

Sommaire :

Prévoyance, IFSE : victoire de la CGT !
Elections TPE : la CGT Brest métropole s'implique,
FN RN : faux ami du monde du travail, Elagage, Proximité,
Restauration collective, Crèches, Ecoles & ALSH,
Lilian un camarade

Alerte : Garantie maintien de salaire

demi traitement en cas de maladie La loi change : quelle participation de l'employeur ? Nous demandons à l'exécutif une prise en charge de la prévoyance et des réponses concrètes à nos revendications : **participation financière de l'employeur, à hauteur de 50% au minima du montant de la cotisation, pas de questionnaire médical, un tarif unique et sans options, des garanties comprenant : Décès/invalidité/incapacité**

Exigeons le respect d'une réelle démocratie sociale entre les organisations syndicales représentatives du personnel reconnues pour leur engagement et leur expertise face à l'employeur.

Vote en CST (ex Comité Technique) le 26 novembre

IMPORTANT : Nous vous incitons à bien lire votre contrat actuel (si vous en avez un), sachant que celui actuellement proposé par le COS (COLLECTEAM) sera reconduit en 2025 au même taux de 2,38%, et qu'une ouverture d'adhésion à ce contrat se fera le 1er janvier 2025. Si vous en avez un, gardez le !

Pour la CGT, le message est clair : il s'agit d'un dépeçage de la sécurité sociale sur le dos des agent.es au profit des sociétés d'assurances qui vont se gaver sur la bête.

COLLECTEAM (COS) Si prise en charge 50% + décès		TERRITORIA (Proposition Brest Métropole) Sans décès	
Traitement brut	2000 €	Traitement brut	2000 €
Taux 2.38 % Montant cotisation	47.60 €	Taux 3.42% Montant cotisation	68.40 €
Montant Cotisation 50%	23.80 €	Montant Cotisation 50 %	34.20 €
Reste à charge	23.80 €	Reste à charge	34.20 €

TERRITORIA (Proposition Brest Métropole) Avec décès	
Traitement brut	2000 €
Taux 3.79% Montant cotisation	75.80 €
Montant Cotisation 50 %	37.90 €
Reste à charge	37.90 €

120 € bruts en septembre !

Revalorisation de l'IFSE

(Indemnité de **f**onctions, **s**ujétions et **e**xpertise, nouveau nom du Régime Indemnitaire)

La mobilisation a payé !

(c'est le cas de le dire !)

Comme tu as pu le constater, le syndicat CGT Brest métropole a fait signer une pétition pour augmenter l'IFSE.

Cette pétition a eu un franc succès : près d'un tiers des agent.es de la collectivité l'ont signé !

Résultat : le Comité Social Territorial du 1er juillet a voté l'octroi d'une prime de 120€ bruts versée sur la paye de septembre : de quoi envisager la rentrée moins difficilement.

La CGT continue néanmoins la lutte pour que la prime de rentrée soit reconduite tous les ans : ce n'est qu'un début, continuons le combat !

Merci à celles et ceux qui ont signé la pétition, sans quoi rien ne serait arrivé : la lutte paie !



Merci
à vous
Tous !



Les professions du chiffre

Les professions de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes, dites professions du chiffre, sont réglementées, établissant un contexte spécifique pour les salarié·es de cette branche, contexte à la fois porteur en termes d'activité puisqu'il s'agit là d'un monopole, et en même temps fortement touché par les évolutions régulières, qu'elles soient réglementaires, fiscales, etc. De surcroît, la digitalisation de l'économie et les développements récents de l'IA ont des conséquences déjà très actuelles sur les métiers, la répartition de l'emploi et les besoins en formation. **Dans ce secteur, les TPE emploient un tiers des salarié·es.**

Les revendications CGT :

augmentation minimum de 4,2 % pour compenser le décalage entre la hausse du dernier accord et l'inflation réelle, et l'inflation prévue, mettre en place des moyens et des droits pour les salarié·es aidant·es, revoir intégralement la grille de classification en fonction des métiers, de l'expérience et de la qualification, valoriser le travail et les parcours professionnels, obtenir de meilleures conditions de travail, en travaillant sur les dispositifs de santé et de protection sociale.

Les professions du droit

Les professions du droit sont diverses, et les TPE constituent la grande majorité des études et des offices des branches du Notariat, des professions réglementées auprès des juridictions : PRAJ (regroupant les AJMJ, les greffes des tribunaux de commerce et les avocat·es au conseil et à la Cour de cassation), des offices de commissaires

de justice et des salles de ventes volontaires, des cabinets d'Avocat·es.

Les luttes portées depuis les dernières élections TPE de 2021 :

actions contre la réforme des retraites et contre la fermeture du régime spécifique de retraite des salarié·es du notariat, défense et la préservation de la Carco, régime de prévoyance et de retraite supplémentaire des salarié·es des commissaires de justice, création d'une nouvelle école de formation paritaire, l'Efsco, pour le personnel des études de commissaires de justice, lutte pour des augmentations générales de salaire

Les revendications CGT :

- augmentation de 200 euros ;
- valorisation du travail et des parcours professionnels ;
- prévoyance et la santé au travail ;
- égalité femmes-hommes.

Elections TPE

Chaque voix CGT compte triple : 3 raisons de voter CGT !

Même s'il n'existe toujours pas d'instance représentative du personnel dans les entreprises de moins de 11 salarié·es, lorsque nous votons à ces élections professionnelles, chaque voix CGT compte triple.

1 Pour se défendre avec un syndicat reconnu

Pour l'efficacité. Première organisation représentative dans les très petites entreprises (ou TPE, moins de 11 salarié·es), la CGT est aussi présente dans toutes les branches professionnelles et sur tout le territoire.

Pour la proximité. Les conseiller·es des salarié·es CGT sont disponibles via des permanences pour vous

accompagner selon votre métier et votre situation.

Pour la visibilité. Dans les batailles contre le report de l'âge de départ à la retraite, la CGT a toujours fait preuve de sa détermination à n'accepter aucun recul de nos droits.

2 Pour mieux vivre de son travail **Pour que tous les salaires soient indexés sur l'inflation,** comme l'est le Smic. Nous pensons aussi qu'il faut augmenter le salaire minimum et reconnaître toutes les qualifications, car ce sont notre travail et notre savoir-faire qui font tourner les entreprises et l'économie.

Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aussi bien pour les salaires, les déroulés de carrière ou les temps partiels contraints.

Pour les mêmes droits dans les petites que dans les grandes entreprises, que ce soit en matière de formation, d'accès à des activités sociales et culturelles, ou de départs anticipés à la retraite – notamment pour les métiers pénibles.

3 Pour travailler mieux, moins et autrement. **Pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle,** ce qui passe forcément par une autre organisation du travail sans management autoritaire, par une réduction du temps de travail, des services publics de qualité (transports, petite enfance, aide à la personne), et un retour à la retraite à 60 ans à taux plein.

FN / RN : Le faux parti des travailleurs.ses -> Voilà les faits !

La stratégie de normalisation du RN passe aussi par son implantation à l'Assemblée nationale, avec ses (trop nombreux) député.es. Une présence inédite qui révèle l'imposture sociale de ces prétendus défenseurs des travailleurs et du pouvoir d'achat.

« Nous votons en fonction de l'intérêt des Français et non de la provenance des textes » a même précisé Marine Le Pen. C'est donc par conviction que ses troupes ont procédé aux votes suivants:

Les député.es du RN ont voté contre :

Salaires/retraites : augmentation du Smic, indexation des salaires sur l'inflation, encadrement des salaires, revalorisation des salaires des fonctionnaires de 10%, revalorisation des petites retraites, suppression des aides publiques aux entreprises qui ont augmenté les dividendes aux actionnaires sans augmenter leurs salariés,

Pouvoir d'achat : blocage des prix de produits de première nécessité, gratuité des premiers mètres cubes d'eau, revalorisation des APL de 10%, gel des prix des loyers, augmentation des hébergements d'urgence

Fiscalité : rétablissement de l'ISF, taxe sur les superprofits, taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'euros, augmentation de la TVA sur les produits de luxe, augmentation de la taxe sur les logements vacants, augmentation des moyens pour lutter contre la fraude fiscale, augmentation de la fiscalité sur les résidences secondaires.

Éducation : gratuité des cantines et fournitures scolaires pour les plus modestes, revalorisation des bourses

étudiantes au niveau de l'inflation, garantie d'autonomie jeunes à 1063 euros

Égalité femmes/hommes : allouer 1 milliard pour lutter contre la violence faites aux femmes

Services Publics : recrutement de sapeurs-pompiers et revalorisation des salaires, augmentation des budgets de l'Université, augmentation des moyens alloués aux hôpitaux Baisse de la TVA sur les transports en commun, augmentation du nombre de greffier et magistrats

Écologie : conditionnement des aides publiques aux grandes entreprises au respect de contraintes écologique, suppression de la niche fiscale sur le kérosène aérien, instauration d'un impôt sur la fortune climatique, taxation des yachts et jets privés

Les député.es RN ont voté pour :

Travail : fin des droits au chômage après abandon de poste Fin des allocations chômage pour les employés refusant un CDI à la fin de leur CDD, réduire les droits au chômage des étrangers hors Union européenne, interdire la présence d'étrangers au sein des instances représentatives des entreprises, limiter le droit de vote des travailleurs précaires aux élections professionnelles

Fiscalité : hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires, baisse des impôts de production (CVAE)

Culture :

Suppression de la redevance audiovisuelle, exclure l'achat de mangas du pass culture, interdiction de l'écriture inclusive



Elagage : non aux coupes budgétaires, oui à l'augmentation des salaires

Le syndicat CGT a interpellé la collectivité au sujet de la rémunération des élagueurs.

Ces agents sont passionnés par leur métier, et le faire de la meilleure façon possible leur tient à cœur. Ce savoir-faire est conjugué par leur implication, la formation et surtout leurs connaissances professionnelles. Rappelons-nous par exemple le beau chantier de démontage comme le très médiatisé pin de Saint Martin.

Ces agents sont fiers d'avoir été les acteurs, parmi tant d'autres, de la remise en sécurité des espaces de la métropole touchés par la tempête CIARAN ou encore l'entretien par de la taille de formation le patrimoine arboré et sa préservation en utilisant les techniques de haubannage ou de perçage. Ce savoir-faire est d'ailleurs très recherché auprès des acteurs privés de notre bassin d'emploi.

L'année fut rude pour toute l'équipe : nombre d'entre eux ont eu des accidents de travail dus à la fatigue et à la pénibilité du travail ! Prenons conscience d'une chose, leur métier est délectant pour l'esprit mais éreintant pour le corps !

Suite à la mise en place du RIFSEEP dans notre collectivité, nous demandons un versement digne et juste de l'IFSE lié à l'exercice de certaines missions ou sujétions techniques pour l'ensemble des agents de cette unité. Affaire à suivre.



Direction de la Proximité : en première ligne de la dureté de la vie actuelle !

En mairie centrale, une camarade à alerter sur le fait qu'elles travaillaient dans des conditions de travail intenable : c'est le rush en ce moment pour les inscriptions à la cantine et aux TAP+ les demandes de renouvellement de cartes de bus. Elles sont trois à travailler à l'accueil du périscolaire dans le hall de l'hôtel de ville et deux d'entre elles sont à mi-temps-thérapeutique : une collègue s'est retrouvée toute seule mercredi à travailler et à gérer le flux incessant d'usagers. En fait elles sont constamment en sous-effectif et les collègues en mi-temps thérapeutiques ont l'impression de travailler à plein temps et de perdre le bénéfice de leurs mi-temps . Le syndicat a essayé de prendre contact avec cette agente.

Mairie de Bellevue, il a un usager agressif qui est venu plusieurs fois et les agentes ont été obligé de déposer plainte contre lui au commissariat. Cette personne est sous tutelle. La responsable a fait remonter le problème à la direction et un courrier est parti pour demander à ce qu'il y ait une rencontre avec la mairie et l'organisme avec qui il est suivi. Cela engendre du stress car à chaque fois qu'il vient, les agentes ne savent pas combien de temps il va rester et comment lui dire de partir. Avant son départ il menace de mort les agentes.

A la différence des collègues qui travaillent au CCAS, les agentes de ce service ne sont pas du tout formées pour accueillir ce type de public et c'est de plus en plus fréquent de recevoir des usagers agressifs en mairies de quartier.

Ce mois-ci une collègue va quand même participer à une formation proposée à l'échelle de la direction sur les usagers ayant des troubles psy. Un travail est en cours au sein de cette direction grâce à la CGT !

Habitat : s'organiser pour mieux travailler, il est temps !

Le mardi 03 septembre, nous avons rencontré les camarades du service. Nous avons échangé sur leurs situations dans le service et plus précisément sur les points ci-dessous :

- La communication entre unités
- Tâches à définir pour chacune des secrétaires « fiche de poste »
- Définir les tâches lors de remplacement mutuel
- Implication des responsables pour les prises de décisions et communication aux agentes
- Une seule agente présente le mercredi «fonctionnement du service »

Un renfort au service habitat et solidarités serait nécessaire actuellement en vue peut-être d'une création de poste suivant la charge de travail.

Nous avons eu satisfaction après avoir échangé avec le directeur du service.



SOCIETE PUBLIQUE LOCALE DE RESTAURATION **Dans le concret : c'est quoi ?**

Les élus politiques jugent, à tort, que les outils publics sont à la fois stricts et peu souples. Il s'agit donc, dans un esprit de pur libéralisme, de s'affranchir de la moindre once de gestion publique démocratique.

Ainsi, l'institution d'une « SPL restauration » est une nouvelle forme de privatisation.

Il est donc possible, concernant les compétences internes les plus élémentaires d'une collectivité territoriale, en association avec une autre entité publique de créer une SPL. Dans le cas présent : Brest métropole + Ville de Brest.

Il faut savoir que la SPL est une structure de droit privé de type SA (Société Anonyme). Ainsi, à terme, tous les services municipaux, ou presque, pourraient être gérés sur la base du code du commerce.

Il s'agit :

De pouvoir recruter sans respecter les procédures de la Fonction Publique Territoriale. La SPL permettra à des élus désignés de se distribuer des postes d'administrateurs avec des « indemnités » plus ou moins lucratives du fait de l'attribution de jetons de présence, et, aussi, de recruter librement leurs amis politiques dans le personnel. La liberté de recrutement de ces « vrais faux fonctionnaires » s'exercera au mépris de l'article 6 de la Déclaration de l'Homme et du Citoyen qui stipule que : « tous les citoyens (...) sont admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents » - et donc pas en fonction de la ... faveur politique.

De disposer d'un chéquier sans passer par le comptable public.

De s'exonérer de tout contrôle de la part de la Chambre Régionale des Comptes.

De permettre l'instauration d'une certaine opacité du fait de l'autonomie de gestion et l'absence de concurrence.

De prendre des décisions sans l'aval d'une assemblée délibérante. Il s'agit, là, bien évidemment, de faire sauter le verrou de ce qui reste de contrôle à l'action des élus locaux.

Cette loi constitue donc un véritable appel au favoritisme, à la prise illégale d'intérêt et ... à l'abus de bien social !

Ces véritables avantages ultra-libéraux promulgués autant par les élus politiques de toute tendance, droite et gauche confondus, sont à la source du succès grandissant de la création de SPL qui permet ainsi de détricoter un peu plus le statut de la Fonction Publique Territoriale. Et, qui plus est, d'assécher, un peu plus, financièrement parlant, les ressources de la CNRACL (Notre Caisse de retraite).

Pour des prétendus défenseurs du Service Public c'est étonnant, non ?

Pourtant, un retour en régie directe avec du personnel territorial est parfaitement possible d'un point de vue économique ... donc est utilement réaliste !

C'est ce type de gestion que la CGT Brest métropole préconise et que nous revendiquons pour le bien-être de nos enfants !

Crèches, ALSH, écoles : mêmes logiques, même combat !

Petite Enfance (Crèches) :

Le syndicat CGT Brest métropole, aux côtés des agent-es de la Petite Enfance, est fermement opposée à la marchandisation, et la rentabilité ne doit pas être privilégiée au détriment de la sécurité et du bien-être des enfants. Pour le syndicat CGT Brest métropole, il est urgent que les agent-es de la Petite Enfance soient enfin reconnu-es et cela se passe aussi par des revalorisations salariales. En effet, afin de renforcer l'attractivité des professions de la petite enfance, le gouvernement a souhaité une revalorisation pérenne à hauteur minimum de 100 euros net mensuels pour les agents exerçant leurs fonctions au sein des crèches publiques.

Le dispositif « Bonus attractivité » vise à une prise en charge par la CAF des deux tiers du coût de la revalorisation de 100 euros nets mensuels minimum par agent.

La mesure était applicable dès le mois de juillet 2024. Ses modalités d'application sont précisées dans la circulaire CNAF 2024-096. Bien que nous considérons que ce bonus est inégalitaire et dangereux pour notre statut de fonctionnaire, (cette revalorisation est au bon vouloir du maire et la rémunération ne se fait plus par grade mais par poste occupé), les agents de notre collectivité peuvent y prétendre, tout comme certains agents de nos collectivités ont pu prétendre à la « prime SEGUR ».

Nous exigeons que la Collectivité mette à l'ordre du jour du prochain CST du 26 novembre 2024, la question du « bonus attractivité » et de prendre une délibération en ce sens. En effet pour une application dès janvier 2025, la délibération doit être prise avant le 2 janvier. Si la délibération est prise après, les agents ne bénéficieront de cette prime qu'à partir du 1er juillet 2025, soit un an après sa mise en place.

Préavis de grève le mardi 19 novembre dans les crèches municipales

ALSH (Accueil des mercredis et vacances) :

Réorganisation territoriale, changement de référent.e, organisation du travail modifiée ... Tout cela sans AUCUN échange avec les agent.es concerné.es ni même les organisations syndicales représentatives ! La coupe est pleine : le service assumera les pots cassés.

Ecoles : faire plus avec moins, ben voyons !

Quelque soit le métier (concierge, atsem, AT, anim, RSE, ALSH), tout le monde est logé à la même enseigne : on n'a plus un rond ! Il manque du monde ? Fais avec (ou sans !) Elle est malade demain ? On ne trouve personne pour le/la remplacer. Les bacs gastro vont arriver : pas de soucis on a géré ... mmmouais.

Et les enfants dans tout ça ? Ah oui, c'est vrai que c'est pour eux qu'on bosse. Va le faire comprendre à la direction ... Va dire aux parents que si ça se passe mal ce n'est pas parce qu'on ne veut pas mais bel et bien qu'on ne peut plus !

Entre la tune et les gosses il faudra choisir mais ça ne se fera pas sur notre dos !



Journal financé par les syndiqué.es CGT de Brest Métropole et à leur destination

Directeur de la publication

Seb Autret

Rédacteur en chef

Rom Leduc

Syndicat CGT Brest Métropole

Hôtel de Métropole

24, rue Coat Ar Gueven

CS 138226

29238 Brest Cedex 2

02 98 33 52 51 / 06 65 79 91 92

cgt@brest-metropole.fr

Grenoble : Lilian était un camarade

Les faits :

Dimanche 8 septembre 2024
Lilian Dejean tentait d'empêcher pacifiquement la fuite d'un chauffard auteur d'un accident grave dans le centre-ville de Grenoble. Ce dernier, un multirécidiviste, lui a tiré dessus à plusieurs reprises

Lilian est décrit par toutes et tous comme un agent apprécié de ses collègues, toujours soucieux du travail accompli, il encadrait une équipe au service de la propreté urbaine à Grenoble.

Lilian était également un camarade élu représentant du personnel depuis de nombreuses années. Son sens du dialogue, son opiniâtreté pour représenter ses collègues sont unanimement reconnus.

La douleur est insoutenable, la colère immense... La mort, durant son service, de Lilian Dejean, 49 ans, employé municipal de la ville de Grenoble, plonge ses collègues et proches dans un deuil effroyable. Lilian a succombé à ses blessures après avoir reçu des balles au thorax tirées avec une arme de poing par un chauffard qui venait de provoquer un accident grave et dont il a tenté d'empêcher la fuite, sur le boulevard Jean-Pain dans le centre-ville. Lilian était père d'une fille d'une vingtaine d'année et d'un garçon de 8 ans.



Les travailleurs de première ligne de plus en plus exposés

La CGT se joint à la tristesse de ses proches, collègues de travail et camarades de luttes. « *Dévasté.e.s, horrifié.e.s, sidéré.e.s... Les mots n'existent pas pour exprimer nos émotions face à l'horreur et à la lâcheté des circonstances du décès de notre camarade et ami Lilian. Ils n'existent pas non plus pour décrire notre peine ni celle que nous éprouvons pour sa famille et ses ami.e.s. Lilian restera à jamais un être d'une grande beauté, pétri d'humanisme, de tolérance, d'empathie, d'amour et d'une insatiable soif de vie et de justice malgré les obstacles* », a réagi l'union départementale CGT de l'Isère dans un communiqué. L'organisation condamne « *fermement la lâcheté du tireur qui a, de plus, pris la fuite* » et constate que le drame « *s'insère dans un climat de plus en plus délétère pour les travailleurs et travailleuses de première ligne qui sont confrontés à la violence dans leur quotidien, cela qu'ils soient agents du public ou du privé* ».

Hommage devant l'hôtel de ville de Grenoble

Les collègues et amis Lilian Dejean ont décidé d'ouvrir une cagnotte pour aider sa famille. Ils lui ont rendu hommage, en présence du maire de Grenoble, devant l'Hôtel de ville, lundi 9 dans la matinée, vêtus de leurs tenue orange de travail. « *Chaque mort au travail est inacceptable et celle-ci encore plus*, a déclaré Maxime Grand, son collègue également militant. *Lilian était un collègue et un syndicaliste fédérateur assurant de nombreux mandats syndicaux, Lilian on t'aime.* »

La CGT de Brest métropole a naturellement apporté son soutien aux camarades de Grenoble en observant une minute de silence lors de sa dernière commission exécutive et en votant à l'unanimité une participation à la cagnotte de la famille.