



# Onde de Choc

## NUMÉRO 10

NOVEMBRE 2025

## Santé, pas de quoi trinquer !!

Lors de la réunion du 31 octobre dernier, l'administration a retenu la proposition de votre syndicat : participation financière à la complémentaire santé, en tenant compte de la gradation hiérarchique.

Toutefois, notre demande initiale a été **revue à la baisse de 20 %**

**CGT-CD90**

## Adresse :

27, avenue Sarrail  
90000 Belfort

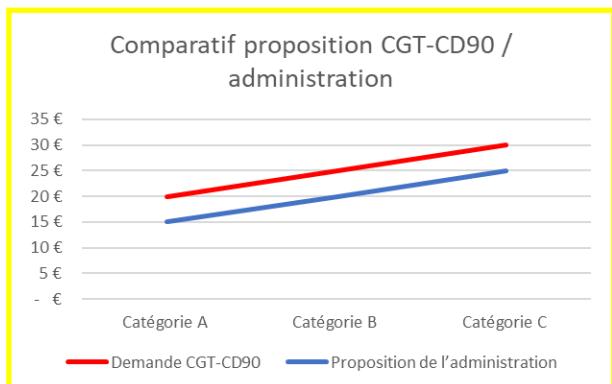
## Messagerie :

catcd90@gmail.com



	Demande CGT-CD90	Proposition de l'administration
Catégorie A	20 €	15 € *
Catégorie B	25 €	20 €
Catégorie C	30 €	25 €

\*participation minimum prévue par la loi



Simulation arrondie sur une période de 12 mois, pour 100% de contrats labellisés, pour 920 agents employés au 31 décembre 2024 avec une répartition par catégorie (A 38%/B 13%/C 49%):

	Demande CGT-CD90	Proposition de l'administration	Différence
Catégorie A	84 000 €	63 000 €	-21 000 €
Catégorie B	36 000 €	28 800 €	-7 200 €
Catégorie C	162 000 €	135 000 €	-27 000 €
	282 000 €	226 800 €	-55 200 €

Votre **CGT-CD90** déplore la non prise en compte de ses justes revendications.



# Être ou paraître, là est la question

Pendant longtemps, le travail constituait à réaliser une tâche, un objet, un outil... Ouvriers et employés étaient plus ou moins expérimentés, talentueux, formés.

Le travail rendu pouvait être évalué par sa résistance, son efficacité, sa praticité...

Aujourd'hui, les évaluations professionnelles ne portent plus seulement sur le travail réalisé, mais s'attardent sur notre « savoir-être ».

Définition Le Robert : « Ensemble des qualités relationnelles et comportementales adaptées au monde de l'entreprise. »  
On parle aussi de *soft skills*, ou « compétences douces ».

La hiérarchie évalue donc le comportement, l'humeur, le tempérament, la capacité d'adaptation, la bienveillance...

Face à ces prescriptions comportementales, beaucoup d'entre nous adoptent des attitudes de simulation contrainte : nous nous donnons des apparences, une image qui ne correspond pas obligatoirement à notre propre personnalité, dans le but de renvoyer une image valorisante.

Nous pouvons considérer le « savoir-être » comme un outil normatif au service de l'institution, un « instrument de soumission librement consenti ».

Que deviennent nos singularités, nos cultures ? Qu'acceptons-nous de modifier pour « paraître » professionnels ?

## Arithmétique en toc

Plusieurs de nos collègues de l'action sociale ont demandé à bénéficier d'un temps partiel. Dans sa grande bonté, notre institution ne s'est pas opposée à cette requête. Mais si le temps de travail est effectif et respecté en termes de volume horaire, il n'en est pas de même au niveau charge de travail.

c'est quoi le produit en croix?



En effet, les agents ont eu la mauvaise surprise de conserver un nombre de rendez-vous hebdomadaires équivalent à celui assumé par leurs collègues à temps plein.

Est-ce à dire que nos responsables ne maîtrisent que moyennement la notion de proportionnalité et sont totalement obtus au bon vieux produit en croix ?  
Ou peut-être, estiment-ils que l'efficacité des agents est largement supérieure à la leur ?

Soucieuse d'assurer un service public de qualité et afin d'éviter tout risque psycho-social des agents, la **CGT-CD 90** demande à ce que la charge de travail dévolue à nos collègues soit compatible avec leur temps partiel.

## Les agents se trouvèrent fort dépourvus quand l'IA fut venue...

Octobre 2025 : C'est avec surprise qu'une vingtaine d'agents de la collectivité qui contribuait volontairement, à la lecture vocale du magazine départemental « Vivre le territoire » a reçu un mail leur indiquant que pour des raisons budgétaires et techniques, les enregistrements seront dorénavant réalisés par une intelligence artificielle (IA).

Cette action humaine à destination des malvoyants prend fin brutalement !

Certains collègues nous ont fait part, à juste titre, de leur sentiment de perte de sens au travail et de dévalorisation (sentiment d'être remplacés)

Pour rappel : Article L253-5 du CGFP Code général de la fonction publique prévoit la consultation du comité social territorial CST pour les questions liées aux évolutions des administrations ; à la qualité des services rendus, à l'organisation du travail, à la régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail ...

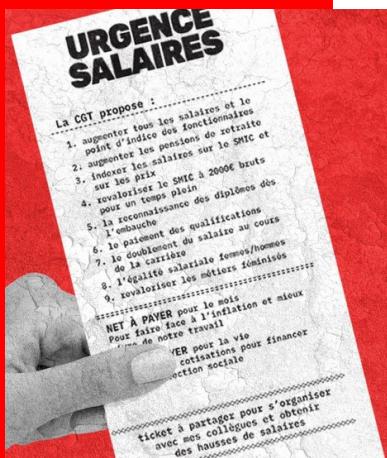
La **CGT-CD90** rappelle à l'administration que la mise en œuvre de IA dans notre collectivité doit faire l'objet d'une consultation préalable avec les représentants syndicaux.

# Ce que je gagne, ce que je devrais gagner

Retour sur l'énigmatique et envoutant bulletin de paie (suite d'onde de choc numéro 7 de fin mars 2025) L'incontournable document mensuel se compose de diverses parties. A tout seigneur tout honneur, en haut de l'affiche se trouve le bandeau employeur regroupant plusieurs infos obligatoires comme le siège social, le numéro SIRET, la caisse de rattachement, le statut applicable.

En dessous, le bandeau salarié renseigne

- Le nom et l'adresse de l'agent
- Sa fonction et son grade qui définissent l'ensemble des emplois et missions dévolue
- Son échelon soit l'ancienneté dans le grade
- Ses indices de rémunération (le majoré étant celui à scruter avec vigilance)
- La situation statutaire de l'agent (titulaire, stagiaire ou contractuel)
- Le nombre d'enfants, base de calcul du supplément familial de traitement
- Ses coordonnées bancaires.



Nous arrivons enfin au tableau codé ou salaire et sa répartition. Intéressons-nous à ce qui compose notre salaire brut.

La première ligne concerne les agents occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Cette spécificité donne droit au versement de la prime Nouvelle Bonification Indiciaire, produit du nombre de points NBI multiplié par la valeur du point (4.92 encore et toujours). Bonne nouvelle pour ceux qui la touchent, elle est une des rares primes qui entrent dans le calcul de la pension de retraite.

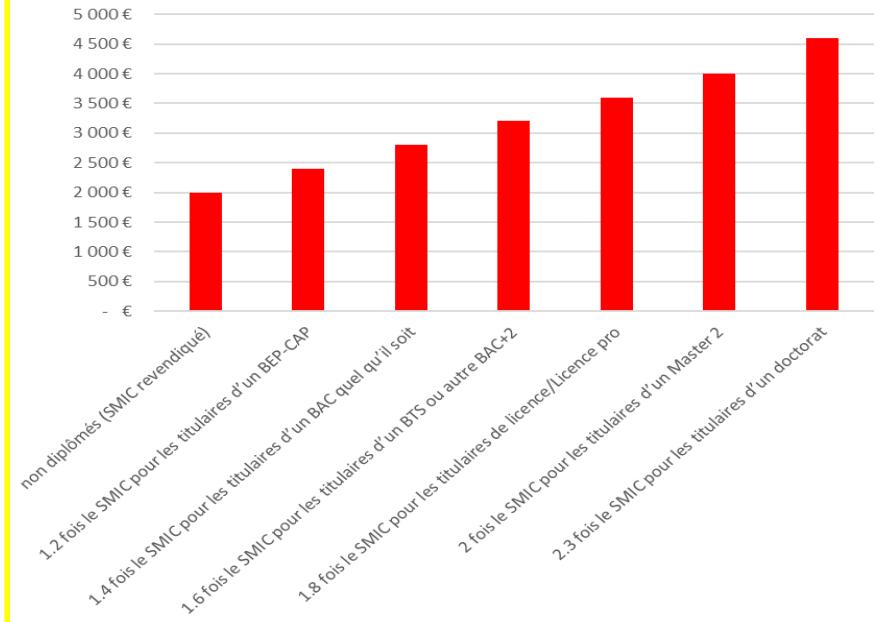
Arrive ensuite le cœur de la paie des braves, le traitement indiciaire, que l'on trouve en multipliant l'indice majoré par la valeur du point (encore, toujours, seulement à 4.92 euros alors que la CGT milite pour une augmentation à 6 euros).

Passons rapidement sur le supplément familial de traitement, pour nous intéresser directement au nébuleux Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Il est composé de l'indemnité financière de sujétion et d'expertise (IFSE) calculé sur le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et de l'expérience professionnelle de l'agent et du très controversé Complément d'indemnité Annuel (CIA) prime subjective sensée être attribuée sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Certains d'entre nous perçoivent le complément de traitement indiciaire, qui n'est autre que la prime Ségur. Enfin, une indemnité compensatrice est censée faire passer la pilule de l'augmentation de la CSG de 2018. L'ensemble de ces gains définit le salaire brut ou brut fiscal.



## Les recettes de la CGT pour épaisser la paie et la rendre plus nourrissante.



Salaire de base minimum garanti brut.



## La force collective, pléonasme ?

Le droit syndical est inscrit dans la Constitution. Il permet de dénoncer des pratiques contraires aux droits, des règlements ou des lois non appliquées par l'employeur. C'est donc un droit durement arraché par les travailleurs, pour les travailleurs. Chaque citoyen a la possibilité de se former afin d'acquérir des outils nécessaires et efficaces pour lutter contre les agressions multiformes présentes dans l'univers professionnel.

La formation syndicale, tout comme la formation scolaire, reste un fondement indispensable à l'émancipation du citoyen. Toutefois, il nous appartient de progresser tout au long de la vie, tant sur le plan professionnel que personnel.

Aucune lutte n'est perdue d'avance ; en revanche, toutes celles qui ne sont pas menées le sont. Le collectif stimule et rassemble des énergies qui peuvent se conjuguer et générer la force du changement. Nous connaissons tous l'adage « diviser pour mieux régner ». Identifions donc nos intérêts communs et construisons ensemble la lutte pour contrer l'inertie recherchée par les instances dirigeantes, toujours attentives à gagner du temps en reportant sans cesse les sujets importants à la semaine des 4 jeudis.

La glorification de l'individu, la quête infinie de la performance parfaite (mythe du champion), ne doivent pas nous faire oublier que, sans les autres, on n'est champion de rien.



Isolé, l'individu demeure vulnérable, soumis aux influences, balloté sur l'océan médiatique. Le collectif peut alors devenir un repère et éclairer une trajectoire commune.

La connaissance et les rencontres nourrissent les êtres, nous aident à grandir, favorisant ainsi la tolérance, qui limite la bêtise et la peur, et nous arment pour mieux comprendre la société qui nous entoure.

## Réunion d'information syndicale

Spéciale « complémentaire Santé » avec un intervenant extérieur professionnel du secteur mutualiste.

