

Une nouvelle année de luttes nécessaires

2013 vient de s'achever sur un reniement complet du slogan de campagne de François Hollande : le changement, c'est maintenant.

La politique économique et sociale de Sarkozy a été poursuivie. L'acceptation du pacte européen de stabilité, élaboré par N. Sarkozy et A. Merkel dicte le cap. Loin de revenir sur les réformes précédentes, F. Hollande les aggrave. La réforme des retraites en est une bonne illustration.

La décote, l'âge de départ à la retraite sont maintenus, le nombre d'années nécessaire est porté à 43 années.

Pourtant le nombre des retraités est destiné à augmenter et si l'on ne veut pas un effondrement des pensions de retraite, il faut augmenter la part des richesses produites affectée au système des retraites ce qui peut se faire simplement par une augmentation des cotisations, une contribution du capital financier mais aussi par une revalorisation des salaires, des créations d'emploi entraînant de nouvelles recettes pour la protection sociale.

2014 ne s'annonce pas mieux pour les salariés comme pour les retraités. F. Hollande assume maintenant ouvertement une politique engagée bien vite après son élection et qu'on peut qualifier de social-libéralisme avec beaucoup de libéralisme économique et bien peu de social. L'annonce d'une diminution des cotisations sociales indûment appelées « charges » en contrepartie d'embauches par les entreprises est une mystification. Les actionnaires et les dirigeants des entreprises sont les maîtres à bord et ne recruteront pas s'il n'y a pas reprise économique, et/ou diminution du temps de travail, c'est-à-dire des mesures politiques fortes. Les investissements, la

modernisation peuvent aussi servir à compresser l'emploi salarié, à le déqualifier, à le précariser. Ce qui se vérifie tous les jours. Les progrès accomplis en matière de gestion, en matière d'organisation et de production permettent de produire plus sans création d'emplois. Ce qui justifie d'ailleurs totalement la perspective d'une diminution du temps de travail pour tous, durée hebdomadaire et âge de la retraite qui conduirait à l'élargissement du marché de l'emploi tout en produisant plus.

Un exemple éclatant de l'inanité des propositions de François Hollande nous est donné par la baisse de la TVA dans la restauration décrétée par Sarkozy. En contrepartie, le patronat devait embaucher et augmenter les salaires. Il n'en a rien été et les prix ont continué à augmenter.

C'est donc un cadeau royal qui serait fait aux dirigeants d'entreprises et aux actionnaires sans possibilité ni volonté politique d'avoir un contrôle sur l'utilisation des largesses prodiguées. Un cadeau qui serait payé par la population et notamment par les retraités. Ce qui a commencé avec l'augmentation de la TVA!

On nous présente souvent cette politique comme inévitable. Il n'en est rien dès lors que la population, les travailleurs, les retraités ne le veulent pas et le disent dans la rue et dans les urnes en exigeant d'autres choix économiques et sociaux.

Dans la République Française, le peuple est à l'origine de toute légitimité.

En tant que retraités, nous avons deux préoccupations majeures : le pouvoir d'achat, le système de santé auquel nous allons recourir inévitablement avec

le temps. Par exemple, la hausse de la TVA et la suppression de la demi part accordée aux veufs et veuves ayant élevé des enfants va encore dégrader le pouvoir d'achat. La dernière mesure fait suite à la suppression de la demi-part qui était accordée aux parents divorcés avec enfants n'ayant pas eu la garde de ceux ci

Avec la FSU, il faut être actif mais aussi, s'unir avec les autres forces syndicales même si cela paraît compliqué dans la période actuelle. L'indépendance de certaines organisations syndicales, CFTD et UNSA par exemple, vis-à-vis du pouvoir en place n'est vraiment pas assurée et on le constate couramment. Mais que l'on soit adhérent à telle ou telle centrale syndicale n'empêche pas d'avoir des intérêts communs et de s'unir pour les défendre quand ils sont remis en cause.

C'est dans ce contexte que va se situer une grande partie de notre activité : maintenir un outil commun de défense des revendications des retraités avec la Fédération Générale des Retraités (FGR) (qui regroupe principalement des adhérents de la FSU et de l'UNSA) et faire en sorte que celle-ci, très critique envers Sarkozy mais beaucoup moins envers Hollande, se redonne les moyens de réaliser les mandats de défense des retraités adoptés lors de son dernier congrès.

Mais que tout cela ne nous dissuade pas de profiter au mieux de notre vie de retraités, même si les conditions deviennent difficiles.

Le pire n'est jamais sûr des lors que l'on veut bien refuser de subir.

J. GUYOT

On nous dit qu'il n'est plus possible d'assurer une retraite convenable avec le système par répartition et qu'il faudrait souscrire à une retraite complémentaire...

Retraites complémentaires : l'exemple de la MRIFEN

Qu'en est-il du rôle que les mutuelles ou les banques peuvent jouer dans le cas d'une généralisation du système de retraites complémentaires ? L'exemple de la MRIFEN, mutuelle faisant partie de l'ensemble mutualiste des personnels de l'Education Nationale, permet de comprendre les dangers que cette solution recèle.

Au début des années 2000, les adhérents de la MRIFEN qui cotisaient pour une retraite complémentaire ont eu la mauvaise surprise d'être brutalement avisés de la réduction de la valeur du point produit par leur épargne. De la valeur du point dépend le montant des pensions touchées. En clair, la décision du conseil d'administration de la MRIFEN leur a fait perdre 10 à 15 % de leur complémentaire. Ce genre de décision, pris dans l'intérêt des équilibres financiers de la mutuelle ou de la banque, est sans recours. Les adhérents de la MRIFEN qui se sont organisés pour être rétablis dans leurs droits, ou ce qu'ils croyaient être leurs droits, ont été déboutés.

Les retraites complémentaires sont un système fragile qui ne peut pas constituer une solution à la baisse des retraites. Dans les années 70-80, c'est-à-dire à une époque de faible crise économique et financière, ce sont les cotisants qui ont fait les frais des premières turbulences. A l'heure actuelle, nul ne peut être assuré que la cotisation versée permettra dans vingt ou trente ans de recevoir une rente, encore moins qu'elle sera du montant annoncé. Par contre, pousser les personnels à cotiser est évidemment bénéfique pour le système bancaire qui met la main sur une épargne considérable et trouvera toujours le moyen de se défaire de ses obligations.

Marie-Thérèse EYCHART

Reculer l'âge de la retraite : un projet dangereux et contre-productif

Reculer l'âge de la retraite repose sur des projections de l'INSEE en termes d'espérance de vie. Il est indéniable que depuis la fin de la seconde guerre mondiale, l'espérance de vie a progressé sans interruption. D'après l'Échantillon démographique permanent, à 35 ans, une femme peut espérer vivre en moyenne encore 49 ans et un homme 43 ans, dans les conditions de mortalité observées en 2000-2008 en France métropolitaine.

Ce bon sens apparent suffit-il à faire que l'on repousse l'âge de la retraite ? Deux raisons s'y opposent : les inégalités sociales fortes et des pratiques d'exclusion des seniors.

Quid des inégalités sociales face à la mort¹

Selon l'INSEE, différente selon le sexe, l'espérance de vie l'est aussi selon la catégorie sociale. Ainsi, l'espérance de vie d'une femme cadre de 35 ans est de 52 ans tandis que celle d'une ouvrière n'est que de 49 ans. L'espérance de vie des ouvrières d'aujourd'hui correspond à celle des femmes cadres au milieu des années quatre-vingt. De leur côté, les hommes cadres de 35 ans peuvent espérer vivre encore 47 ans et les hommes ouvriers 41 ans. Par ailleurs, les cadres, hommes ou femmes, ont également une espérance de vie plus longue que les ouvriers, d'après une étude basée sur l'Échantillon démographique permanent et l'enquête sur la Santé et les soins médicaux de 2003.

Les écarts d'espérance de vie illustrent bien les inégalités sociales face à la mort, mais il s'agit d'une moyenne qui ne met pas en évidence le risque de mourir précocement par exemple. Pour les hommes comme pour les femmes, ce risque est plus élevé pour les ouvriers que pour les cadres. Un homme de 35 ans, soumis toute sa vie aux conditions de mortalité de 2000-2008, a 13 % de risques de mourir avant 60 ans s'il est ouvrier, contre 6 % s'il est cadre (respectivement 5 % et 3 % pour une femme). De même, il a 27 % de risque de mourir avant 70 ans s'il est ouvrier et 13 % s'il est cadre (respectivement 11 % et 7 % pour une femme). Enfin, parmi les hommes, un ouvrier sur deux n'atteindrait pas 80 ans, contre un cadre sur trois.

Les natures-mêmes des professions exercées expliquent en partie ces écarts. En effet, les cadres ont moins d'accidents, de maladies ou d'expositions professionnelles que les ouvriers. Par ailleurs, ils appartiennent à un groupe social dont les modes de vie sont favorables à une bonne santé : les comportements de santé à risque, le moindre recours et accès aux soins, ou encore l'obésité sont plus fréquents chez les ouvriers que chez les cadres. Enfin, l'état de santé peut lui-même influencer sur l'appartenance à une catégorie sociale : une santé défaillante peut empêcher la poursuite d'études, le maintien en emploi, ou rendre plus difficile les promotions et l'accès aux emplois les plus qualifiés en cours de carrière.

¹ Source http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1372#inter2

Quid des pratiques d'exclusion du patronat ?

Elles s'exercent aux deux bouts de la chaîne : il est difficile en France de travailler avant 25 ans. Au premier trimestre 2011, le taux d'emploi des jeunes atteignait 29 %, sensiblement moins que la moyenne OCDE (38 %). Pour être clair, la France figure dans le peloton de queue de l'emploi des jeunes avec quelques autres pays de l'Europe du Sud, mais à la même date, en tête des chiffres du chômage des seniors tous pays confondus (www.oecd.org/els/employment/olderworkers). Ainsi l'INSEE et la DARES, observent depuis 2008, une hausse « inédite du chômage chez les plus âgés ». Sous l'effet de la crise, le chômage des 55-64 ans progresse nettement depuis 2008 : leur taux de chômage est passé de 4,6 % à 6,5 %. Le taux d'activité des 55-64 ans en France se situe en dessous de la moyenne européenne : leur taux d'activité n'est que de 19,8 % en 2011, contre 33,4 % en Europe en 2011 avec des écarts considérables : 64,0 % en Allemagne, 59,7 % au Royaume-Uni. Ce taux bas traduit une participation particulièrement faible des 60-64 ans au marché du travail en France, qui s'explique certes par « la retraite à 60 ans », mais avant tout par les pratiques du patronat et des dirigeants d'entreprise en France qui cherchent à se débarrasser des « seniors » dès 45 ans ou 50 ans. Le Contrat de génération vient acter de cette situation unique en Europe, qui propose un maintien dans l'emploi dès 55 ou 57 ans selon les cas moyennant l'embauche d'un junior et une prime de 4000 euros.

Pour schématiser, les pratiques des employeurs contribuent à « compacter l'emploi » sur une seule génération entre 25 et 50 ans, faisant peser sur les actifs une pression forte à la productivité. Ainsi, contrairement à une opinion répandue, la productivité de l'heure travaillée est, en France, une des plus élevée en Europe, (juste derrière le Luxembourg, mais loin devant l'Allemagne) (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=fr&pcode=tsdec310>). Jamais les taux de suicides n'ont été aussi élevés (entre 300 et 400 par an selon les sources) avec quelques cas « exemplaires » chez Orange par exemple. Les enquêtes sociologiques montrent qu'en entreprise, les « seniors » possèdent une représentation négative. Les employeurs et DRH, posent sur les seniors un regard dépréciatif : après 40 ans, le déclin professionnel est considéré comme quasi inévitable, et les salariés deviennent « jetables » et, dans certains cas, culpabilisés de continuer leur activité professionnelle au vu des nombreux chômeurs à qui ils « prendraient la place ». Ces représentations s'appuient sur l'idée que la productivité des salariés décroît sans compensation salariale, même si aucune corrélation objective n'a pu être établie en ce sens dans les travaux des chercheurs. Au total, passé 50 ans, les salariés sont « accusés » de coûter cher, être peu productifs, peu adaptables, psychorigides, mal à l'aise avec les nouvelles technologies, ne disposant que d'un faible potentiel d'adaptation, et *ipso facto* commencent à être exclus des formations dès la quarantaine.

Voici le tableau : il n'est guère réjouissant, car au lieu de mieux répartir le travail, les firmes contribuent au déséquilibre du marché du travail et dès lors qu'elles licencient très tôt, ceux qui partent à la retraite sont des salariés déjà au chômage, ou largement exclus du marché du travail et qui ne vont faire qu'aggraver la durée dudit chômage. Dès lors l'allongement de la durée du travail reste un leurre (ou un alibi) dès lors que les firmes jouent à ne pas jouer le jeu et font tout pour se débarrasser de leurs salariés dès ce butoir de 45 ans. En outre la qualité de l'emploi s'est détériorée avec une majorité d'emplois en CDD ou en intérim et reproduit les statuts sociaux, les cadres étant relativement épargnés par rapport aux ouvriers. En outre, on ne peut uniformément reculer ce butoir sachant les inégalités qui se créent en amont,

Jean-Yves DUYCK, professeur émérite de gestion à l'Université de La Rochelle

Les principales dispositions de la réforme 2013 des retraites

1 - Les retraités mis à contribution.

Les pensions ne seront plus réajustées sur les prix au 1^{er} avril mis au 1^{er} octobre ce qui entraînera inévitablement une baisse du pouvoir d'achat.

Les majorations de pension pour les retraités parents de 3 enfants et plus seront fiscalisées.

2 - Cotiser plus longtemps pour toucher moins.

La durée de cotisation sera portée à 43 ans en 2035 contre 41,5 années actuellement à raison d'un trimestre de plus tous les trois ans. Compte tenu de l'âge moyen de recrutement dans le supérieur (33 ans pour les MCF), de nombreux collègues seront contraints de retarder leur départ après 62 ans, âge légal, pour éviter la décote.

3 - Une hausse de 0,3 point pour les cotisations patronale et salariale soit 0,6 point pour 2017.

Mais les cotisations patronales seront ristournées par la baisse des cotisations à la branche famille.

4 - La création d'un compte pénibilité destiné à assurer un temps partiel payé à taux plein ou une retraite anticipée.

Cette mesure intéressante mais trop limitée pour être une vraie avancée, ne concernera guère les enseignants.

5 - Davantage de possibilités pour acquérir des trimestres correspondant aux années d'études mais à un taux prohibitif.

Les jeunes actifs sont soumis à des salaires insuffisants dont le pouvoir d'achat baisse constamment à la suite du gel du point d'indice car les indices des premiers échelons ne bougent pas. Et, s'ils ne sont pas des héritiers, ils doivent faire face à des dépenses d'installation toujours accrues en particulier dans le domaine du logement.

Connaître la FGR-FP (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique)

Tous les retraités à jour de leur cotisation sont collectivement adhérents à la FGR-FP. Ils reçoivent le bulletin national « Le courrier du retraité » et le bulletin de la section départementale FGR qui rassemble les syndiqués de la FSU, de l'ex-FEN et de divers autres secteurs. Une ou deux réunions départementales ont lieu chaque année, ainsi que certaines réunions régionales.

Voici ce qu'écrivait en 2004 notre camarade Marcel Brissaud.

« Elle a été créée le 22 juillet 1936 par la Fédération Générale des Fonctionnaires. Les fonctionnaires cherchaient les voies les meilleures pour défendre leurs droits et leurs revendications. La loi régissant le système des pensions de l'époque datait d'avril 1924, mais déjà se posait l'objectif d'obtenir des montants de pensions garantis. Pour les traitements, le gouvernement dans les années 30 s'en était sorti en attribuant des indemnités d'attente, versées avec des années de retard, mais restaient les moyens de la répercussion sur les pensions déjà attribuées.

Bien évidemment les événements de 1939-1945 aggravèrent tout cela mais dès 1944, et en liaison étroite avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, la FGR reprit son activité publique et définit lors de son congrès de 1946 la notion **de péréquation intégrale et automatique des pensions** par rapport aux évolutions des traitements des actifs. C'est ce point important qui fut l'objet de la loi du 20 septembre 1948, que l'équipe Raffarin-Fillon-Delevoye vient de jeter à la poubelle.

Actuellement la FGR-FP rassemble les retraité(e)s d'une 50taine de syndicats et groupements : les syndicats de la FSU, ceux de l'ex-FEN, des syndicats des finances et du trésor Force Ouvrière, le Syndicat unifié des Impôts (groupe des 10), etc., et des adhérents directs : au total environ 70 000 personnes.

La FGR-FP assure des coordinations nombreuses avec les Unions Confédérales de retraités (CGT-FO-CFDT-CGC-CFTC), avec la FSU et l'UNSA. Elle est présente au CNRPA (Comité national des retraités et personnes âgées).

Elle est organisée en sections départementales, et réunions régionales. Elle participe aux Comités Départementaux (CODERPA).

Chaque mois elle édite « **le Courrier du retraité** ».

Depuis 1996 un camarade du SNESUP est élu à la Commission exécutive nationale. »

Depuis cette époque, les équilibres entre syndicats ont sensiblement évolués, et les effectifs des syndicats de la FSU ont rattrapé ceux de l'UNSA. Le déficit actuel est donc de faire vivre cette fédération dans l'unité, en évitant en particulier les comportements hégémoniques. Les syndicats de la FSU abordent cette nouvelle période dans cet esprit.

Pour faire vivre cette fédération, nous appelons les adhérents du SNESUP à s'investir dans les sections départementales, à participer aux assemblées générales et éventuellement aux instances locales.

Jean BISTON

La baisse de la TVA dans la restauration et ses effets pervers

François Hollande, dans ses vœux de Nouvel An a marqué assez nettement sa volonté d'entendre le discours du patronat *via* une sorte de « donnant-donnant » : amélioration de la compétitivité des firmes contre embauches.

Un exemple très concret doit donner une idée de la nature et de la robustesse des engagements des firmes sur ce point à savoir la baisse de la TVA dans les cafés restaurants au 1^{er} juillet 2009, soit son passage de 19,6% à 5,5%

En contrepartie, les restaurateurs avaient pris trois engagements envers le gouvernement : [baisser d'au moins 11,8% les prix de sept produits](#) ou plus choisis parmi une liste de dix, créer 40.000 emplois supplémentaires en deux ans (20.000 en apprentis et 20.000 contrats pérennes) et de revaloriser les salaires de leurs employés. Aujourd'hui, ce cadeau fiscal est remis en question faute de résultats et a abouti à une niche fiscale coûteuse (rapport Cour des Comptes).

Les prix dans le secteur ont baissé au mieux de 3%. La création d'emplois a été au mieux de 6000 emplois

Les rémunérations, cela reste un mystère avec des négociations au point mort entre syndicats et patronat

Coût de l'opération pour les finances publiques : 3 milliards d'euros Source Commission Finances du sénat, Ph. Marini rapporteur)

Ite misa est

Jean-Yves DUYCK

LES FEMMES ET LES RETRAITES

Dans le *Monde Diplomatique* de septembre 2013 un article consacré aux femmes fait ressortir la différence entre le montant des pensions des femmes et celui des hommes.

Les salaires féminins sont inférieurs de 25% en moyenne, mais les pensions de droit direct de 42%. Même après les dispositifs familiaux visant à compenser la pénalisation de carrière due à l'éducation des enfants, l'écart des pensions est encore de 28%.

La maternité n'est pas la seule cause de pénalisation des pensions féminines, puisque celles d'une salariée sans enfant sont de 19% inférieures à celles des hommes.

Depuis 1993, les réformes, qui toutes ont conduit à une baisse générale du niveau des pensions, entraînent des conséquences encore plus négatives pour les femmes.

Certes la situation est un peu différente dans la fonction publique, dans la mesure où les traitements sont, en principe, les mêmes à qualification équivalente. Il n'empêche qu'en général les carrières des femmes sont plus courtes et en conséquence leurs pensions moins élevées.

Ces inégalités ont été aggravées depuis les différentes réformes appliquées à partir de 1993.

Les carrières courtes sont davantage pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation portée à 43 ans ! Et exigée pour une pension à taux plein. La décote frappe encore plus durement les femmes que les hommes et la réduction d'un an à six mois par enfant de la majoration de durée d'assurance (MDA), décidée en 2003 dans le secteur public, n'a fait qu'aggraver le problème.

Et qu'on ne nous dise pas que le retour à 37 ans 1/2 au taux plein est impossible faute de crédits. De l'argent, il y en a. Il suffit de voir le montant de la fraude fiscale, des dividendes accordés aux actionnaires, l'évasion des capitaux,...

Carmen BOUCHER

Une initiative FSU bien venue : Un message de la Section Fédérale Nationale des Retraités FSU

Le CDFN de la FSU des 22 et 23 janvier a adopté un plan d'action ambitieux pour le syndicalisme retraité des Sections Fédérales Retraité. Ce plan est complémentaire des actions globales -actifs/retraités- de notre fédération et a pour double ambition de :

- maintenir et renforcer les mobilisations après la publication du décret réformant les retraites,
- mettre l'accent sur la spécificité de nos demandes aux candidats avant les élections.

1. DEFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT

Chacun le sait, le pouvoir d'achat est devenu une variable d'ajustement. Pendant trois ans, les retraites complémentaires ne seront revalorisées qu'avec une « décote » de 1% vis à vis de l'inflation prévue.

L'actualisation des retraites de base ou pensions est reportée au 1er octobre. Le gouvernement espère ainsi économiser 600 millions en 2014.

Ces deux décisions s'ajoutent aux effets des réformes successives ou blocage des rémunérations des actifs notamment dans la fonction publique.

La question du pouvoir d'achat des retraités ne doit pas être taboue. Hausses des dépenses contraintes (électricité, transports, loyers...), dépenses de santé avec restes à charge... Dans sa publication de décembre 2013 l'INSEE confirme une baisse de près de 1%. Il faut poursuivre notre campagne sur un double thème :

- préserver et augmenter le pouvoir d'achat de tous les retraité(e)s
- obtenir des mesures spécifiques pour les « petites » retraites ou pensions.

L'UCR CGT a prévu une action à caractère national le 3 juin. Des échanges vont se poursuivre dans le cadre unitaire avec la volonté d'élargir à d'autres ces perspectives.

2. ELECTIONS MUNICIPALES

Nul ne sait les évolutions qui interviendront concernant les responsabilités des communes, des communautés de communes... des responsabilités de chaque échelon des collectivités territoriales. A ce jour, les communes ont des responsabilités importantes qui concernent la vie de tous et notamment les retraités, les personnes en perte d'autonomie ou de handicap. Elles interviennent dans de nombreux accès de compensation : accessibilité dans la ville, réseau des transports, livraison de repas, logements sociaux adaptés et de diminution des coûts d'accès : aux services, à la culture, aux lieux de sport... Politiques locales de prévention, lieux de socialisation.

Au fil des ans les inégalités se sont creusées selon les choix -parfois imposés par les ressources- par les collectivités territoriales. Nos proposons d'engager des démarches auprès des listes candidates pour que ces préoccupations figurent dans les objectifs de la mandature.

Comment faire ? Plusieurs difficultés sont à surmonter. Le nombre de collectivités dans de nombreux départements est un obstacle réel. Nous proposons, par courrier ou rencontre, une double démarche :

- s'adresser aux grands partis politiques républicains
- aux listes des grandes villes

Que demander ? Là aussi les situations sont multiples. Des communes ont déjà adhéré à des chartes ou labels divers (charte du handicap, label européen des villes amies des aînés...), à partir des thèmes abordés in supra(?). Il nous faudra adapter nos demandes.

Par exemple celui des coûts :

- pour les transports : les situations vont des transports à coût réduit voire gratuit à partir de 65 ans, de la mise en place de « navettes » pour conduire au marché de la ville voisine, de la création d'un numéro d'appel pour les personnes âgées pour une « course » urgente (docteur, pharmacien...)... Il s'agit d'adapter les demandes en fonction du cadre et contraintes spécifiques du lieu.
- Même réflexion pour les activités sportives à caractère de prévention.

Nous pourrions ainsi décliner tous les thèmes.

3. UN QUATRE PAGES A TOUS LES RETRAITES SYNDIQUES

Un quatre pages sera adressé par internet à tous les syndicats FSU et aux sections départementales. Ce mode de diffusion permettra de déterminer son emploi : tirage global par le syndicat national, tirage au niveau des départements ou utilisation des mails des syndiqués.

L'objectif étant de faire parvenir cette publication à chacun.

4. UNE DEMARCHE UNITAIRE PERMANENTE

Les contacts et rencontres avec les UCR FO, CGT, Unir Solidaires se poursuivent. La dernière rencontre du 28 janvier a montré les larges convergences sur l'analyse de la situation. Une nouvelle rencontre est prévue fin février pour décider de nouvelles actions communes.

La SFR FSU les a informés de son initiative au niveau des élections municipales. FO organise une action nationale à la veille de ces élections. Aucune organisation ne s'oppose à une sollicitation des SFD au niveau local pour conduire, en essayant d'élargir cet arc unitaire, des interventions communes. Nous donc les solliciter.

Ce type d'action localisée est complexe à mener. Nous devons nous y atteler en essayant de construire ces démarches partout où nos forces militantes le permettront.

N'oublions pas que notre présence est aussi un moyen de gagner de la crédibilité supplémentaire dans les modifications des équilibres des organismes de concertation sur les personnes âgées et du handicap dans les semaines à venir. La ministre et l'ADF envisagent de modifier les CODERPA pour les transformer en structures de concertation du handicap et de la perte d'autonomie avec une structure partant des communes. Intervenir aujourd'hui sur ces questions c'est aussi rappeler notre représentativité pour demain.

CDFN : Comité Délibératif Fédéral National

UCR : Union Confédérale des Retraités, contrairement à la FSU où chaque syndicat organise ses retraités, la CGT comme la CFDT ou FO possède une structure propre aux retraités

La FSU appelle à une grève unitaire pour l'emploi, les salaires et la protection sociale, **le mardi 18 mars**. Le secteur Retraités SNESUP vous appelle à participer aux manifestations unitaires organisées dans les grandes villes.

En tant que parents et grands parents, assurés sociaux, nous sommes pleinement concernés.

Faites connaître le travail du SNESUP, diffusez le Mémento-Retraites à vos collègues et aux services des personnels

Syndicat National de l'Enseignement Supérieur – 78, rue du Faubourg Saint-Denis – 75010 – Paris
Tél. : 0144799610 – Fax : 0142462656 – Courriel : retraite@snesup.fr – Site web : www.snesup.fr