

ACTION D'ENSEMBLE

DEPUIS plusieurs mois le Personnel des Organismes de Sécurité Sociale participe sous des formes diverses à cette action de masse qui se développe dans le pays.

Comme l'indique la résolution du Comité National C.F.D.T. (cftc) des 23 et 24 avril 1966, cette action a un triple objectif qu'il est bon de rappeler :

★ AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

« Les Travailleurs veulent la garantie que leur pouvoir d'achat, en toute priorité celui des catégories les plus défavorisées (SMIG, prestations familiales, retraites), connaisse la progression normale que commande la justice sociale et rend possible l'expansion de l'économie ».

★ LA GARANTIE DE L'EMPLOI

« Les Travailleurs, devant les licenciements collectifs, les fermetures d'entreprises qui se produisent ou sont prévisibles dans de nombreuses régions et branches, les conséquences d'une réforme administrative politisée, s'insurgent, en constatant que rien n'est fait, ni du côté gouvernemental ni du côté patronal pour prévoir les conséquences sociales de l'évolution des structures économiques et prendre à l'avance les mesures nécessaires pour que les travailleurs n'en soient pas les victimes. »

★ LE DROIT DE DISCUSSION

« Enfin et surtout, les travailleurs exigent d'être traités en hommes libres dans une organisation de la société leur permettant de prendre leurs responsabilités dans l'exercice du pouvoir économique et pour cela, dans l'immédiat, se voir reconnaître la possibilité de discuter de toutes leurs conditions de vie (salaires réels, durée et conditions de travail, droit syndical etc...) avec le Patronat comme avec le Gouvernement. »

Pour réaliser l'ensemble de ces objectifs il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier l'action engagée.

Le Personnel de la Sécurité Sociale ne peut se contenter de l'octroi d'un 2% au 1er avril 1966 accompagné d'un refus systématique de discussion des autres revendications du personnel (réduction des horaires, classification, suppression des abattements de zone).

Fidèle à sa politique la Fédération continue à rechercher

la possibilité d'une action d'ensemble pour le Personnel des secteurs dont les conditions de travail et de salaire dépendent directement ou indirectement de l'Etat.

★ Cette possibilité existe

Les Comités de liaison C.F.D.T. (cftc) et d'action C.G.T. se sont rencontrés le 15 avril et, dans une communication, demandent à toutes leurs Fédérations de faire le maximum pour réaliser une action d'ensemble le 17 mai 1966.

« Les déclarations du premier ministre tout en affirmant la volonté du pouvoir de ne pas céder aux revendications des salariés des secteurs public, semi-public, et nationalisé démontrent en fait son inquiétude devant la puissance et l'ampleur des actions qui se poursuivent.

Par Philippe LINQUETTE
SECRETAIRE GENERAL

« Dans le cadre des orientations définies par leur communiqué commun du 7 avril, les Comités de liaison C.F.D.T. et d'action C.G.T. décident en conséquence d'accentuer la pression des travailleurs dont la rémunération dépend de l'Etat.

« Ils proposent de réaliser le 17 mai prochain un arrêt général de travail de l'ensemble des personnels des secteurs public, semi-public et nationalisé ».

Nous prenons contact avec les Fédérations C.G.T. et F.O. afin que ce jour-là, l'ensemble du personnel de nos Organismes puisse, au coude à coude avec les autres professions, se battre pour obtenir :

- le déblocage d'un pourcentage de la masse globale des salaires en vue de la réalisation pour tous d'une seconde tranche de la classification signée le 20 mars 1963.
- La réduction des horaires 42 h 30 par semaine.
- La majoration des salaires de 5,93 % à compter du 1er janvier 1966.

Redisons à nouveau notre ferme détermination de voir les négociations se développer sérieusement, et des actions sans cesse amplifiées.

Etablissements

DANS le numéro précédent, nous avons fait une rétrospective de notre action et formulons beaucoup d'espoirs sur cette Commission Paritaire du 30 mars 1966, consacrée à nos problèmes.

La circulaire « Express-Informations » No 5 vous a appris que nos espoirs n'ont pas été déçus... un résultat important a été obtenu... mais que deviendront tous ces textes que nous avons signés ? Combien de temps resteront-ils au « frigidaire Ministériel ». Espérons qu'ils ne subiront pas le sort de cette classification signée le 20 mars 1963 débloquée par tranche... et quelle tranche !...

Dans sa circulaire, LINQUETTE a fait des commentaires donnant la portée réelle des textes signés, mais il semble bon d'y revenir car ces textes sont très importants puisqu'ils nous permettent de voir nos conditions de travail et de rémunérations alignées sur celles de nos collègues des Caisses.

L'avenant du 19 juin 1956 applicable au personnel des Etablissements se trouve donc modifié d'une manière avantageuse.

C'est ainsi que l'article 7 donne d'une façon précise et sans équivoque la définition du poste permanent et saisonnier. L'application de ce texte évitera bien des litiges.

Les conditions d'embauchage se trouvent également améliorées puisqu'un poste saisonnier sera pourvu d'agents embauchés par un contrat à durée déterminée qui ne pourra excéder 9 mois. Ce qui fixe la limite du contrat à durée limitée; après 9 mois un saisonnier maintenu à son poste doit être titularisé dans un poste permanent.

De plus, un saisonnier qui aura effectué, en une ou plusieurs fois, plus de 6 mois de travail effectif, sera assujéti à la CPPOSS.

Enfin, cet article rappelle que les dispositions de la C.C. s'appliquent à tous les agents titulaires de nos Etablissements. Ce rappel était nécessaire car on a trop tendance à l'oublier.

La nouvelle rédaction de l'article 9 abandonne la référence au décret du 22 mars 1947 ce qui entraîne la suppression des heures d'équivalence dans tous les Etablissements et la majoration de toutes les heures accomplies après 40 heures. Bon nombre de personnes se trouvent visées par cet article et apprécieront comme il se doit, la signature d'un tel texte.

Par cet article le personnel saisonnier se trouve également bénéficiaire car il voit son salaire majoré forfaitairement de tous les éléments prévus pour le calcul du salaire du personnel permanent (gratification annuelle, prime

d'assiduité et de vacances). De plus il instaure une prime d'ancienneté avec plafond de 24% ce qui incitera le personnel visé à revenir les années suivantes.

La durée du travail se trouve définie dans l'article 10 et c'est cet article qui a demandé le plus de concession car la commission mixte avait jugé inapplicable dans l'immédiat d'un texte visant à attribuer un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Il est évident que la mise en application du jour au lendemain d'un tel texte, amènerait de sérieuses difficultés. Une période transitoire s'avère donc nécessaire, ceci afin de permettre aux directions de prévoir dans leur prochain budget un organigramme adapté à ces futures mesures afin qu'au terme de ces 18 mois tout le Personnel des Etablissements bénéficie de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Dans votre établissement, essayez de voir les incidences et intervenez près des administrateurs pour leur demander une révision de l'organigramme. L'élaboration du budget 1967 est déjà en cours, il faut donc agir dès maintenant afin de pouvoir bénéficier de ces deux jours de repos consécutifs le plus rapidement possible... et au plus tard le 31/12/67.

Cet article 10 assure une progressivité dans la réduction des horaires dans tous les établissements. C'est-à-dire que là aussi nous devons rejoindre nos collègues des caisses : à savoir 43 h 45 pour 45 heures rémunérées.

Il fixe également les conditions de paiement des heures d'astreinte.

Le dernier texte signé stipule que l'abattement de zone en vigueur au siège de l'organisme gestionnaire sera également applicable au Personnel des Etablissements, tout comme c'est le cas pour le personnel des centres de paiement des caisses primaires de Sécurité Sociale.

Vous voyez donc que c'est réellement un succès obtenu en Commission Pari-

taire. Que ce succès soit connu de tous, non seulement par les textes, mais aussi par leur portée chiffrée. Faites le calcul du pourcentage de revalorisation de vos salaires par l'application de la majoration au-delà de la 40ème heure et de l'abattement de zone de votre organisme gestionnaire, vous comprendrez et vous ferez comprendre l'importance de ces textes. C'est donc la raison essentielle qui doit nous unir dans l'action pour les faire aboutir.

Ce sera certainement dur, mais il faut d'ores et déjà être prêt à répondre à toute action organisée par les syndicats. Que l'ensemble du personnel soit tenu au courant de l'évolution.

Mais tout ceci ne concerne que les conditions de travail, que devient la question de la révision de la classification ?

Ce point important devait être examiné au cours de la réunion de la CPN du 20 avril qui n'a pu avoir lieu et qui est reportée au 11 MAI, c'est donc sur cette date que nous devons porter nos espoirs. En effet, nous souhaitons retrouver devant nous une délégation FNOSS-UNCAF aussi décidée d'aboutir qu'elle l'était le 30 mars 1966. Là encore ce sera dur car si l'on en juge par l'avis de la commission mixte, il ne faut pas s'attendre à de grands bouleversements de cette classification. Sachez pourtant que notre délégation mettra tout en oeuvre afin de faire aboutir les revendications qu'elle a présentées et défendues au cours des différentes sous-commissions d'études.

Mais serons-nous aussi satisfait de la prochaine commission que nous l'avons été de la dernière ? nous en doutons, il semble d'ailleurs que le 11 mai ne suffira pas pour aborder l'ensemble de la classification. Pourtant nous voudrions bien signer un texte portant sur la modification de certains coefficients de la classification avant la période des vacances.

G. DUVAL.

REALITES SYNDICALES

Fédération
Générale des Employés
et Agents de Maîtrise
26, rue de Montholon
PARIS (9e)

MENSUEL
TROISIEME ANNEE
Abonnement : 2 Frs

Le Directeur de la publication :
Guy SULTER

Imprimerie
« LES EDITIONS D'ALSACE »
14a, rte de Neuf-Brisach, COLMAR

FLASHES • FLASHES • FLA

Rapatriés

Suite à une intervention de la Fédération C.F.D.T. les conditions de versement des cotisations CPPOSS sur l'allocation d'attente sont modifiées. La circulaire No 150 du 13 avril 66 apporte des précisions à ce sujet :

« La circulaire N 149 a précisé les conditions dans lesquelles la COTISATION CPPOSS devait être acquittée SUR L'ALLOCATION D'ATTENTE perçue par les anciens agents des Organismes sociaux algériens.

Il était notamment prévu que la cotisation ouvrière serait notifiée aux intéressés et que ceux-ci pourraient opter pour un REGLEMENT ECHELONNE, par mensualités. Toutefois, ces dernières ne pouvaient être inférieures à 10% du traitement mensuel.

Notre attention a été appelée sur le caractère élevé de ce pourcentage pour les budgets modestes. Aussi, serions-nous d'accord pour que celui-ci soit REDUIT A 5% LORSQUE LE SALAIRE MENSUEL EST INFÉRIEUR à F 100.

Il est d'autre part, précisé que la Direction de notre Organisme est disposée à examiner avec bienveillance les cas particuliers qui ne pourraient trouver de solution équitable dans le cadre de la stricte application de la présente circulaire. »

Des résultats

● CAISSE REGIONALE VIEILLESSE PARIS : Après une action menée pour obtenir une revalorisation du coefficient des A.T.H.Q. vieillesse, la Direction avait accepté l'attribution du principalat 15 % A TOUS.

La Direction Régionale a transformé cette décision directoriale en une attribution du principalat 15 % à titre personnel aux A.T.H.Q. Vieillesse sous réserve que cette attribution soit limitée à

33 % du Personnel de la catégorie d'emploi « Liquidateur polyvalent vieillesse coefficient 160 ».

La Direction de la Caisse pour respecter cette décision de la D.R. a accordé les 15 % à tous les Agents dont la moyenne des notes des deux dernières années est supérieure à 16.

La moyenne des notes obtenue étant revalorisée à concurrence de 2/100ème de point par année d'ancienneté.

Cette formule ne donne pas satisfaction aux Liquidateurs qui par leurs Organisations Syndicales, poursuivent l'action afin de transformer cette attribution de 15 % à 1/3 du Personnel en attribution de points à tous. Ces points étant à prendre sur le déblocage intégral de la classification.

Caisse Régionale de LILLE

— Octroi du principalat 15 % à titre personnel :

● à tous les agents au plafond de choix et d'ancienneté

■ dans la limite de 15 % de l'ensemble du Personnel.

L'attribution se fait suivant les critères ci-après :

AUX AGENTS DES COEFFICIENTS 152 ET 160 :

— Agent ayant au moins 35 ans
— 15 années dans l'emploi

Atelier mécanographique

Une circulaire FNOSS-UNCAF du 31-3-66 apporte des précisions à la circulaire FNOSS-UNCAF du 23-1-64 quant à l'interprétation de tout ou partie de la prime mécanographique au 1er avril 66 en application de l'avenant du 10 juin 63.

On trouvera dans le tableau ci-après les coefficients qui doivent être appliquées à cette date :

DEFINITION	REF.	Coefficient actuel	Coefficient au 1-4-66
Perforeur 1er degré	B/4/1	134 + 5 %	141
Perforeur qualif. 2e degré	B 7	141 + 5 %	148
Perforeur qualif. 3e degré			
Perfo-vérificateur	B 9	148 + 10 %	155 + 5 %
Opérateur	B 9	148 + 5 %	155
Opérateur ht qualifié	B 14	164 + 10 %	172 + 5 %

— figuré au moins 3 fois de suite au tableau d'avancement

AUX AGENTS DES COEFFICIENTS 118 A 148 :

— Agent ayant au moins 45 ans
— 20 années d'ancienneté dans la Sécurité Sociale
— se trouvant au plafond de leurs possibilités et ne pouvant plus postuler à un autre emploi.
— figuré au moins trois fois de suite au tableau d'avancement.

Agent spécialisé

coefficient 128

La circulaire FNOSS-UNCAF du 31 mars 66 porte à la connaissance des caisses la création d'un poste d'agent spécialisé au coefficient 128. Ce coefficient pourra être attribué à 40 % du personnel actuellement classé aux coefficients 115-118-122 et 125. Cet accord prend effet au 1er janvier 66. La circulaire précise :

« A ce sujet, on notera que l'intention des Bureaux FNOSS-UNCAF et la Commission Paritaire Nationale a été de permettre l'attribution du coefficient 128 précité aux Agents qui se préparent à la formation d'agent technique ainsi qu'aux employés particulièrement méritants dans leurs fonctions mais dont le niveau de connaissances interdit d'accéder à des emplois de techniciens. »

MUTUALITE

Un espoir est né ! Notre branche commence à sortir de l'ombre, quelques caisses ont répondu à l'appel lancé par la Fédération des Organismes de Sécurité Sociale et ont donné des informations sur leurs structures, les classifications en cours, leur visage syndical, mais il reste à faire un gros effort pour des réponses plus nombreuses et plus complètes.

En dépeillant les sondages reçus, on mesure la diversité des classifications et des salaires pour un même emploi et un même horaire. Des primes de vacances ou de 13ème mois existent ici ou là mais ne sont pas généralisées. Quelques caisses bénéficient de la convention de Sécurité ; d'autres de la Convention Mutualité Parisienne, et la grosse majorité n'ont aucune base de rémunération et sont tributaires

SNACLEP ★ FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS

Les discussions sur les conditions de travail du Personnel des « Foyers de Jeunes Travailleurs » se sont engagées le 1er avril entre les représentants du groupement d'employeurs des Associations gestionnaires de Foyers de Jeunes Travailleurs et les représentants des organisations syndicales C.F.D.T. - F.O. - C.G.C. et C.G.T. Deux faits se dégagent de cette première réunion :

- une volonté commune d'aboutir à un accord sérieux dans les meilleurs délais.
- attitude constructive de la délégation C.F.D.T. qui a fait des propositions concrètes en sachant hiérarchiser les problèmes.

Notre délégation a en effet proposé la discussion immédiate d'un accord pour la couverture de l'ensemble du Personnel par

CANCAVA

Du nouveau, en ce qui concerne la classification des emplois... Depuis un certain nombre de mois, l'avenant modifiant la classification « dormait » dans les tiroirs des Ministères.

Le Ministre des Affaires Sociales a enfin accepté le principe d'une nouvelle classification et en a autorisé la mise en application, en situant le cadre du déblocage à 3,50 % de la masse salariale pour 1966.

— Qu'est-ce à dire ? Le Ministre admet que notre classification est bien structurée, mais qu'elle coûte trop chère. Aussi nous oblige-t-il sans remettre en cause le nombre de catégories d'emploi signé en juillet 65, à revoir et à diminuer chaque coefficient

de Conseil d'administration plus ou moins compréhensifs si bien que quelques camarades perçoivent un peu plus que le SMIG. Au milieu de cette anarchie professionnelle il est temps de mettre un peu d'ordre et d'obtenir la discussion d'une convention collective nationale. Travail de longue haleine, peut-être, mais qui ne pourra être mené à bon terme qu'avec l'appui et le concours de tous les camarades travaillant dans les diverses mutuelles (et ils sont nombreux si on ouvre les yeux) mais aussi avec l'aide des camarades de la S.S. ou des A.F. qui auront à cœur de contacter et de regrouper les isolés existant dans leur localité.

Ne laissons pas refermer cette porte à peine ouverte, nous travaillons pour un grand nombre de défavorisés... L. T.

une caisse de retraites complémentaires. De plus nous nous sommes engagés à proposer un texte de contrat collectif qui servira de base à la discussion future.

★ ORGANISATION INTERNE

Le Syndicat poursuit son organisation interne, les responsables de branches et de collèges ont été désignés :

BRANCHES OCCAJ - UFCV - COUFJF :
M. Charles DESMEURES
AFIS - CCO :
M. Bertrand EUVERTE avec Monique ESQUENET et Mlle Yvette PENCY.
MFV - FCV : M. Christian REMILLEUX
UFJT : Mlle Simone MARCELLIER.
COLLEGES
Animateur : M. EVAIN
Administrateur : Mlle IMBERT
Service : M. GUILLET.

du nouvel avenant.

Certes, ce déblocage partiel est un premier pas vers une classification logique et cohérente, mais nous ne pouvons nous en contenter. La C.F.D.T. estime pour sa part qu'un déblocage intégral de la classification est une nécessité impérative dans une branche d'activité ou la moyenne des salaires est « en perte de vitesse » de plus de 20 % sur les salaires de professions similaires. Et lors d'une prochaine entrevue au Ministère, nous dirons combien nous nous opposons à ces dernières mesures et nous exigeons avec le Personnel des caisses, le déblocage intégral de la classification. M. M.

A. S. S. E. D. I. C.

« Espérons que ce dialogue, si dialogue il y a, ne sera pas un dialogue de sourds ». Telle était la conclusion de notre dernier article.

Soyons rassurés ! Dans l'état actuel des choses, il n'y aura pas de dialogue !!!

A l'issue de la dernière réunion de la Commission Paritaire, les Syndicats avaient décidé de demander une audience au Président de l'UNEDIC. Pour des raisons qu'il a qualifiées de tactiques, le Syndicat F.O. ne s'est pas joint à l'envoi de la lettre adressée en commun, au Président de l'UNEDIC, le 19 Mars, par les Syndicats C.G.C., C.G.T., et C.F.D.T., préférant faire cavalier seul.

Notre propos n'étant pas de discuter du bien fondé de la position adoptée par nos Camarades de F.O., poursuivons...

Copie de cette lettre fut envoyée, par les soins de chaque Syndicat, aux Administrateurs représentant sa Confédération au sein de l'UNEDIC. Nous souhaitons, en effet, être reçus par le Président de l'UNEDIC, d'une part, et, d'autre part, que le Bureau soit saisi du problème et examine les points en litige.

Pourquoi voulions nous que le Bureau de l'UNEDIC prenne position ?

Monsieur le Secrétaire Général,

Par lettre du 19 Mars, vous nous avez rappelé que vous aviez soumis, l'année dernière, à l'UNEDIC, des propositions tendant à modifier la Convention Collective des personnels de nos Organismes.

A la suite de plusieurs réunions de travail, un projet d'Avenant No XXIV a été élaboré, portant modification des articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 19 bis, 21, 22, 22 bis, 24, 27, 28 et 31 de la Convention.

Mais ce document, malgré son ampleur, ne reprend pas toutes vos propositions. Vous exprimez le désir que le Bureau de l'UNEDIC soit saisi de cette question.

Vous n'ignorez pas que c'est après des études très approfondies et au cours de longues réunions de travail que le projet d'Avenant No XXIV a été mis au point, ainsi que le projet de Directive qui pourrait servir à sa diffusion.

Le Bureau de l'UNEDIC a eu, à plusieurs reprises, à examiner ce dossier et il a notamment été informé, très en détail, des points ultimes sur lesquels vous maintenez vos propositions initiales.

Dans un tel domaine, et ainsi d'ailleurs que cela s'était passé lors de précédentes périodes biennales, le Bureau ne peut que s'en remettre, pour l'essentiel, aux responsabilités que doit prendre le Président du Conseil d'Administration de l'Organisme. C'est ce qu'il a conclu, une nouvelle fois, lors de ses débats récents.

Vous permettrez donc au signataire de cette lettre de vous assurer que c'est avec le plus grand soin et

Il ne paraît pas nécessaire de commenter largement cette réponse. Chacun pourra aisément méditer les termes, pendant ses heures de loisir. Si certains ont pu penser que nos précédents articles contenaient quelque virulence, qu'ils se rassurent. La preuve est faite que nous n'avons pas travesti la vérité. Et maintenant, direz-vous ?

Maintenant, il faut que le Personnel se persuade que les allouettes ne tombent pas toutes rôties. Bien sûr, les responsables syndicaux vont se réunir, discuter, supputer, etc... Seulement, ils ne peuvent engager le Personnel contre son gré. Le problème est trop important pour que chacun, syndiqué ou non, mesure bien ce qui est en cause. Il s'agit de ses conditions de travail, de sa vie professionnelle

dans l'esprit le plus compréhensif qu'il a étudié ce dossier.

Il est, comme vous-même, très soucieux que les agents de nos Organismes puissent travailler dans de bonnes conditions et soient, dans l'ensemble, satisfaits de la situation qui leur est faite quand ils la comparent à celle de personnes exerçant ailleurs une activité équivalente à la leur.

Mais nous ne saurions accepter - et vous ne pouvez manquer d'être d'accord sur ce point - que nos Institutions donnent prise aux critiques soit des Pouvoirs Publics, soit de ceux qui nous versent leurs contributions soit même de nos allocataires, du fait d'avantages exorbitants qui seraient accordés à nos personnels.

Déjà, lorsque la Convention du 23 Octobre 1959 a été signée, certaines critiques avaient été formulées à l'égard de plusieurs de ses dispositions - notamment celles relatives à l'institution d'un treizième mois compte tenu de la valeur du point-salaire, aux taux des primes d'ancienneté et de l'indemnité de licenciement, aux compléments de maladie.

Le Président de l'époque avait pris ses responsabilités et, malgré les réserves faites, d'autres Membres du Bureau n'avaient pas cru devoir aller jusqu'à le désavouer.

Depuis lors, 23 Avenants ont été adoptés, dont 10 ont trait à d'autres sujets que la variation du point-salaire.

Sans les citer tous dans le détail, on peut rappeler ceux qui se rapportent

.. à la modification de l'échelle des classifications,

La raison paraît évidente, quand on se souvient de l'attitude des Représentants de l'UNEDIC, en Commission Paritaire. La Délégation des Gestionnaires comprenant, on le sait, 2 parties : les Représentants du Collège « Employeurs » et ceux du Collège « Salariés ». Or, faut-il rappeler que, dès le début des discussions, les Représentants du Collège « Salariés » firent une déclaration préliminaire par laquelle ils soulignaient leurs divergences avec leurs collègues « Employeurs ».

Cette attitude ne s'est pas modifiée au cours des réunions paritaires qui suivirent. Il nous paraissait donc logique que, dans un Régime à gestion paritaire, l'organisme de décision tranche, en dernière analyse, chacun prenant, à cet échelon, ses propres responsabilités.

Certes, nous avons parfaitement compris, lors de la réunion du 10 Mars, que le Président avait pris les siennes, en répondant NON à toutes nos questions. Notre sens du paritarisme nous laissait supposer que le Bureau pourrait adopter une attitude moins intransigeante. Là fut notre erreur.

Nous ne pouvons mieux faire que de publier ci-après la lettre du Président MEUNIER, du 30 Mars 1966.

.. à l'institution, puis à l'augmentation de l'allocation-vacances,

.. à la 4ème semaine de congés dès 1963,

.. à la création des Fonds des Oeuvres Sociales du Personnel,

sans parler de plusieurs interprétations quelque peu extensives de dispositions légales ou contractuelles, dont la généralisation - y compris aux ASSÉDIC ayant moins de 10 salariés - de l'aide au logement. Partant donc de telles bases, l'accord qui a été donné récemment par les représentants de l'UNEDIC, sous la forme du projet d'Avenant susvisé, constitue, de notre part, un effort sensible et pour vos mandants, nous semble-t-il, un réel sujet de satisfaction.

Un nouvel entretien que nous pourrions avoir à cet égard ne pourrait, dans ces conditions, apporter aucun élément positif nouveau sur les points sur lesquels nous connaissons parfaitement vos positions et votre argumentation.

En définitive, nous ne revenons pas sur l'accord qui a été donné par les représentants de l'UNEDIC, sous la forme du projet d'Avenant No XXIV et du projet de Directive de diffusion.

Mais, pour la commodité des choses, vous comprendrez qu'il faille fixer un délai pour la signature de cet Avenant et nous vous proposons d'en conserver le texte à votre disposition pour signature jusqu'à l'ultime date du 30 Avril.

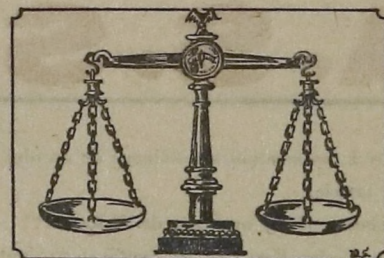
Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président
M. MEUNIER

de chaque jour. Est-il pensable d'accepter, présentement, les seules modifications acquises, car, hormi quelques satisfactions morales, elles n'apportent rien au Personnel, pratiquement.

Dans les jours qui viennent, les organisations syndicales feront, une nouvelle fois, le point de la situation. Sans être pessimistes, constatons que l'avenir n'apparaît pas radieux, mais comprenons qu'il sera ce que, tous ensemble, nous le ferons. Dans les circonstances actuelles, une attitude purement passive serait dangereuse, car elle renforcerait le Pouvoir et le Patronat dans leur volonté concordante de n'accorder aux Travailleurs que les bienfaits d'une stabilisation dont, jusqu'à présent, ils ont été les seuls à faire les frais.

JURISPRUDENCE



Application de l'art. 33 de la C.C. (Changement de catégorie ou d'échelon d'emploi).

AVIS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

La C.P.N. estime que doit être considéré comme promotion donnant lieu à l'application des dispositions du dernier alinéa de l'art. 33 de la C.C. tout changement de coefficient ne résultant pas d'une révision des indices de salaires sur le plan national.

Maintien des avantages acquis

AVIS DE LA C.P.N. DU 24-3-1966

Attendu que le préambule de la classification des emplois stipule que :

« Le passage de la classification antérieure à la classification nouvelle ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la position acquise par l'agent au 31 mars 1963 et doit s'effectuer par simple lecture du tableau de concordance ».

Considérant qu'un agent dont le coefficient a été maintenu à titre personnel et qui a été affecté avant le 31 mars 1963 dans un emploi comportant un coefficient inférieur à celui correspondant à son ancien emploi, doit être classé en fonction des avantages acquis qu'il possédait au 31/3/1963.

La C.P.N. estime en conséquence qu'un agent ayant le coefficient 180 au 31 mars 1963, résultant de l'ancienne classification de dactylo, devait obtenir, au 1/4/1963, le coefficient 135 qui correspondait à cet ancien coefficient.

Majoration d'interprète

AVIS DE LA C.P.N. DU 24-3-1966

(voir également les avis de la C.P.N. des 3/3/65 et 25/2/66)

La C.P.N., saisie des conditions d'attribution de la majoration de 7 points en qualité d'interprète, rappelle l'avis émis, le 3/3/1965, indiquant que la majoration doit être attribuée, en principe, aux agents qui auront fait l'objet d'une décision permettant de faire appel à leurs connaissances.

Elle estime cependant que ce serait tourner l'esprit du texte que de permettre le recours à un interprète sans qu'une décision officielle intervienne.

Elle estime en conséquence que la majoration de 7 points devait être attribuée dès lors qu'il est admis par la Caisse que le recours à un agent comme interprète est habituellement pratiqué.

Application de l'art. 37 de la C.C.

(cas d'un agent maintenu en stage plus de 3 mois)

AVIS DE LA C.P.N. DU 24/3/1966

Considérant que l'art. 37 de la C.C. pose en règle générale que le stage de formation professionnelle est limité à 3 mois, ce qui est démontré par la rédaction du 3^e alinéa du même article, lequel dispose que « Exceptionnellement ce stage peut être renouvelé une fois... »

Considérant toutefois que ledit alinéa ne détermine en aucune façon des motifs de prolongation susceptibles d'intervenir.

Considérant qu'à défaut de précisions dans le texte, il est justifié de considérer que le motif d'une prolongation peut résulter

— de la complexité des techniques à acquérir ;

— d'une certaine lenteur d'adaptation.

Considérant qu'il serait contraire à la logique de considérer une prolongation de stage dans le cas d'une difficulté d'adaptation comme la reconnaissance d'une réussite justifiant une promesse implicite de titularisation.

La C.P.N. émet l'avis

— que les prolongations de stages de formation professionnelle ne peuvent être la règle générale et doivent rester l'exception ;

— que, dans le cas d'agents qui ne s'adaptent pas dans le délai de 3 mois, la prolongation du stage de formation professionnelle ne peut être considérée comme une promesse implicite de titularisation.

Application de l'art. 35 de la C.C.

Cas d'un agent ayant effectué un remplacement au moment du reclassement des agents des Caisses algériennes.

AVIS DE LA C.P.N. DU 6/4/1966

Considérant que l'art. 3 du décret 60-453 du 8/4/63 relatif au reclassement des agents des Caisses algériennes dans les organismes du régime général de la Sécurité Sociale dispose que :

« Le Ministère du Travail peut, à tout moment suspendre pendant un délai qu'il détermine, soit le recrutement d'une catégorie quelconque de personnel, dans un ou plusieurs organismes de Sécurité Sociale, soit, à concurrence d'une fraction de vacances, toute promotion dans des emplois de cadres ou de direction ».

Considérant que ces dispositions d'ordre public visent uniquement le recrutement ou les promotions,

Considérant que ces dispositions ne peuvent en conséquence faire obstacle à l'application de règles de la C.C. ayant un autre objet.

Considérant que l'art. 35 de la C.C. précise que :

« Tout agent appelé à effectuer un remplacement »

La C.P.N. émet l'avis :

— qu'un agent ayant effectué un remplacement dans un emploi supérieur au sien doit recevoir, depuis le 1^{er} jour du remplacement, une indemnité différentielle calculée dans les conditions de l'art. 35 de la C.C.

— que le fait, pour l'agent, de n'avoir pas été promu dans le poste où il a effectué un remplacement ne peut être un obstacle à l'attribution de ladite indemnité.

Avantages acquis au 31-3-1963

Il s'agit d'ouvriers qui étaient classés jusqu'au 31/3/1963 au coefficient 210.

AVIS DE LA C.P.N.

Considérant que, suivant le préambule de la classification du 10 juin 1963, le passage de l'ancienne à la nouvelle classification doit s'effectuer par simple lecture du tableau de concordance,

Considérant toutefois que la référence audit tableau ne peut avoir pour effet de remettre en cause les avantages acquis individuellement à la date du 31/3/1963

La C.P.N. émet l'avis qu'un agent classé au coefficient 210 au 31 mars 1963 doit recevoir le coefficient 152 à titre personnel au 1/4/1963.

Alphonse BECK.

UN PROBLEME SERIEUX:

ENTRE 60 ET 65 ANS



NOTRE Convention Collective de Travail prévoit que les agents des organismes de Sécurité Sociale sont mis à la retraite à l'âge de 60 ans. De son côté, notre régime de prévoyance prévoit des prestations aux agents atteignant l'âge de 60 ans au bout d'un certain temps de service; si la retraite est prise avant l'âge de 60 ans, il y a un taux d'abattement pour anticipation; si la retraite est prise après 60 ans, il y a un taux de majoration pour ajournement.

De plus en plus, les organismes mettent les agents à la retraite à l'âge de 60 ans. Que doit faire un agent lorsqu'il est mis à la retraite?

L'article 24 de la Convention de prévoyance stipule :

« En même temps que la liquidation des retraites ou pensions accordées en application du présent régime de prévoyance, les agents devront demander la liquidation de leurs retraites ou pensions d'assurances sociales et de toutes les retraites, rentes ou pensions, constituées à leur nom, avec participation patronale, en dehors des organismes de Sécurité Sociale. »

Toutefois, dans un esprit de tolérance, la Caisse de prévoyance a admis que les agents des organismes de Sécurité Sociale pouvaient ne liquider leurs pensions d'assurances sociales qu'à l'âge de 65 ans, pour bénéficier — au titre du régime général — d'une pension vieillesse égale à 40 % du salaire moyen des dix dernières années avec, bien entendu, application du plafond.

La Sécurité Sociale ne garantit contre le risque « maladie » que ceux qui ouvrent droit à une retraite vieillesse du régime général.

Or, le problème s'est posé de savoir comment un agent d'un organisme de Sécurité Sociale partant en re-

traite à l'âge de 60 ans est couvert par la Sécurité Sociale, pour lui et, éventuellement, pour son conjoint ou ses enfants à charge entre 60 et 65 ans.

Il est couvert contre le risque « maladie » dans les cinq cas suivants :

- 1) s'il liquide sa retraite du régime général sur la base de 20 % du salaire moyen des dix dernières années ;
- 2) s'il est reconnu comme inapte au travail et bénéficie à 60 ans d'une retraite du régime général égale à 40 % du salaire moyen des dix dernières années ;
- 3) s'il exerce une activité professionnelle accessoire d'au moins 60 heures par trimestre ;
- 4) s'il contracte une assurance volontaire auprès de la Caisse de Sécurité Sociale ;
- 5) s'il a des droits dérivés provenant de son conjoint. En effet, un agent à l'âge de 60 ans (homme ou femme) bénéficie de la garantie du risque « maladie » si son conjoint exerce une activité professionnelle salariée.

Il y en a qui ne sont pas garantis contre le risque « maladie » : ce sont ceux qui, ni inaptes, ni assurés volontaires, ni travaillant, ni ayant des

droits dérivés émanant du conjoint, veulent liquider leurs retraites du régime général à l'âge de 65 ans.

La question nous a été souvent posée de savoir si la Caisse de prévoyance ne pouvait pas intervenir sous forme de prise en charge au moins partielle d'une cotisation d'assurance volontaire. Nous avons posé la question au Conseil d'Administration et les Services ont procédé à une étude qui a été soumise au Bureau du 5 avril 1966 et qui doit être poursuivie à la lumière de documents statistiques. En effet, il importe de savoir le nombre d'agents qui, prenant leurs retraites à l'âge de 60 ans, ne sont pas effectivement couverts contre le risque « maladie » pour une raison ou pour une autre.

Vous voyez donc que c'est là une question qui nous préoccupe. Néanmoins, nous devons attirer l'attention des agents intéressés sur le fait que la Caisse de prévoyance n'est tenue à aucune obligation puisque l'article 24 du Régime impose aux agents la liquidation de toutes leurs retraites à l'âge de 60 ans. D'autre part, l'examen de certains cas particuliers qui nous ont été personnellement soumis nous permet de constater que, dans la grande majorité des cas, les agents ont intérêt — surtout compte tenu des règles du plafond — à faire liquider dès l'âge de 60 ans leurs retraites de Sécurité Sociale. C'est d'ailleurs une mesure que, pour de nombreuses raisons, nous conseillons vivement d'appliquer.

Nous ne manquerons pas de tenir au courant les lecteurs de « Réalités Syndicales », des suites de l'étude à laquelle nous procédons.

Jacques HOCHARD.

O.R.G.A.N.I.C.

MIEUX VAUT TARD QUE JAMAIS!

OUF: la classification- signée le 24 mai 64 entre les représentants de l'ORGANIC et les Organisations Syndicales vient enfin de recevoir l'agrément ministériel. A compter du 1er janvier 66, la classification des emplois se modifie comme suit

DEFINITIONS ANCIENNES

Catégorie

1) PERSONNEL DE SERVICE

Cycliste - garçon de course	1ère
Garçon de bureau - Planton	1ère
Huissier	2ème

2) PERSONNEL DE DACTYLOGRAPHE et DE SECRETARIAT

Dactylo débutante	2ème
Dactylo qualifiée	3ème
Sténo-dactylo débutante	2ème
Sténo-dactylo 1er degré	3ème
Secrétaire sténo-dactylo	5ème
Secrétaire direction	6ème

3) PERSONNEL TRAVAILLANT SUR MACHINE A ADRESSER

Adressographe étampeur	3ème
Adressographe margeur	4ème

4) PERSONNEL TRAV. SUR MACH. A CARTES PERFOREES

Extracteur débutant	2ème
Perforateur débutant	2ème
Perforateur	4ème
Perforateur vérificateur	4ème
Aide-Opérateur	4ème
Opérateur	5ème

5) PERSONNEL TRAVAILLANT SUR MACHINES COMPTABLES

Mécanographe 1er degré	4ème
Mécanographe 2e degré	5ème

6) PERSONNEL TRAVAILLANT SUR MATERIEL DIVERS

Polycopieur ronéographe	3ème
-----------------------------------	------

7) PERSONNEL ADMINISTRATIF

Employé au classement	2ème
Employé au fichier	2ème
Employé au courrier	2ème
Employé aux écritures	2ème
Teneur de registres administratifs non comptables	2ème
Correspondancier	3ème
Rédacteur juridique	6ème

8) PERSONNEL D'ACTUARIAT

9) PERSONNEL DES SERVICES FINANCIERS ET COMPTABLES

Teneur de fiches comptables	3ème
Employé aux écritures comptables	3ème
Aide-Comptable	5ème
Comptable	6ème
Caissier	5ème
Caissier-Comptable	6ème

10) PERSONNEL DES SERVICES DE LIQUIDATIONS

Aide-Liquidateur de rentes, allocations pensions	4ème
Calculateur de rentes, allocations pensions	3ème
Liquidateur de rentes, allocations pensions	5ème

11) PERSONNEL EN RAPPORT AVEC LE PUBLIC

Employé aux renseignements	5ème
--------------------------------------	------

12) PERSONNEL TELEPHONISTES

Standardiste	4ème
Téléphoniste non standardiste	2ème

DEFINITIONS NOUVELLES

catég.

Garçon de course	1ère
Garçon de bureau - Planton	1ère

Dactylo débutante (2ème) ; Dactylo 1er degré (3ème) ; Dactylo 2e degré (4ème).	
Sténo-dactylo débutante (3ème) ; Sténo-dactylo 1er degré (4ème) ; Sténo-dactylo 2e degré (5ème).	
Secrétaire sténo-dactylo	6ème
Secrétaire de direction	7ème

Adressographe 1er degré (3ème) ; Adressographe margeur (4ème) ; Adressographe opérateur (5ème).	
--	--

Extracteur débutant (2ème) ; Extracteur (3ème).	
Perforateur débutant	3ème
Perforateur	4ème
Perforateur vérificateur	5ème
Aide-Opérateur	5ème
Opérateur	6ème
Opérateur-Technicien	7ème

Mécanographe 1er degré	4ème
Mécanographe 2e degré	5ème

Manipulateur	3ème
------------------------	------

Archiviste	3ème
Employé au classement	2ème
Employé au fichier	3ème
Employé au courrier ou chargé de travaux d'écritures spécialisées	2ème
Décompteur	4ème
Correspondancier	4ème
Rédacteur 1er degré (5ème) ; Rédacteur 2ème degré (6ème) ; Rédacteur juridique (7ème).	

Employé d'actuariat 1er degré	5ème
Employé d'actuariat 2e degré	6ème

Employé aux écritures comptables	4ème
Aide-comptable	5ème
Comptable	6ème
Comptable hautement qualifié	7ème
Caissier	6ème

Aide-liquidateur (4ème) ; Liquidateur 1er degré (5ème) ; Liquidateur 2e degré (6ème) ; Liquidateur qualifié (7ème).	
---	--

Guichetier	5ème
Enquêteur visiteur	6ème
Employé aux renseignements	7ème

Standardiste	4ème
------------------------	------

SALAIRES : L'accord signé le 31 janvier 66 portant revalorisation des salaires de 3% au 1/1/66 a une fois de plus essuyé le veto de la tutelle qui n'a débloqué que : 2% au 1er avril 66 - 2% au 1er juillet 66. M. MAURICE.