



# La Feuille de Chou de la CGT

*Proche,  
Efficace,  
Solidaire...*

- Janvier 2024 -



**Edito :** Le contexte social, économique et environnemental nous amène à nous interroger sur la notion de précarité subie dans notre quotidien et dans nos missions. Cela renvoie à des aspects multiples et étroitement liés (précarité de l'emploi, financière, statutaire, santé au travail, personnelle, professionnelle, du cadre de vie etc...). Dans notre collectivité en perpétuelle évolution, nous savons que nos capacités d'adaptation sont mises à rude épreuve et que le devenir des services, missions, organisations est rarement consolidé...

La pandémie, les conflits internationaux, passés et présents, les bouleversements environnementaux montrent bien que cela s'inscrit dans un contexte mondial également précaire, instable...

Pour cette nouvelle année, nous formons le vœu qu'elle vous apporte la santé, la sérénité, la stabilité dans vos projets... et la volonté d'agir ensemble contre toutes formes de précarités subies.

*Nos meilleurs vœux pour vous et vos proches,  
...Et Bonne lecture à toutes et à tous !*



## SOMMAIRE :

- p. 2 : Salaires : *Un petit zeste...*
- p. 3 : Santé au travail : *Les dégâts de la perte de sens...*
- p. 3 : Jour de carence : *Statu quo d'une ineptie*
- p. 4 : Mutuelle et Prévoyance : *Quel devenir ?*
- p. 5 - 6 : Précarité : *Interview d'un agent...*
- p. 6 -7 : Précarité statutaire : *Etat des lieux*
- p. 7 : CCPD : *Agir contre la précarité de l'agrément*
- p. 7 : NSTS & SSP : *Késaco ?*
- p. 8 : Budget 2024 : *Rigueur à tous les étages...*
- p. 9 - 10 : France travail : *Culpabilisation et sanction*
- p. 10 : GCSMS : *AVENY'R incertain...*
- p. 11 : Environnement : *COP28... perd, passe et manques.*
- p. 12 : Union Locale CGT POISSY : *La lutte continue...*
- p. 12 : Hommage à M. MANOUCHIAN : *Un symbole*
- p. 13 : Communication CGT : *Analyse de vos questionnaires*

## SALAIRES : *Un petit zeste...*

Comme nous avons pu vous l'annoncer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 la rémunération de l'ensemble des agents publics (titulaires et contractuels) sera majorée de **5 points d'indices** (décret n°2023-519 du 28 juin 2023). Cela correspond à une **augmentation de 24,60 € mensuel**. Cette revalorisation ne permet absolument pas de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics.

Nous sommes bien loin du compte ! (cf. article sur l'évolution du pouvoir d'achat sur notre site CGT). Par ailleurs, **au 1<sup>er</sup> janvier 2024 la valeur du SMIC est également majorée** en établissant le montant du SMIC brut horaire à 11,65 euros (augmentation de 1,13 %), soit 1 766,92 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Cette revalorisation de la valeur du SMIC ne constitue pas un coup de pouce, mais un simple effet mécanique réglementaire lié à un ajustement sur l'inflation.

Nous rappelons que l'inflation s'élevait à + 6,3 % en février pour ralentir sensiblement et atteindre + 4,0 % en octobre.

**L'augmentation de + 1,13 % du SMIC est insuffisante !**

De plus, cette revalorisation ne concerne que les salariés au SMIC, cela génère un tassement global des évolutions de carrières et des grilles de salaires dans le privé comme dans le public. De plus, la part des travailleurs au SMIC n'a de cesse d'augmenter. Ainsi, selon un rapport DARES du 15.12.2023, en 2021 il y avait 12,0 % du salariat au SMIC, 14,5 % en 2022 et pour 2023 nous atteignons un triste record de 17,3 %. Il n'y a donc pas de quoi se réjouir !

➤ **Pour la CGT il est urgent de revaloriser l'ensemble des salaires, nous demandons + 10 % pour toutes et tous.**



# SANTÉ AU TRAVAIL : *Les dégâts de la perte de sens...*

**La notion de sens du travail et du travail bien fait est un élément déterminant du bien-être au travail** et de la prévention contre les risques psychosociaux (RPS).

En effet, ne pas pouvoir effectuer correctement son travail peut être délétère. Cela résulte de la contradiction entre la vision de la qualité portée par l'agent et celle qui est prescrite et évaluée par l'organisation, de la différence entre ce qu'il pense qu'il « faudrait faire » et ce qu'il est tenu de faire.

**Or, trop de nos collègues sont à ce jour impactés par un sentiment de perte de sens du travail.**

Les facteurs peuvent en être multiples, objectifs inatteignables ou contradictoires, organisation du travail défaillante, inadéquation des moyens, délais insuffisants... Le travail empêché du manager est particulièrement néfaste puisqu'au-delà d'agir sur lui-même, il se répercute dans les équipes.

Le contexte budgétaire tendu annoncé pour les années à venir risque de dégrader fortement le sens du travail par son impact fort sur l'ensemble des directions et missions de notre collectivité.

**L'impact sur la santé du personnel est avéré.**

Selon **une étude de la Dares**, les troubles du sommeil touchent 30 % des actifs dont le « travail manque de sens et de qualité ». Parmi eux, 16 % présentent un symptôme dépressif.

Plus largement, selon l'étude de la Dares, le risque de déclarer un mauvais état de santé est deux fois plus élevé pour un individu « surexposé aux conflits de valeurs » que pour un individu « peu ou pas exposé ». (source : [Dares Stat Chiffres clés des conditions de travail \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://www.dares.fr/ressources/actualites/2023/09/2023-09-14-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84-85-86-87-88-89-90-91-92-93-94-95-96-97-98-99-100)).

**Pour la CGT, il est essentiel d'interroger le sens et la qualité du travail.** Cela passe notamment par une réflexion à mener sur les objectifs de travail, les moyens dédiés, les marges de manœuvre accordées aux professionnels et l'organisation du travail. Cette réflexion peut évidemment être menée individuellement, notamment lors de la campagne d'évaluation professionnelle, mais elle peut également être menée collectivement au sein des services et/ou avec le syndicat.

➤ **Agir sur la santé au travail, passe aussi par redonner du sens au travail !**

## JOUR DE CARENCE : *Statu quo d'une ineptie...*

**Le Sénat avait adopté un amendement** visant à passer en 2024 le nombre de jour de carence de 1 à 3 pour les arrêts maladie des agents publics. Heureusement, cet amendement n'est finalement pas retenu dans le projet de loi de finances 2024 définitivement adopté. **En 2024, nous restons donc à la règle d'une journée de carence.**

**Par ailleurs**, en application de la loi du 7 juillet 2023 il n'y aura désormais pas de jour de carence en cas d'arrêt maladie suite à une fausse couche ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée.

Nous rappelons que pour la fonction publique, **suite au rétablissement du jour de carence, en 2018**, nous constatons d'un côté une diminution des arrêts maladie ordinaire de courte durée et de l'autre côté **une augmentation du nombre d'absences de longue durée**. Cela montre bien plus que l'inutilité du dispositif, mais son aspect contre-productif.

Le législateur pensait faire reculer l'absentéisme, l'inverse se produit avec des arrêts maladies plus longs faute de se soigner, ou de s'arrêter à temps.

➤ **La CGT demande la suppression des jours de carences, dans le privé comme dans le public.**



# MUTUELLE ET PRÉVOYANCE : *Quel devenir ?*

Depuis plusieurs années, nous avons obtenu l'instauration d'une participation employeur pour les frais de Mutuelle et de Prévoyance, via des contrats groupes. Ces dispositifs sont particulièrement importants pour couvrir les risques santé, d'autant plus au regard de l'augmentation conséquente des frais médicaux et de la baisse des remboursements de la sécurité sociale (soins dentaires).

**Les coûts des cotisations ont largement augmenté dans les Yvelines comme ailleurs.**

Pour nombre d'agents, le choix est de plus en plus difficile de prendre ou non une complémentaire santé, le choix du contrat, au regard de son coût mensuel, de ses éventuels besoins et éventuels risques médicaux. Comment choisir entre tension financière mensuelle ou risque financier majeur en cas de problème de santé...

Ce n'est pas un sujet mineur, cela concerne près de 1500 agents. Plus largement, pour notre collectivité, nous avons près de 3000 bénéficiaires de la mutuelle Via Santé (agents, conjoints et enfants : chiffres oct. 2023).

**La complémentaire santé** intervient en cas de maladie, accident, maternité. Elle permet le remboursement de frais non couverts ou partiellement couverts par la Sécurité Sociale.

**Pour la complémentaire Santé, la participation forfaitaire mensuelle de l'employeur est actuellement :**

Adulte seul	Adulte + 1 enfant	Couple	Adulte + 2 enfants	Couple + enfants (1 ou plus) ou adulte + 3 enfants et plus
30 €	40 €	50 €	60 €	70 €

**La prévoyance** est une assistance financière en cas d'incapacité de travail, invalidité, décès.

**Pour la Prévoyance, la participation employeur actuelle est de 12 € nets par mois (144 € nets à l'année).** Près de 540 agents en bénéficient. Nous rappelons que pour les nouveaux arrivants au départements (moins d'1 an) il n'y a pas de questionnaire médical pour adhérer, ni de délai de carence pour être protégé (sinon un délai de carence de 6 mois s'applique). De plus, l'évolution législative prévoit une participation employeur de 50 %.

Pour plus d'informations sur la Complémentaire Santé ou la Prévoyance actuelle, vous pouvez joindre un interlocuteur au sein des groupes en précisant que vous êtes agents du CD 78 bénéficiant d'un contrat groupe :

- Territoria Mutuelle / Via santé : 05 49 33 76 51.
- Prévoyance : Harmonie Mutuelle : 02 48 48 20 90.

**Les contrats groupes actuels sont mis en discussion**, pour éventuellement en renégocier les termes ou changer de prestataire à partir de 2025. Dans un premier temps, l'administration et les représentants du personnel vont engager une étude comparative avec d'autres groupes mutualistes et de prévoyances. Ces négociations seront menées courant 2024.

Nous vous informerons des suites réservées à ces négociations...



- **Pour la CGT, au-delà du choix des groupes et des formules possibles, nous demandons également de renégocier la participation employeur pour un minimum de 50 % pris en charge et d'élargir le personnel potentiellement bénéficiaire en intégrant les établissements publics et satellites de notre collectivité.**

# PRÉCARITÉ : *Interview d'un agent...*

## Peux-tu te présenter ?

Je m'appelle Sonia Ouacel, je suis assistante administrative dans un secteur d'action sociale.

Je suis également représentante CGT et participe à différentes instances notamment au Conseil Médical au CIG à Versailles pour les agents de catégorie C.

## Depuis quand es-tu au Conseil départemental ?

J'ai commencé en 2008 en remplacement. J'étais alors agent technique des collègues pendant 4 mois puis au chômage sans droit. Puis j'ai été recrutée comme contractuelle en collègue en octobre 2009. C'était un métier pénible physiquement, il y avait beaucoup de manutention, mais bien humainement. Le travail en collègue était très solidaire. J'ai fait une reconversion professionnelle suite à des problèmes de santé et, je suis devenue Chargée d'Accueil en PAIS en 2019, puis assistante administrative.

## Pour quelles raisons as-tu adhéré à la CGT ?

Quand je suis rentrée au CD je ne connaissais pas du tout le rôle du syndicat. Quand j'ai été

renouvelée comme contractuelle on m'avait fait des promesses de stabilité qui n'ont pas été tenues. Je suis restée en CDD pendant 5 ans. Mon contrat était renouvelé d'année en année mais sans jamais en être sûre. Quand j'ai vu que les années passaient et toujours pas de stagiairisation, j'en ai parlé avec un collègue qui avait aussi des problèmes de son côté. On s'est dit qu'il fallait trouver de l'aide et c'est là que nous avons pensé à contacter un syndicat. On a regardé sur internet et on a appelé la CGT du CD. C'est comme ça que nous sommes entrés en contact. J'avais des questions à poser par rapport à ma situation personnelle au niveau de mon contrat. Avec la CGT j'ai été conseillée dans mes démarches pour obtenir ma stagiairisation. Ils m'ont dit que je pouvais être stagiairisée. Le syndicat répondait tout le temps à mes sollicitations ou pour celles de mes collègues. C'est comme ça de fil en aiguille que j'ai découvert le syndicat et décidé d'adhérer. Et la belle aventure a commencé avec la CGT 😊



## A la CGT nous nous occupons particulièrement de la précarité, et toi comment tu vois cette notion ?

C'est compliqué car ça touche plein d'aspects, tant du côté vie personnelle que professionnelle. La précarité c'est très concret, ça concerne l'emploi, le salaire mais aussi par exemple l'accès au logement, à la santé, les moyens de vivre, de survivre... ça a aussi des répercussions au niveau familial. Tout est imbriqué. C'est sur tous ces aspects de la précarité que la CGT agit.

## Peux-tu nous donner des exemples d'action CGT dans la lutte contre la précarité ?

Oui, à l'époque les représentants CGT m'avaient dit qu'il y avait un décret qui permettait aux cat C d'être stagiairisés en collègue. Le syndicat a fait un travail de recensement des agents concernés, une diffusion d'information notamment en collègue pour obtenir la stagiairisation des agents techniques. Je m'en rappelle, c'était en 2012, ça m'a marquée. Ça a concerné beaucoup d'agents du département et la démarche syndicale n'était pas juste individuelle mais bien collective pour tous les agents de catégorie C de toutes les directions. Un autre exemple, c'est au moment du passage des agents techniques à CMIDY. Nous n'avions pas toutes les garanties pour les titulaires, et les CDD devaient passer en CDD de droit privé. Grâce à l'action de la CGT, les contractuels ont pu obtenir un CDI lors du passage à CMIDY. C'était important. Pour les titulaires nous sommes restés comme notre statut le prévoyait avec le nombre d'heures, les congés etc. C'est surtout pour les contractuels que c'était important. Ça n'a pas été facile de gagner, le département ne voulait pas. Avec le syndicat nous avons fait plein de réunions auprès des établissements et des collègues. Nous avons fait un sacré mouvement, dans les cantines en particulier et grâce au syndicat nous avons gagné la CDisation de tous les CDD lors du passage à CMIDY.

### As-tu quelque chose à rajouter ?

Au Conseil Médical, quand je vais défendre des agents, je suis confrontée régulièrement à la précarité du personnel. Je vais plus défendre la situation financière des agents ne serait-ce que pour 10 ou 15 € pour les droits à la retraite. Je sais que c'est important.

C'est un rôle humain aussi, de pouvoir discuter avec les collègues, sur un accident de travail ou autre, d'entendre l'agent et faire remonter la réalité sociale, humaine, ce qui est sous-jacent. Mon rôle est de défendre la parole de l'agent au sein de cette instance. C'est de montrer qu'il ne s'agit pas d'un dossier, mais bien d'une personne à prendre en compte dans toute sa dimension.

### CONSEIL MÉDICAL QUID ?

C'est l'instance que notre employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions concernant votre situation administrative en cas de maladie, ex. :

- Reclassement,
- Retraite pour invalidité,
- Attribution d'une Allocation Temporaire d'Invalidité,
- Congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD),
- Réintégration à la fin des droits à congés de maladie,
- Mise en disponibilité d'office pour raisons de santé etc...

➔ N'hésitez pas à nous joindre !

## PRÉCARITÉ STATUTAIRE : *Etat des lieux*

Fréquemment, il est associé « agent public » à « sécurité de l'emploi », la réalité est toute autre...

**D'une part, être fonctionnaire ne garantit pas le maintien absolu d'un emploi.**

Nous assistons notamment à un nombre conséquent de mises en retraite d'office pour « inaptitude au travail ».

Nous voyons également des suppressions sèches de postes pour lesquelles la collectivité n'a pas ou peu d'équivalent permettant de repositionner correctement les professionnels dont le poste est supprimé.

A titre d'exemple les 57 postes supprimés au centre Maternel Porchefontaine correspondaient pour nombre d'entre eux à des métiers spécifiques pour lesquels un repositionnement peut s'avérer complexe. Il en va de même pour les suppressions de postes spécifiques liées à la réorganisation de la Direction Communication et de la Marque. Ainsi, sans même parler de sanction disciplinaire lourde, la sécurité de l'emploi n'est pas totalement assurée.

**D'autre part, un tiers du personnel du Conseil Départemental des Yvelines est contractuel.**

Cela recouvre des réalités différentes en terme de statuts et de droits, mais également en terme de choix et d'impact sur la vie privée. En effet, certains agents de cat. A (fonction de responsable, directeur, DGA...)

sont contractuels par choix pour des questions salariales, ce statut leur permettant d'être mieux payés que s'ils étaient fonctionnaires et assujettis à la grille indiciaire.

Certains agents sont contractuels par choix motivés par d'autres raisons personnelles (droit à la retraite par exemple, période d'activité transitoire...) et/ou par méconnaissance du cadre légal et des possibilités. Pour certains agents c'est un cadre statutaire qui est obligatoire (ex : assistants familiaux).

**Pour la majorité du personnel contractuel, ce cadre d'emploi est subi.**

La plupart des agents contractuels le sont uniquement parce qu'ils ont été recrutés dans ce cadre et maintenus sous ce statut, même lorsqu'une titularisation est possible...



**A SAVOIR, il est possible d'être stagiairisé puis titularisé sans concours** dans certaines situations : Les agents de Catégorie C au 1<sup>er</sup> grade de leur filière d'emploi et les agents reconnus en situation de handicap (Cat. C, B ou A et apprentis). **De plus, les agents contractuels depuis 6 ans peuvent obtenir un CDI.**

**Le CD 78 a augmenté très significativement le nombre d'agents contractuels au département.**

Au 31.12.2020, cela concerne un tiers du personnel (783 contractuels sur emploi permanent, dont seulement 54 CDI et 512 contractuels sur emploi non permanent).

Nous disposerons de données actualisées dans le cadre de la présentation obligatoire du Rapport Social Unique par notre collectivité. **Une réunion de travail est prévue à ce sujet le 28.02.2024.**

Progression de la part d'agents contractuels dans l'effectifs au CD 78 :

	Contractuels	Taux de contractuels
31.12.2017	776	18,36 %
31.12.2019	1229	30,7 %
31.12.2020	1295	32,5 %

Cette forte progression illustre une orientation délibérée dans la politique du personnel de développer l'emploi précaire alors que d'autres choix sont possibles.

➔ **La CGT porte de nombreuses propositions pour améliorer les droits des agents contractuels et la situation de l'emploi dans les Yvelines** (cf. Guide des droits et propositions CGT)

## **CCPD : Agir contre la précarité de l'agrément**

**Un statut est notablement précaire : celui des professionnels agréés, les assistants familiaux et les assistants maternels.**

Nul n'est à l'abri d'être confronté à une procédure de retrait, restriction ou suspension d'agrément.

Lorsqu'une telle procédure est engagée, la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD) est l'instance qui est obligatoirement consultée préalablement à toute décision.

Cinq représentantes du personnel siègent dans cette instance, la CGT y est représentée depuis des années. Les élections professionnelles viennent de se tenir et la liste CGT a obtenu 2 sièges (2 titulaires et 2 suppléantes) pour le mandat 2024-2029.

**Parole d'AssFam** recueillie lors d'une réunion publique CGT :  
« *Ce qui fait que notre métier est le plus difficile pour moi c'est que nous sommes dans une incertitude tout le temps, une insécurité tout le temps, une précarité quotidienne, alors même que ce qu'on doit apporter à ces enfants, c'est justement de la sécurité* ».

- ➔ **Pour la première fois, des assistantes familiales de notre collectivité sont élues et siègeront en CCPD. Cette représentation permettra d'améliorer la prise en compte des spécificités métiers.**
- ➔ **Individuellement et collectivement, nous agissons contre la précarité de la profession.**

## **NSTS & SSP : Késaco ?**

Depuis de nombreuses années, la CGT porte des propositions nationales permettant de sortir de la précarité liée à l'emploi : **Le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) et la Sécurité Sociale Professionnelle (SSP).**



**Très synthétiquement, l'idée est d'attacher des droits à la personne et non plus à l'emploi.**

Cette vision et ce changement de modèle de société permettraient de garantir le droit à l'emploi, à la formation continue, à la carrière tout au long de sa vie. Cela permettrait de garantir aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.

L'objectif est de concevoir le rapport au travail autrement pour aller vers un plein emploi solidaire dans le cadre d'un développement durable.

**Au regard de la nécessaire transition écologique à mettre en œuvre et aux transformations majeures de l'emploi à venir, ces propositions CGT prennent tout leur sens.**

- Pour aller plus loin sur ce sujet, une [fiche CGT est consultable](#).

# BUDGET 2024 : *Rigueur à tous les étages...*

Le budget 2024 a été adopté le 15 décembre 2023. Placé sous le signe de la rigueur, cela va durement frapper de nombreux postes budgétaires essentiels à la qualité de nos missions.

Lors du Débat d'Orientation Budgétaire Yvelines de novembre 2023, le président du conseil départemental a souligné à raison que « les Yvelines sont le 2<sup>ème</sup> département ayant les plus faibles dépenses de fonctionnement (hors dette) par habitant ». Malgré ce contexte de gestion à minima, des restrictions très significatives sont demandées dans les diverses directions pour contraindre et diminuer encore plus les frais de fonctionnement. En séance du 15 décembre, M. Bédier a ainsi déclaré « La situation est terriblement difficile. Il nous faudra procéder à un pilotage extrêmement serré. Notre mission c'est d'être debout sur le frein »

Les diminutions budgétaires auront inévitablement des impacts négatifs sur les conditions de travail et sur les missions rendues à la population.

**Le budget de fonctionnement 2024 tel qu'adopté prévoit une baisse globale des dépenses de 6,1 %.**

Concernant le budget de fonctionnement, il est notamment prévu :

- - 30 % sur les dépenses de voiries,
- - 20 % sur les dépenses bâtementaires,
- - 10 % sur les dépenses des collèges (dont la refonte de la DGF),
- - 50 % sur les études,
- - 33 % sur les dépenses de gestion,

Concernant la gestion départementale il est à noter :

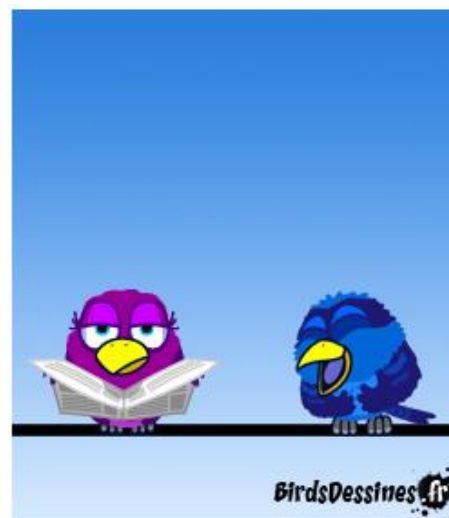
- - 21 % sur les services informatiques,
- - 22 % sur la flotte automobile,
- - 11 % sur les fluides,
- - 7 % sur la communication RH.

Il est même prévu une gestion austéritaire sur des budgets censés être incompressibles :

- - 3 % sur les dépenses sociales,
- - 15 % sur les dépenses de l'Aide Sociale à l'Enfance,
- - 6 % sur les dépenses d'autonomie,
- - 13 % sur les dépenses relatives aux cartes de transport.

Concernant la compression de l'aide aux populations en situation de précarité, il est notamment prévu de diminuer le dispositif de Fonds de Solidarité Logement mobilier (aide aux frais d'installation) en passant le plafond d'aide de 600 € à 400 € par ménage, une baisse de l'enveloppe des chèques alimentaires personnalisés est également envisagée.

Enfin, il est prévu une « maîtrise de l'évolution des dépenses de masse salariale ». Concrètement cela correspond à une évolution limitée à + 1,5 % qui est l'évolution minimale liée aux effets mécaniques (ancienneté, pyramide des âges...).





# FRANCE TRAVAIL : *Culpabilisation et sanction*

Dans la Feuille de Chou d'octobre 2023 nous abordions ce **sujet d'importance pour le personnel, pour le public et pour notre vision de la société.**

**Cette loi, publiée le 18 décembre 2023,** prévoit notamment la création au 1<sup>er</sup> janvier 2024 d'un nouvel opérateur dénommé "France Travail".

Perdre son emploi ou ne pas en trouver génère des difficultés économiques, peut fragiliser et mener à la grande précarité, disloquer les familles, isoler, conduire à une perte d'estime de soi et engendrer de la souffrance psychique. Les jeunes et les seniors sont plus durement frappés par le chômage. Pour ces derniers, l'allongement de l'âge de départ à la retraite est un non-sens puisqu'il conduit ce public à rester en situation de précarité plus longtemps.

L'idéologie promue actuellement notamment par le gouvernement consiste à dire qu'il suffit de « *traverser la rue pour trouver un emploi* », renforçant ainsi la culpabilisation des privés d'emploi.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a décidé de créer France Travail qui remplacera Pôle Emploi, les missions locales pour les jeunes, CAP EMPLOI, les collectivités locales et tous les prestataires privés qui se partagent l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Dans les faits, c'est surtout un durcissement des sanctions avec la possibilité de suspensions temporaires ou définitives du droit à l'indemnisation au chômage ou des allocations.

Pour les précaires, c'est la double peine puisqu'ils devront s'acquitter de 15 à 20 heures « d'activité d'insertion » par semaine, non rémunérées, pour continuer

à percevoir le minimum vital mensuel de 535 euros pour une personne seule, 766 euros pour un couple. La condition d'effectuer 15 heures d'activité minimum pour bénéficier des prestations versées par France Travail porte une atteinte majeure aux principes de solidarité, de respect de la dignité et de droit à la sécurité matérielle garantis par les textes fondamentaux.

L'emploi des personnes en situation de handicap est également "promu" par la loi. La réalité est toute autre car trop fréquemment les employeurs ne respectent déjà pas leur obligation d'emploi à hauteur de 6%.

**Face à la gravité des atteintes aux droits fondamentaux, la CGT agit.**

**Au plan national,** la CGT, FSU et Solidaire ont interpellé le Conseil Constitutionnel le 24 novembre 2023. Sur les sanctions des demandeurs d'emploi et des allocataires du RSA, le Conseil constitutionnel a précisé que le pouvoir réglementaire, "en fixant ces durées et la part du revenu ou des allocations pouvant être suspendue ou supprimée", devra "**veiller au respect du principe de proportionnalité des peines**".

➤ **Plutôt que la culpabilisation et la sanction, il est possible de faire autrement !**



Nationalement, la CGT propose notamment le partage de l'emploi (semaine de travail de 32h , âge de départ à la retraite à 60 ans), la sécurisation des droits et de l'emploi (cf. article page 7 sur le NSTS et la SSP) et le renforcement des missions de solidarité.

### **Au Conseil départemental des Yvelines, une expérimentation est en cours.**

Tous les nouveaux bénéficiaires du RSA sont convoqués dans les 15 jours, quelles que soient leur situation. Des personnes à la rue, malades,... devront se rendre au RDV sinon ils se verront appliquer une suspension de l'allocation pendant 4 mois ! A la précarité s'ajoute la misère...

Des agents de la collectivité ont intégré en décembre France Travail temporairement (lettre de mission).

La mise en route reste fragile et à construire... Nous partageons les inquiétudes du personnel quant à l'esprit de la loi et sa mise en œuvre.



- **La CGT est particulièrement vigilante sur ce sujet pour agir au côté du personnel pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la mission de solidarité qui est la nôtre.**

## **GCSMS : AVENY'R incertain...**

Quand c'est flou...  
Il y a un loup...

Va falloir jouer  
collectif...



Le département externalise les missions de prévention ASE en les transférant à un GCSMS (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale) nommé «AVENY'R » (cf. Feuille de Chou oct. et nov. 2023).

Malgré l'avis défavorable de la CGT et d'autres organisations syndicales au Comité Social du 7 novembre 2023 l'administration maintient sa décision en externalisant ainsi les missions de prévention précoce.

### **Ce transfert aura lieu le 1er février 2024.**

En instance, nous avons obtenu plusieurs garanties pour les agents titulaires mis à disposition (temps de travail, rémunération, CNAS...), mais ces garanties ne sont que transitoires pour les agents contractuels.

De plus, tout reste à construire pour l'ensemble du personnel - contractuels et titulaires - concernant divers aspects, tel que l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail, le télétravail...

Des élections professionnelles auront lieu pour élire les représentants du personnel du GCSMS qui pourront ainsi contribuer à faire remonter les attentes et les besoins des agents

sur ces questions essentielles. Dans cette attente, une période transitoire verra coexister des droits distincts en fonction des statuts de chacun entre agents issus de l'IFEP et du CD 78... bref, le grand flou...

- **Notre syndicat agira auprès du personnel dans la défense de leurs droits et la conquête d'avancées sociales au sein de ce Groupement de Coopération.**

# ENVIRONNEMENT : *COP28 perd, passe et manque.*

**La COP 28, qui s'est tenue à Dubaï fin 2023 a été un sommet d'aberration.**

Elle s'est déroulée dans la ville classée la 5<sup>ème</sup> plus grande émettrice de CO2 par habitant, avec 20,3 tonnes par habitant et par an. C'est cinq fois plus que la France.

Les installations de la COP28 ont été construites dans des conditions extrêmes par des ouvriers migrants sous-payés. Ils ont notamment dû travailler à des températures supérieures à 40 ° C.

La présidence de la COP 28 était sous l'égide du Sultan Ahmed Al Jaber, ministre de l'Industrie des Émirats arabes unis, mais surtout PDG de la compagnie nationale de pétrole d'Abu Dhabi. Il a d'ailleurs profité de la COP pour établir des accords ou des relations commerciales dans un redoutable mélange des genres. Bref, les sujets de controverses sont nombreux.

**Ceci étant, elle débouche sur un texte final entérinant des avancées réelles, autant qu'inespérées, par rapport aux négociations précédentes.** S'il convient de saluer ces progrès, les lignes directrices tracées par cette COP – censées orienter les politiques nationales de lutte contre le changement climatique – ne sont toujours pas à la hauteur de l'urgence environnementale et sociale.

Pour la première fois depuis le début du processus des COP en 1992, on y trouve mention explicite au fait de « *renoncer aux combustibles fossiles dans les systèmes énergétiques [...] afin de parvenir à un bilan net nul d'ici à 2050, conformément aux données scientifiques* ».

**Néanmoins, ces mentions importantes ne resteront que de belles intentions, si elles ne sont pas accompagnées de politiques conséquentes et c'est ici que le bât blesse.**

De nombreux flous restent présents dans les formules utilisées, laissant la porte ouverte à une exploitation continue de certaines énergies fossiles pendant cette période de transition. Des solutions technologiques sont aussi fortement plébiscitées alors que beaucoup d'entre elles ne sont pas éprouvées.

C'est aussi sur la question de la justice sociale et climatique que les résultats sont infiniment loin du compte. D'autant plus que les inégalités de classe continuent d'être invisibilisées aux COPs.

Quand 50% des émissions sont imputables aux 10% les plus riches de la planète et que les 1 % les plus riches du monde ont une empreinte carbone moyenne 200 fois supérieure à celle des 10 % les plus pauvres, comment prétendre à une solution réelle et juste sans s'attaquer aux inégalités ?

Les multinationales, plus gros pollueurs et agents principaux de ces inégalités monstres, restent bien éloignées des radars de la COP, si ce n'est en coulisse pour signer des contrats et défendre leurs intérêts !

**Pour la CGT, seule une transformation sociale d'ampleur allant à l'encontre de la logique du système capitaliste pourra réellement répondre à l'urgence sociale et environnementale, en plaçant au centre le rôle et les intérêts des salariés et valorisant la coopération entre les pays, en lieu et place du tout-marché et de la concurrence généralisée.**

- **La CGT continuera à travailler au quotidien à la mobilisation du monde du travail dans cet objectif de justice sociale et environnementale et réaffirme son engagement à construire une alternative globale.**

**COP 28 : Un nouveau pari sur l'avenir...**



**28 : Paire, Passe et Manque !**  
**Perd** du temps pour agir concrètement,  
**Passe** de Cop en Cop sans contrainte,  
**Manque** une occasion de répondre à l'urgence sociale et environnementale...

## Union Locale CGT POISSY : *La lutte continue...*

Dans notre Feuille de Chou de novembre nous évoquions les lourdes menaces de fermeture qui pèsent sur l'Union Locale CGT de Poissy et Yvelines Nord et vous invitons à vous mobiliser pour la défendre.

Le 11 décembre 2023 nous étions 150 rassemblés pour demander à la mairie d'enfin nous rencontrer. Malgré ce très beau rassemblement la mairie fait toujours la sourde oreille !

La démocratie locale c'est aussi donner les moyens aux syndicats de mener à bien leur mission d'intérêt général local à visée sociale.

**L'Union Locale CGT est utile et efficace, Nous ne sommes pas les seuls à le dire...**

Dans un rapport, réalisé à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social de l'époque, l'IGAS, l'Inspection générale des affaires sociales, pointait du doigt l'importance de la mise à disposition par les collectivités territoriales de solutions d'hébergement gratuites pour les syndicats. On pouvait notamment y lire : « *Afin de mener à bien leur mission d'intérêt général, il est nécessaire que les syndicats puissent notamment disposer de moyens matériels, d'une réelle implantation au-delà de leur présence en entreprise. Les activités déployées par les syndicats au sein de ces lieux contribuent à des services d'intérêt général local et à visée sociale.* »

Aussi, nous vous invitons à contribuer à la sauvegarde de l'UL :

- ✓ **En signant la [Pétition en ligne](#)**
- ✓ **En participant à l'Assemblée Citoyenne organisée le Samedi 13 Janvier 2024 à partir de 9h30**  
Au 60 avenue Blanche de Castille à Poissy
- ✓ **En participant aux initiatives à venir** qui seront décidées.



## HOMMAGE à M. MANOUCHIAN : *Un symbole*

La mémoire de Missak MANOUCHIAN, poète arménien, membre de la résistance française, sera solennellement honorée par son entrée au Panthéon, avec sa femme, Mélinée, le 21 février 2024, 80 ans jour pour jour après avoir été torturé et fusillé par l'occupant nazi au Mont Valérien.

Rappelons que 22 autres FTP-MOI (francs – tireurs et partisans de la main d'œuvre immigrée) ont été également torturés et exécutés l'année suivante.

(la célèbre affiche rouge, propagande nazie qui visait à discréditer la résistance aux yeux de la population française).

La panthéonisation du Chef de file des FTP-MOI apatride, rescapé du génocide des Arméniens en 1915 est un hommage symbolique pour tous les étrangers engagés dans la Résistance en France durant la seconde guerre mondiale.

Quelques heures avant son exécution, MANOUCHIAN écrit dans une lettre à sa femme, Mélinée : « *Je suis sûr que le peuple français et tous les combattants de la liberté sauront honorer notre mémoire dignement* ».

Voilà qui sera fait le 21 février prochain...

### ➤ Pour aller plus loin :

**Au cinéma** : Le film de Robert Guédiguian, "l'armée du crime" (2009) avec Simon ABKARIAN, Virginie LEDOYEN, Robinson STEVENIN retrace l'épopée déchirante du groupe Manouchian.

Ce film questionne, à travers ses héros, la place de l'étranger dans la société française.

**En poésie** : "Strophe pour se souvenir" de Louis Aragon (1955).

**En chanson** : "l'Affiche Rouge" de Léo Ferré.



Photo d'illustration : Plaque commémorative au 49, rue du groupe Manouchian, Paris 20<sup>ème</sup>

# Communication CGT : Analyse de vos questionnaires

Fin 2023 nous avons diffusé dans plusieurs services un petit questionnaire pour mieux connaître vos attentes et votre perception des supports à communication CGT en vue de les améliorer (cf. Feuille de Chou Novembre 2023).

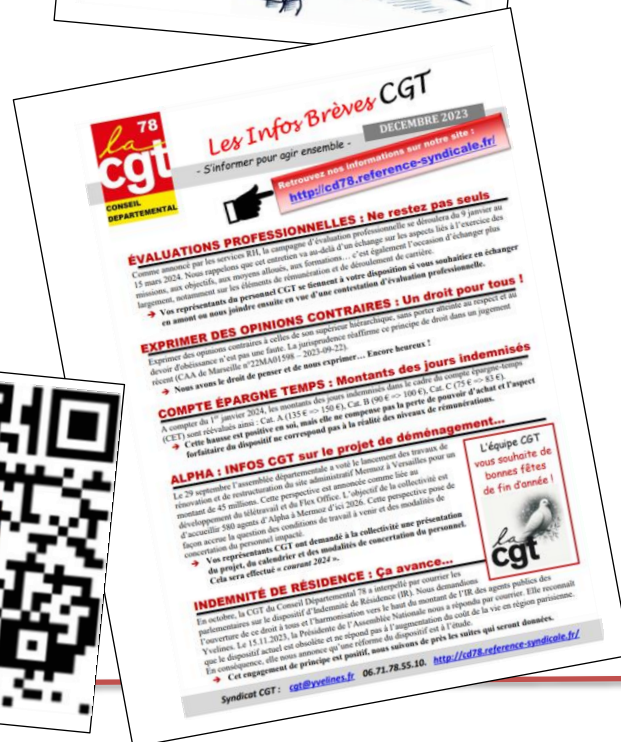
**Nous avons reçu de nombreux retours de ce questionnaire et vous en remercions chaleureusement.**

Il en ressort très globalement que **la Feuille de Chou est particulièrement connue, lue et appréciée.** Nous allons donc en conserver le format et juste l'enrichir en fonction de l'actualité sociale du moment avec deux nouvelles rubriques sous forme d'interview/témoignages d'agents et d'informations d'ordre culturel.

**Les Infos Brèves sont également très appréciées.** Nous les conservons donc en l'état et sous le même format.

Par contre, **notre site internet CGT du CD 78 est trop peu connu et ne répond pas aux attentes.** Nous allons donc engager une réflexion sur l'évolution de ce support à communication, l'objectif étant qu'il soit mieux identifié et utile au personnel de notre collectivité et de ces établissements publics. Si vous souhaitez un retour plus complet de ce questionnaire contactez-nous !

**Merci beaucoup pour vos précieux retours** et pour vos gentils commentaires qui nous ont regonflés à bloc pour poursuivre notre communication auprès de vous (*et un peu nos chevilles aussi 😊*).



*Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.*

*Ensemble, nous pourrons nous faire entendre pour obtenir des avancées sociales pour tous !*

**Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !**



## Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite :  me syndiquer  prendre contact  participer à une formation « accueil »

Nom – Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Service : .....

Téléphone : ..... Email : .....

**Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot 78000 Versailles. Mail : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr), Tel 06.71.78.55.10.**