

la  
cgt

CAF FINISTÈRE

Numéro 22

Septembre 2023

# La Gazette

Le mensuel 100% fait maison  
qui vous informe



## BOOSTÉS COMME JAMAIS !

*On aurait pu croire que la lutte connaîtrait une trêve estivale...*

*Mais avec une COG ambitieuse sans moyens humains supplémentaires pour la Caf29 (page 4 à 6), une négo nationale sur la revalorisation de la valeur du point aux propositions modiques (pages 1 à 3) et le recul de nos acquis sur les frais de déplacement (pages 9-10), l'été syndical fut caniculaire !*

*Alors si l'équipe éditoriale a suspendu La Gazette durant l'été, la CGT est restée sur le gril pour rappeler à l'employeur que, sans les salariés aucun objectif de cette convention ne sera atteint (pages 7 et 8). Cela doit passer par une rémunération juste et, dans la perspective d'une refonte de la classification, par la reconnaissance des métiers et des parcours professionnels.*

*Un rendez-vous à ne pas manquer : la mobilisation européenne contre l'austérité, pour les salaires et pour l'égalité femmes-hommes. Le 13 octobre, on vous y attend boostés comme jamais !*

*Bonne lecture !*

*L'équipe éditoriale*

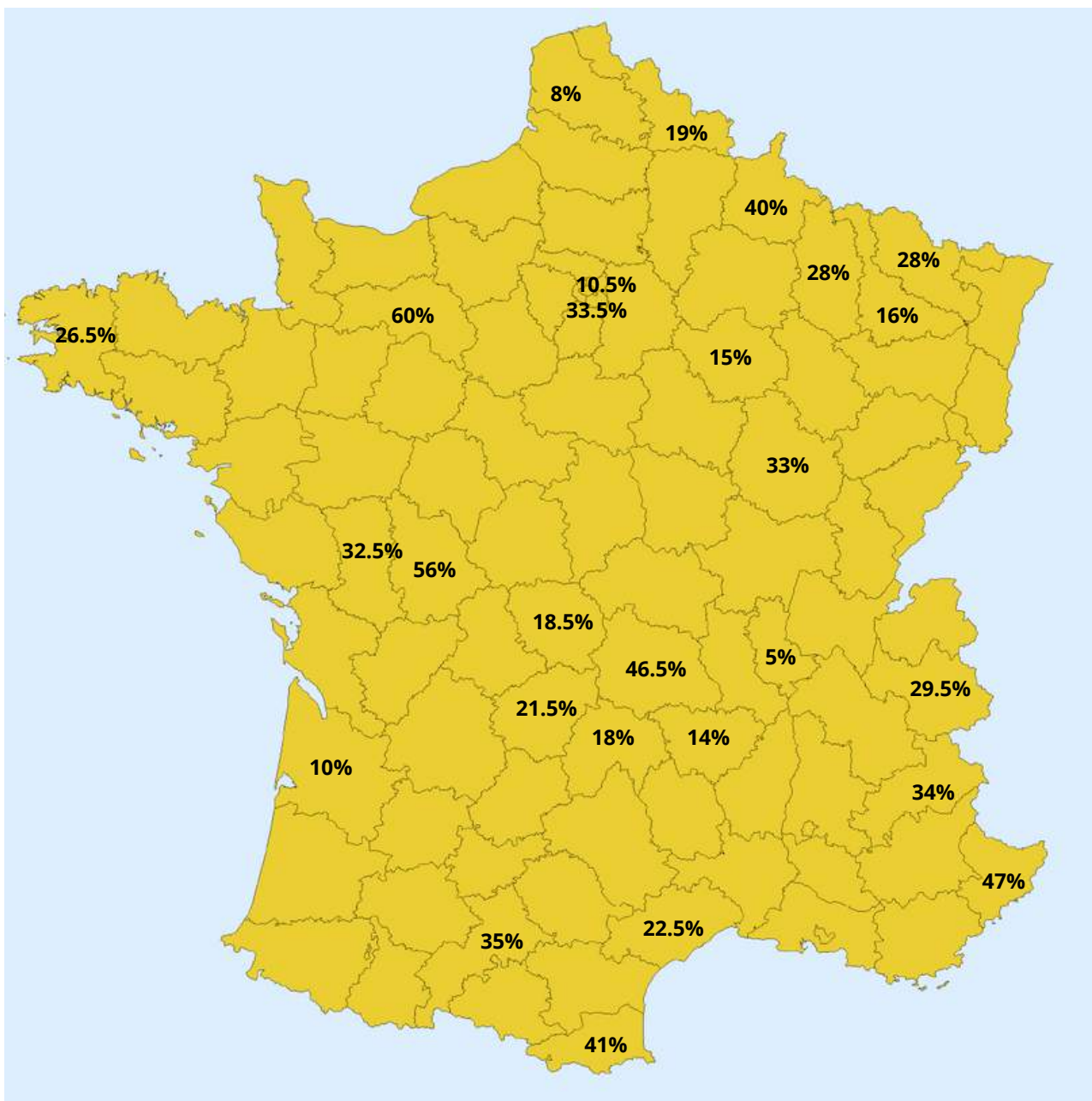
## Sommaire

- P. 1-2-3 : Valeur du point
- P. 4-5-6 : COG : déclaration CGT
- P. 7-8 : Rencontre avec Madame Basso-Fattori
- P. 9-10 : En bref ! Cse des 23/06, 20/07 et 29/08
- P. 11-12: L'écho des négos
- P. 13 : Bonus
- P.14 : Boîte à idées



# Valeur du point, le combat a repris !

À la Caf29, pour cette journée de mobilisation,  
le taux de grévistes est de **26,5% soit 87 agents.**



Le jeudi 22 juin 2023, les organisations syndicales représentatives de la Sécurité sociale obligent l'Ucanss à reprendre les négociations.

## LA SÉCU AU MINISTÈRE



Plus de 500 salariés, venus de toute la France, se sont rassemblés à 14h devant le ministère de la Santé et de la Prévention pour revendiquer l'augmentation de la valeur du point à 10€, la réouverture de la négociation sur la classification et le financement de la complémentaire santé.

Malgré la présence disproportionnée des forces de l'ordre, les camarades ont su faire pression et avancer, non sans heurts, sous les fenêtres du ministère. La tutelle n'a pu ignorer l'urgence de la situation face aux salariés en colère.

Finalement une délégation composée de toute l'intersyndicale a été reçue pendant 1h. Pendant ce temps, les salariés, contraints de s'asseoir sur la voie publique pour ne pas se faire repousser des abords du ministère par les forces de l'ordre, assuraient le soutien en chantant.

Après avoir échangé avec la délégation, le ministère s'est engagé à prendre contact avec les autres tutelles ministérielles pour, sous quinzaine, donner mandat à

l'Ucanss de reprendre les négociations sur les salaires et engager une nouvelle négociation sur la classification des emplois et des rémunérations. Concernant le financement de la complémentaire santé, il se contente pour l'instant d'étudier la possibilité de l'intégrer dans la réflexion générale.

Il est bon de rappeler, cependant, que le rôle de l'Ucanss doit être celui de négocier avec les organisations syndicales représentatives du personnel après avoir, elle-même, demandé une enveloppe pour répondre aux besoins des salariés. Cela n'est clairement plus le cas ! Ce que l'Ucanss n'a pas obtenu, nous sommes allés l'arracher.

Néanmoins, gardons raison, car le ministère ne s'engage pas sur un montant de l'enveloppe budgétaire. Par expérience, **RIEN N'EST ACQUIS, TOUT SE CONQUIERT !**





## RPN « Perte de salaires » Acte 2

### Unanimes, les organisations syndicales claquent la porte !

Les autorités de tutelle, par l'intermédiaire de sa courroie de transmission, l'Ucanss, continuent dans la provocation en présentant strictement la même proposition que le 31 août dernier, à savoir seulement 1,5% d'augmentation pour la valeur du point et la fameuse prime de partage de la valeur tout juste remaquillée.

Face à leur proposition insultante, l'intersyndicale de la Sécurité sociale décide de créer un électrochoc en claquant la porte de la RPN Salaires ce mardi 12 septembre 2023. En effet, cela ne répond toujours pas à l'urgence de la situation.

La CGT refuse de voir les salariés de la Sécurité sociale s'appauvrir année après année et exige une revalorisation du point à 10 €.

Les conditions d'une négociation loyale et sincère ne sont pas réunies. Les organisations syndicales nationales en tirent les conclusions et refusent également de participer à la réunion sur la classification programmée ce jeudi 14 septembre. Elles se rencontreront à nouveau afin de déterminer la stratégie pour faire céder les autorités de tutelle et enfin obtenir gain de cause.



# POURQUOI LA CGT A VOTÉ CONTRE LA COG ?

## **Déclaration de la CGT lors du CA CNAF du 4 juillet 2023 au sujet de la COG 2023-2027 de la branche Famille**

Notre Conseil d'administration est invité à se prononcer ce jour sur le mandat de signature de la COG 2023-2027.

L'appréciation de la CGT se fonde sur sa vision profonde d'une Sécurité sociale intégrale solidaire, qui se place au plus près des besoins réels des assurés sociaux, et disposant des moyens adéquats pour accomplir ses missions essentielles.

Cette consultation de nos conseils intervient dans un contexte particulier : le projet gouvernemental de recul de l'âge de départ à la retraite. Cette réforme régressive, dont la CGT revendique toujours, avec l'intersyndicale, le retrait, impacterait toutes les branches de la Sécurité sociale, et non la seule branche retraite. Une récente étude de l'INSEE a ainsi confirmé que le recul de l'âge de la retraite conduisait à une augmentation des dépenses de santé et de solidarité, ainsi qu'on l'a observé après la réforme de 2010.

Par principe, la CGT s'oppose à la contractualisation avec l'État, car cela entraîne invariablement la mise en place de politiques dites « de rigueur », qui se traduisent par une incapacité à répondre aux besoins des allocataires, tout en entraînant une détérioration des conditions de travail des agent-es et du bon fonctionnement du réseau des CAF. Cette approche restrictive met en péril les fondements même d'une protection sociale solidaire et ne fait qu'aggraver les inégalités existantes. La CGT est convaincue que des solutions alternatives, axées sur l'amélioration des droits des assurés sociaux doivent être privilégiées pour garantir une véritable sécurité sociale intégrale.

Il est nécessaire d'inverser cette logique et de partir des besoins des assuré-es.

Malgré des conditions plus favorables pour cette nouvelle COG, la CGT constate finalement que cette logique est toujours à l'œuvre.

L'augmentation des effectifs proposée en fin de COG de 430 emplois est loin de compenser les coupes sombres des dernières périodes de conventionnement qui ont largement participé à la déstabilisation forte du réseau. Les missions supplémentaires qui ne manqueront pas de nous être imposées nécessiteront des moyens humains indispensables.

Cela pose aussi la question d'une politique salariale bien plus ambitieuse, permettant de garantir non seulement l'attractivité de la Sécurité sociale, mais aussi de fidéliser ses salarié-es. Cette exigence implique donc une politique salariale ambitieuse dans le cadre de l'UCANSS.

En ce qui concerne le non-recours aux prestations, il est primordial que le public ait avant tout accès à un accueil physique, situé à proximité de son lieu de vie. Il est impératif de remettre en question la politique du tout-numérique qui a été mise en œuvre dans l'ensemble des branches de la Sécurité sociale. En effet, la dématérialisation à marche forcée affecte en premier lieu les populations les plus vulnérables, en particulier les personnes en situation de précarité.

La question des moyens de production informatique est également fondamentale. Il est nécessaire de disposer en interne, et non en enrichissant la sous-traitance, des moyens nécessaires à la réalisation de nos missions, garantissant pleinement la fiabilité des prestations, et plus largement le service aux allocataires. Le système d'information de la branche a connu des évolutions majeures lors de la précédente COG, entravé par de nombreux dysfonctionnements. Il n'est pas envisageable de revivre cette situation.

Le gouvernement persiste et s'obstine à imposer au réseau des économies en matière de fonctionnement, sans prendre en compte les conséquences inévitables : de nouvelles détériorations du service dû aux allocataires et des conditions de travail défavorables.

Il est important que la politique immobilière ne se résume pas à la liquidation ou à la réduction de notre patrimoine, avec pour unique objectif la diminution des coûts de fonctionnement. Les CAF doivent conserver et développer leurs capacités d'accueil à la fois pour les allocataires et pour les agent-es, tout en évoluant avec les besoins. La CGT soutient les actions engagées afin de promouvoir une politique immobilière orientée vers la transition écologique, des clauses environnementales et sociales spécifiques dans les marchés et des achats réalisés dans des conditions facilitant l'accès des petites et moyennes entreprises.

#### *En ce qui concerne l'action sociale*

Le FNAS évolue en moyenne annuelle de 6 % durant la période de la COG. Ce chiffre peut paraître important mais il faut le replacer dans un contexte de faible évolution les années précédentes, d'une augmentation importante de l'ensemble des charges, de la spécificité de certains publics et des nouvelles missions imposées.

Le feuilleton gouvernemental du service public de la petite enfance, malheureusement, ne parvient pas à atteindre une fin véritablement ambitieuse. Malgré de multiples concertations menées par le biais du Conseil national de la refondation et autres comités de filière, ce projet reste bien loin de répondre aux attentes légitimes d'un service public digne de ce nom. Aucune remise en question du fonctionnement et de l'organisation actuels n'est envisagée, malgré la débâcle constatée par les différents acteurs du secteur. Les moyens supplémentaires accordés, quant à eux, soulèvent des interrogations quant à leur suffisance pour atteindre l'objectif de création de places d'accueil répondant à des critères de qualité extrêmement élevés.

Le développement des Maisons d'Assistant(e) Maternelle est une orientation forte de cette COG. Sans remettre en cause le professionnalisme des assistant(es) maternelles, la CGT continuera à s'opposer à cette solution, dont l'intérêt pour les différents acteurs est avant tout économique.

La CGT souhaite que le sujet de l'investissement dans le secteur de la petite enfance soit abordé le plus rapidement possible pour mettre fin à l'enrichissement du secteur marchand avec de l'argent public dans des conditions scandaleuses.

En revanche, la CGT note avec satisfaction la décision de soutenir à nouveau le modèle des crèches familiales encore faut-il que l'on donne des moyens aux collectivités territoriales pour porter de tels projets !

Les principales augmentations dans le secteur enfance et jeunesse concerne le financement du BAFA et des points d'accueil et écoute jeunes. La CGT soutient une revalorisation de l'aide au BAFA mais tient à rappeler qu'il faut soutenir avant tout la professionnalisation et l'attractivité des métiers de l'animation. À ce titre, l'augmentation de 7 % de la prestation de service jeune doit y contribuer toutefois nous nous interrogeons sur la baisse de 4.5% des fonds publics et territoire enfance jeunesse avec une forte chute la dernière année de la COG.

Après avoir transféré les PAEJ à la branche famille sans moyens supplémentaires, la COG prévoit enfin leurs prises en charge via la création d'une prestation de service nécessaire à leurs fonctionnements et à leurs évolutions.

Les autres secteurs ne semblent pas soulever l'enthousiasme du gouvernement puisque l'on se dirige vers une continuité des offres sans vraiment de réels financements supplémentaires pour prendre en compte l'augmentation des charges.

Les budgets de prestation de service d'aide à domicile sont en baisse. Pourquoi cette décision alors que ce secteur devrait faire l'objet d'un accompagnement particulier en termes de professionnalisation et de moyens.

Les dotations d'action sociale progressent de 2,7 % après un blocage de cinq années. La COG prévoit de réviser les montants de fonds locaux attribués à chaque CAF afin de permettre une attribution plus juste au regard des besoins. Cet objectif compréhensible ne doit en aucun cas faire de perdants et remettre en cause des actions existantes au profit des allocataires.

La CGT soutient l'idée de virement de crédit des enveloppes nationales vers les dotations de fonds locaux.

L'Outre-Mer attend l'égalité des droits depuis toujours ; nous soutiendrons tous les dispositifs et les politiques en faveur de cette égalité.

La CGT souhaite avant tout un retour à un fonctionnement normal du réseau afin d'améliorer le service dû aux allocataires. Il s'agit de la première condition avant la mise en œuvre des éventuelles réformes à venir.

#### *Quant au contenu de ces réformes*

La CGT ne soutient pas la participation de la branche famille à la création de France Travail, projet dangereux qui ne répond en rien aux besoins des travailleurs privé-es d'emploi et aux situations sociales les plus dures.

Le projet de solidarité à la source et le renforcement de l'accès au droit nécessiteront inévitablement des moyens supplémentaires sauf à envisager la diminution d'un certain nombre de droits pour une partie des bénéficiaires actuels. Ce n'est pas ce modèle que défend la CGT et nous y serons attentifs.

La CGT votera contre cette nouvelle COG 2023-2027, tout en remerciant l'ensemble des services qui ont participé activement et avec conviction à cette négociation. Nous avons pu affirmer nos positions sur un certain nombre de dossiers au cours des commissions et concertations organisées dans cet objectif. La CGT souhaite continuer ce travail de manière constructive et transparente.

*Montreuil, le 4 juillet 2023.*



avec Madame Basso-Fattori, directrice générale  
déléguée, chargée de la direction du réseau des Caf



Lors de cette rencontre, la CGT était représentée par Sophie-Émeline Jouanny (déléguée syndicale), Véronique Guyader (déléguée syndicale suppléante) et Nicolas Ménager.

## Une rencontre programmée

Les organisations syndicales ont été invitées à exprimer l'ensemble de leurs observations et de leurs questions. Puis, Madame Basso-Fattori a exprimé ses éléments de réponse.

À l'occasion de notre prise de parole, nous avons pointé les difficultés rencontrées du fait des réductions de postes exigées par les précédentes COG. Ces réductions conduisent certaines Caf à mener leur activité à bout de bras. Constaté des moyens humains supplémentaires pour la branche à la lecture de la nouvelle COG aurait pu être un soulagement sauf que :

- cela ne concernera pas la Caf 29 à qui il sera tout de même demandé de restituer des postes ;
- à ces moyens humains supplémentaires, sont attachées des réformes et de nouvelles missions ;
- cette contention des effectifs conduit à la normalisation des CDD.

## Des questions directes

Nous avons ensuite questionné Madame Basso-Fattori :

1 / « Pensez-vous pouvoir compter uniquement sur la conscience professionnelle des agents pour mener à bien les missions de la branche ? Alors que ceux-ci voient leur pouvoir d'achat diminuer avec une inflation à 14 % sur les produits alimentaires, et se démotivent comme nous pouvons le constater avec un nombre inédit de départs volontaires ? Comment répondre au problème d'attractivité des postes et de fidélisation du personnel ? »

2 / « Comment comptez-vous motiver les agents pour réaliser les objectifs ambitieux de la COG avec un rythme de réformes soutenues qui prend la suite d'une COG déjà chargée par la réforme de l'aide au logement, des aides d'urgence inopinées, à quoi s'ajoutent les réorganisations internes inhérentes à toute Caf ? »

3 / « À propos du FNAS, on constate une revalorisation des salaires pour certaines professions cependant, à aucun moment, ne s'y trouve abordée la revalorisation des salaires des agents alors que :

- un nombre important de salariés est bénéficiaire de la prime d'activité, y compris des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- cette COG, comme la précédente, prévoit des réformes, ce qui amène à considérer que l'une des compétences premières des agents est l'adaptabilité aux organisations, à la législation et aux outils.

Dans ce contexte, les modalités de la négociation à venir, portant sur la revalorisation du point, sont-elles envisagées à l'identique de la précédente négociation, à savoir, sans éléments négociables (ni la valeur du point, ni la rétroactivité) et à l'exclusion d'une décision unilatérale de l'employeur en cas désaccord ? »







## Quelques réponses...

En résumé, voici les éléments de réponse de Madame Basso-Fattori :

Selon Agnès Basso-Fattori, la Cnaf aurait conscience des difficultés rencontrées au cours de la réforme de l'aide au logement et ne pouvait envisager l'avenir avec de nouveaux rendus de postes. L'enjeu serait double : la qualité de service et la qualité du droit (certification des comptes).

La relation de service présente deux sujets. Celui du stock qui engendre du flux, d'une part. Celui de l'évolution des modes de contact et du plébiscite du canal téléphonique par les allocataires, d'autre part. Ces constats entraîneraient des modifications : le renforcement des plateformes téléphoniques, des campagnes d'appels sortants, une évolution du métier de CSU vers un métier d'accompagnement supérieur à la réponse de niveau 1 actuel mais avec des finalités différentes de celles du niveau 2 actuel. Cela doit être soutenu par une approche situationnelle pour une meilleure connaissance des segments de population.

Madame Basso-Fattori a ensuite appuyé sur l'importance des dynamiques partenariales. Elle a cité les Maisons France Services qu'elle a qualifiées de levier important dans la logique recherchée du « dernier kilomètre », et dont elle a avancé qu'elles constitueraient un complément à l'offre des Caf sans la remplacer.

Elle a également cité les partenaires de l'action sociale, notamment dans le domaine de la petite enfance, en précisant que l'objectif ici était de renforcer l'existant.

## En conclusion

**Cet échange a permis de constater que cette nouvelle COG était ambitieuse. Cependant, si certains points semblent avoir fait l'objet d'une attention particulière, la question des effectifs est insatisfaisante pour la Caf 29. Par la voix d'Agnès Basso-Fattori, la Cnaf présente cette COG, sans accompagner son discours d'un message à l'adresse des salariés.**

**-Les salaires ?**

**-Une négociation est programmée. Ce n'est pas le seul élément à considérer...**

**Bref, le sujet ne semble pas central vu de Paris.**

**-Quels éléments nouveaux permettraient à la négociation sur la classification d'aboutir ?**

**-Il est nécessaire de la refondre.**

**C'était pourtant déjà nécessaire en 2021. Cependant la CGT ne l'avait pas signée car les parcours proposés étaient défavorables aux salariés. Alors si l'objectif est de nous présenter la même copie en comptant que la nécessité d'une refonte nous fera fermer les yeux sur l'essentiel, l'intérêt des salariés... c'est espérer récolter des carottes en semant des radis.**

**Cette nouvelle COG est ambitieuse, disions-nous, alors rappelons à la Cnaf que rien ne se fera sans nous. Rien ne se fera sans une juste revalorisation de notre rémunération, sans des effectifs suffisants ni sans la reconnaissance de nos métiers et de nos compétences.**

Puis elle a pris l'exemple des conseils départementaux qui pourraient solliciter les Caf dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du Rsa. Cela pourrait entraîner des emplois (financés par eux) et de renforcer l'ancrage départemental des Caf.

S'agissant de la trajectoire des emplois, Agnès Basso-Fattori a déclaré que la Caf du Finistère disposait, historiquement, d'effectifs supérieurs aux autres Caf. Autant que possible, la logique poursuivie serait de favoriser les possibilités de contribuer à des missions nationales afin de minimiser l'impact de la réduction d'effectifs attendue.

Sur la question des effectifs, le directeur a précisé qu'un dialogue de gestion avec la Cnaf était programmé le 09 novembre afin de déterminer le nombre exact de postes à rendre. Il a ajouté que le CSE en serait informé. Il a également rappelé que la direction s'appuierait sur les feuilles de route remises par les cadres pour rechercher un équilibre entre la charge et les moyens.

S'agissant du pouvoir d'achat, Agnès Basso-Fattori a rappelé la hausse de 3,5 % de la valeur du point l'an dernier et la mesure « bas salaires ». Selon elle, au-delà de la question de la valeur du point, se pose la question de la refonte de la classification.

Elle a indiqué que le salaire n'était pas le seul élément à prendre en compte car un changement dans le rapport au travail se serait opéré. La réponse serait donc multiforme : salaire, formations, organisation du travail, conditions de travail, sens du travail, QVT...

# En bref ! Cse des 23/06, 20/07 et 29/08



## La sécurisation des locaux à Brest

Nous avons alerté la direction sur la nécessité d'agir rapidement pour sécuriser les locaux de Brest, notamment au niveau de la porte d'entrée du personnel. (Depuis, un système de bouton poussoir a été installé.)



## Des engagements à respecter

Lors du Cse de septembre 2021, il avait été communiqué la possibilité d'une évolution des postes des chargés de recette niveau 4 vers un niveau 5A sur une période probatoire d'un à trois ans. La période arrivant à son terme, nous avons demandé si cette promesse serait tenue.

La direction a assuré que ce qui avait été annoncé en CSE serait validé. L'attente de la COG et donc d'un budget pose toutefois la question de la temporalité.



## Bilan de la précédente mandature du CSE

La secrétaire (CGT) et la trésorière (CGT) ont présenté le bilan de la mandature 2019-2023. Ces bilans peuvent être consultés dans l'Espace Cafcom du CSE.



## Modifications du livret CSE

- Nous avons proposé d'élargir l'accès à la billetterie et aux avantages sans abondement financier du Cse (ex : réservation via Odalys, ...) à l'ensemble des salariés (y compris les stagiaires), quelle que soit leur date d'entrée dans l'institution. Validée à la majorité des voix, cette proposition supprime la condition de présence obligatoire de 3 mois pour le bénéfice de ces offres. Cette condition d'ancienneté demeure cependant applicable pour toutes les autres offres du CSE.
- Nous avons proposé l'installation de boîtes à livres sur les trois sites ; cette proposition a été approuvée. Sans entrer en concurrence avec la bibliothèque du CSE, ces boîtes à livres localisées dans un espace de convivialité offriront aux agents de déposer et de retirer librement des livres.





## La COG



Pour comprendre notre position sur la COG, nous vous invitons à lire l'article qui lui est consacré dans ce numéro, [page 4, 5 et 6](#).

Au niveau local, s'il ne fait aucun doute que la Caf du Finistère aura des postes à rendre malgré une trajectoire nationale positive, la question demeure sur le point de savoir combien. Une question qui fera l'objet d'un échange entre la Cnaf et la direction avant la fin de l'année 2023.



## Point sur le relogement des agents à Ti Douar

La direction a présenté des plans impliquant des changements de bureaux et des travaux sur le site de Quimper.

Certaines remarques pour lesquelles la CGT avait été sollicitée ont été prises en compte par l'administration générale et des modifications ont été apportées.



## La note sur le remboursement des frais de déplacement

En un mot, parlons plutôt de note de déremboursement !!!

Modifiée au mois de mai mais diffusée en avant première par mail à l'ensemble du personnel fin avril, puis remodifiée en juin : la sortie de la note portant sur le remboursement des frais de déplacement fut épique. Fallait-il cela pour noyer le poisson ?



Les nouveautés ? (ce qu'une main nous rend, l'autre nous la reprend)

- Le retour des frais de repas (26,13 €) attribués sur demande aux salariés en déplacement "dans un rayon de plus de 30 minutes aller-retour de son lieu habituel de travail" (y compris en déplacement sur les sites de Brest ou de Quimper).
- Le déremboursement pur et simple de trajets effectués avec un véhicule personnel dans plusieurs situations qui, jusque-là ouvraient droit à une prise en charge. Désormais, si aucun véhicule de service n'est disponible et pour peu que vous habitez loin de votre lieu de travail, vous êtes autorisés à utiliser votre véhicule, à vos frais, pour un déplacement professionnel ! Assisterions-nous à une annexion de la flotte automobile personnelle des agents à la flotte automobile de la Caf ? Et cela, dans de nombreux cas, à titre gratuit ?

Que la direction objecte que ces situations ne concernent que quelques situations individuelles et qu'il existait une certaine iniquité dans l'application des règles précédemment en place, ne retire rien au fait que nous assistons, ici, à un recul de nos acquis. Cette décision représente un recul sur différents plans :

- sur le plan du pouvoir d'achat des agents (il faut dire que le timing est parfait compte tenu de l'inflation)
- sur le plan écologique
- sur le plan de la conciliation des temps personnel et professionnel.

# L'écho des négo du 20/06/23



## Protocole portant sur les astreintes

Le protocole d'accord négocié localement prévoit des contreparties plus favorables que celles prévues par les dispositions légales.

En cas d'intervention au cours d'une astreinte, toutes les heures réalisées sont rémunérées en heures supplémentaires.



## Protocole portant sur les horaires variables

On vous en informait en décembre dernier : en contrepartie de la levée de la plage fixe demandée par la CGT, la direction proposait une réduction des débits et crédits d'heures autorisés (passage de -4/+10 à -4/+4) et la suppression de la possibilité de poser des banques de temps.

En réponse au sondage que nous avons pris l'initiative de vous soumettre, vous avez massivement exprimé votre attachement au dispositif des banques de temps.

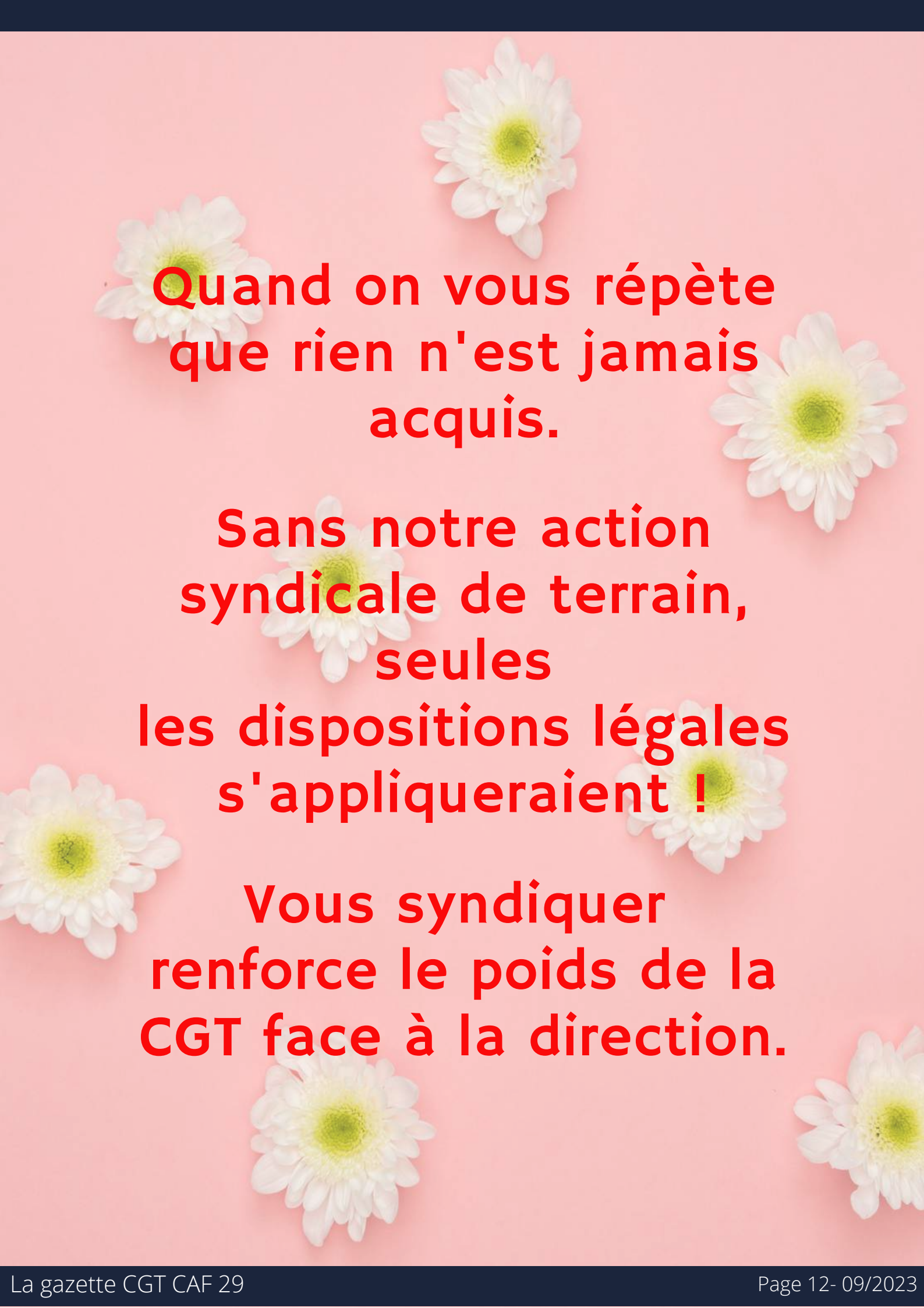
Nous avons alors réaffirmé notre souhait d'une levée de la plage fixe mais pas à ce prix !

Cependant, nous avons obtenu :

- la réduction à 30 minutes de la durée minimum de la pause déjeuner ;
- l'ouverture à tous les agents de saisir directement ses horaires dans Horoquartz (système déclaratif).



À l'occasion de ces négociations, la situation dite des "grands dépassements d'heures" a été abordée. Parmi la trentaine de personnes concernées, plusieurs situations se justifient par de nombreux déplacements. Contrairement à la CFDT qui considère ces 30 situations « hors la loi », nous pensons que ces situations ne doivent pas être abordées par la menace de sanctions mais par un accompagnement de la part de l'encadrement ou de la direction. Les quelques agents concernés doivent recevoir un soutien dans leur organisation voire obtenir un allègement de leur charge de travail. Pour conclure, la remise en cause d'un protocole aussi crucial en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas la réponse à quelques situations individuelles et la CGT ne se positionnera pas en censure interne des protocoles.



**Quand on vous répète  
que rien n'est jamais  
acquis.**

**Sans notre action  
syndicale de terrain,  
seules  
les dispositions légales  
s'appliqueraient !**

**Vous syndiquer  
renforce le poids de la  
CGT face à la direction.**

# COCKTAILS CGT



## RETRAITE TONIC

**Méritée**

Le match est terminé ? Non.

À l'automne, la CGT se battra pour améliorer le niveau des pensions complémentaires Agirc-Arrco, qui représentent 20 % à 50 % de la pension des salarié·es du privé.

**Vital**

## MOJITO 10

Passer de 7,49 € à 7,60€,  
c'est de la rigolade.  
Pour la CGT, le point, c'est 10 € !



**Libérateur**

## PUNCH 32H

La semaine de 4 jours ?  
La vraie réduction du temps de travail, c'est  
les 32h, sans perte de salaire grâce à  
l'augmentation du taux horaire du salaire  
et des embauches à la clé.



**Évident**

## COSMO ÉGALITÉ F/H

Ensemble, il est possible de faire éclater  
la « boîte de verre des inégalités » dans  
laquelle les femmes sont enfermées



## ÉCONOMIC SUNRISE

La démocratie ne peut pas s'arrêter  
aux portes de l'entreprise. La CGT  
porte une démocratie sociale de  
proximité et souscrit aux principes  
d'une économie sociale et solidaire



**Prévoyant**

## Boîte à idées

Comme toujours, la boîte à idées est ouverte à vos revendications, à vos remarques et à vos suggestions. Écrivez-nous de manière anonyme :

<https://forms.office.com/r/EPshT9hGB3>



Le 13 octobre,  
en France et en Europe,  
mobilisons-nous contre l'austérité,  
pour les salaires  
et l'égalité femmes-hommes !



## **Belle rentrée syndicale à toutes et tous !**

### **Pourquoi se syndiquer ?**

Pour répondre simplement, citons le célèbre adage : « L'union fait la force ». Une chose est certaine, sans syndiqué, il n'y aurait tout simplement pas de syndicats. De la même manière, sans syndicat, il n'y aurait pas de droits pour les salariés, ou si peu... Pour exemple parmi tant d'autres, les conditions de travail et salariales des travailleurs chinois en sont une triste preuve.

Se syndiquer, c'est donner du poids à ses revendications. C'est participer à la vie et à l'action collective de ton syndicat pour gagner de nouveaux droits et te faire respecter en tant qu'être humain et en tant que salarié.