement, 45% des agents sont adhérents à l'une des 3 mutuelles subventionnées soit 2040 agents pour nos 3 collectivités sur un contrat collectif « santé », 1760 sur le contrat « prévoyance » soit 38% des agents.

Un nouveau dispositif a vu le jour dans un décret du 11 novembre 2011 qui indique que pour les collectivités et les agents, ce dispositif est facultatif. La CGT se félicite de constater que les collectivités vont contribuer à une participation financière. Les bénéficiaires concernés sont :

- les titulaires et stagiaires,
- les non titulaires de droit public,
- les salariés de droit privé (CAE).

Les retraités peuvent adhérer librement au dispositif qui sera retenu mais sans percevoir de participation financière.

2 types de mécanismes existent :

- la labellisation des contrats et règlements,
- la convention de participation.

Dans un prochain article, la CGT vous apportera toutes les précisions sur ces 2 mécanismes.

Compte-tenu que la collectivité a déjà versé les subventions pour 2012 aux 3 mutuelles, ce dispositif ne pourra rentrer en vigueur qu'au 1^{er} Janvier 2013.

La participation financière de l'employeur :

Actuellement, le montant global des subventions versées aux 3 mutuelles partenaires de nos collectivités sur 2040 agents correspond en moyenne à 12 euros par mois. Avec le décret, la participation versée par l'employeur soit directement à l'agent sur son bulletin de salaire, soit directement à la mutuelle est assujettie à la CSG et à la CRDS à hauteur de 8% et est incluse dans l'assiette de cotisations sociales donc soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour la CGT, cette contribution supplémentaire doit déjà être intégrée dans la participation financière de l'employeur.

CELA N'EST PAS NÉGOCIABLE.

Enquête de la DRH auprès des agents sur leur protection sociale actuelle :

Afin de connaître le niveau de protection sociale complémentaire actuelle (santé et prévoyance), une enquête va être réalisée auprès des agents via un questionnaire joint au bulletin de salaire de Juin, également mis en ligne sur Tilt.

Le but de ce sondage est de connaître la situation actuelle des agents de nos collectivités quant à leur protection sociale complémentaire, principalement pour les 55% de collègues qui ne sont pas adhérents à l'une des 3 mutuelles partenaires de nos collectivités.

LA CGT DEMANDE AUX AGENTS D'APPORTER LEUR CONTRIBUTION A CETTE ENQUÊTE EN RETOURNANT LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE LE DOCUMENT POUR ANALYSE.

Le résultat de cette enquête anonyme sera présenté aux organisations syndicales après la période des vacances d'été.

Pour la CGT, plusieurs points restent à définir avant l'engagement d'une négociation et le choix de la procédure à retenir : labellisation ou convention de participation :

- Quel sera le montant de l'enveloppe financière de l'employeur pour 2013 ?

Si nous restons dans l'enveloppe actuelle, les agents ne gagneront rien, voire perdrons notamment sur le montant de la cotisation qui passera d'un contrat collectif à un contrat individuel, de plus, devront s'acquitter des cotisations assujetties et obligatoires.

- La participation de l'employeur sera-t-elle forfaitaire ?

La CGT défend le principe d'une participation en % sur le montant de la cotisation qui pourrait être encadrée pour éviter la tentation d'une forte augmentation de la cotisation par les mutuelles.

- Devons-nous définir une participation sur la complémentaire santé et prévoyance en même temps ?

La CGT est favorable à la mise en place dans un premier temps de la participation uniquement sur la « santé » pour pouvoir connaître le nombre d'agents concernés

- Quel mécanisme choisira la collectivité : labellisation ou convention de participation ?

La CGT est favorable à la labellisation sur le contrat « santé » car il permet, en cas de mobilité des agents vers d'autres collectivités, de conserver son contrat même sans participation de son nouvel employeur. La labellisation est aussi le moyen de garantir l'esprit mutualiste et non d'ouvrir le « marché » à des assurances (ex : le groupe Malakoff-Médéric généré par le frère de N.Sarkosy) qui n'ont d'autres centres d'intérêt que de "se faire de l'argent" sur la santé.

- Y aura-t-il une modulation selon la composition familiale ?

La CGT est favorable à cette possibilité qui permettrait d'étendre au nombre de personnes protégées au sein du foyer la part de l'agent ayant droit à la participation financière.

- Y aura-t-il une modulation selon les revenus des agents ?

Pour garantir une équité entre les agents, la CGT propose une modulation de la participation en fonction du revenu brut mensuel (indice de référence du traitement)

POUR LA CGT, C'EST LE MONTANT DE L'ENVELOPPE FINANCIERE QUI PERMETTRA D'OUVRIRE UNE NEGOCIATION A LA HAUTEUR DES ATTENTES DES AGENTS. CETTE DECISION RELEVE DES « POLITIQUES ». QU'EN EST-IL ?

LA CGT N'ACCEPTERA PAS LA MISE EN OEUVRE DE LA JOURNEE DE CARENCE POUR FINANCER CETTE CONTRIBUTION. (pour rappel : aucune décision n'est encore prise à ce sujet, la CGT s'y oppose et l'a écrit aux candidats aux élections législatives)

Pour en savoir plus et vous aider éventuellement à remplir le questionnaire d'enquête mis dans votre prochain bulletin de salaire, n'hésitez pas à nous contacter.