

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELLES ATTAQUES CONTRE LES DROITS DES FEMMES ENCEINTES

La CGT DES TERRITORIAUX DU MANS dénonce solennellement une mesure discriminatoire d'une gravité inacceptable à l'encontre des femmes en situation de grossesse exerçant dans la fonction publique.

Depuis le 1er mars 2025, les femmes en situation de grossesse placées en congé maladie ordinaire subissent une perte de rémunération de 10 % dès le premier jour d'arrêt.

Ainsi, une femme dont la grossesse est déclarée mais qui serait contrainte de s'arrêter quelques jours sur avis de son médecin voit sa rémunération amputée ! Ce sont les nouvelles règles nationales. Elles s'appliquent avant le congé maternité sauf reconnaissance de grossesse pathologique.

Cette mesure est sexiste. Les travailleuses devraient rester « productives » malgré les difficultés physiques liées à la maternité. Leurs droits en dépendraient. Tout ceci renvoie à l'idéologie réactionnaire d'époques que nous pensions révolues. Le premier ministre serait adepte du « tu accoucheras dans la douleur ! » ? Qu'il garde ses idées pour lui !

Iu
C'est une mesure dangereuse également sur le plan de la santé. La précarité s'accroît. Les collègues concernées risqueraient de ne pas vouloir être placées en arrêt maladie afin de ne pas perdre de salaire. C'est un risque de carence de soins, de repos, pour le futur bébé comme pour l'agente.

Le gouvernement entend défendre les droits des femmes de cette manière ?

Mais la baisse de la rémunération en cas d'arrêt maladie rend coupable en réalité tous les agents et agents d'être malades : elle est intrinsèquement injuste et nous continuerons de la dénoncer.



Ceci faire peser sur les agentes enceintes une sanction financière injuste. On ne tient aucun compte des réalités médicales, sociales ou professionnelles liées à la grossesse. Rien ne peut justifier ceci au 21^e siècle.

Les inégalités salariales, les retards de promotion, les carrières hachées, les temps partiels imposés et la précarité contractuelle sont structurellement présentes dans la fonction publique. La décision n'en est que plus scandaleuse !

C'est une violence économique supplémentaire à ces inégalités !

La CGT continuera à œuvrer pour à l'abrogation de la journée de carence pour toutes et tous et le maintien de la rémunération à 100 % en cas de maladie ordinaire. Demandons également l'augmentation des salaires et la baisse du temps de travail !

Construisons le rapport de force nécessaire !
F.T



.....Suite de l'edito.

Nous vous avons également demandé, comme c'est le cas dans d'autres collectivités, que les écoles soient fermées les après-midi afin de garantir la santé et la sécurité de nos collègues comme des enfants (...) des températures pouvant aller jusqu'à 39°C ont été constatées dans certaines écoles et restaurants scolaires.
(...)

La CGT a demandé...et obtenu une F3SCT exceptionnelle sur la question pour évoquer les problèmes les plus urgents à régler et dénoncer l'excès de « souplesse » laissé au directions et service dans l'application des mesures réglementaires.

Nous avons également exigé la mise en place urgente d'une commission dont le travail sera d'évaluer service par service, métier par métier ce qui pourra être mis en place afin d'anticiper sérieusement les périodes de chaleurs intenses que nous rencontrerons inévitablement à nouveau au fil des années et de veiller à la santé des agents. Cela induira sans aucun doute des coûts pour la collectivité mais la santé et la sécurité des collègues ne sont pas une variable d'ajustement.

POIL À GRATTER

UN DEUXIEME FOUR A JOLIOT-CURIE

Qui dit service à table, dit plonge... A l'Ehpad Joliot-Curie, un tunnel de lavage s'en charge. Il est nouveau et efficace... Mais malheureusement beaucoup trop gros pour le local dédié. Résultat : la température monte. On dépasse couramment les 38°. L'été c'est un véritable four. D'autant plus que la ventilation extérieure est en panne depuis plusieurs années. Des travaux sont enfin prévus...

Dans l'attente, les collègues travaillent dans un véritable four... Tout ça avec un RIFSEEP niveau 11, c'est-à-dire minimal. Un peu d'anticipation n'aurait pas fait de mal



hashtag

#

Edito

Il a fait particulièrement chaud le mardi premier juillet. Des collègues ont fait des malaises dans plusieurs services.

En cas d'alerte météo, c'est sans délai que l'organisation du travail doit évoluer. Au-delà de l'évolution des horaires, sont à prévoir notamment :

- la suspension des tâches pénibles aux heures les plus chaudes,
- la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés,
- une vigilance particulière pour les personnels vulnérables etc...

Le (bon) sens de l'humain devrait suffire mais maintenant, un décret le prévoit. Ci-dessous extraits d'un des courriels envoyés. Encore une fois, la collectivité a manqué d'anticipation.....

Le mar. 1 juil. 2025 à 20:36, CGT Territoriaux Le Mans

(...)Nous vous avons interpellé une première fois ce matin sur le fait que certaines directions de services n'avaient mis en œuvre aucune mesure pour protéger la santé et la sécurité de nos collègues et avons exigé que des mesures et des actes concrets soient mis en œuvre dans les plus brefs délais. (...) En fin de matinée nous vous avons fait parvenir un droit d'alerte pour danger grave et imminent du fait des fortes chaleurs, également transmise au préfet de la Sarthe, et avons à nouveau exigé que des mesures concrètes soient mises en œuvre dans les plus brefs délais (...)

Nous vous avons une nouvelle fois interpellé sur le cas d'une collègue victime d'un malaise du fait des fortes chaleurs ce jour à son poste de travail alors qu'aucune adaptation et qu'aucune mesure n'a été mise en œuvre par son service pour faire face à l'épisode de chaleur intense en cours dans notre département. (...)

Suite page 4.....

02 # Echo des services

**03 # Echo des services
On en parle**

**04 # Le dossier
Poil à gratter**

la
cgt

Numéro 18

JUILLET - AOUT 2025

Numéro spécial vacances

Règlement alcool

Règlement alcool-stupéfiants : La CGT s'est abstenue lors du vote en F3SCT... Elle s'abstiendra aussi lors d'un prochain CST. Pourquoi ?

Le nouveau règlement « Alcool stupéfiants » vient d'être présenté à la F3SCT.

C'était le 12 juin dernier. Les stupéfiants n'étaient pas pris en compte dans le règlement précédent daté de 2016. Il s'agit d'en permettre le contrôle.

C'est l'essentiel du texte réglementaire présenté. Les élu.e.s et mandaté.e.s CGT ont participé au groupe de travail de mise en place de ce nouveau texte réglementaire. Ils avaient une feuille de route très stricte. Sa publication dans notre mensuel Hashag #11 de novembre-décembre 2023 en témoigne. Jugez-en d'après ces quelques extraits :

« [...] notre syndicat se refuse fermement à participer à l'établissement d'un protocole disciplinaire. Traiter les addictions liées à l'alcool et aux stupéfiants par la sanction, c'est ne pas vouloir reconnaître que ce sont des maladies... Et les maladies ne se traitent pas par la punition. [...] Notre engagement au sein de ce groupe de travail consistera essentiellement à impulser la mise en place de réelles actions de prévention par la collectivité, à pousser au développement de moyens sérieux pour le suivi médical des collègues victimes de ces addictions et bien évidemment à travailler à l'établissement de protocoles permettant une sécurisation immédiate des personnels et usagers en présence d'un collègue alcoolisé ou sous l'emprise de stupéfiants.

Vos élu.e.s et mandaté.e.s CGT F3SCT. »





COS

La CGT salue le travail de fond mené autour de la refonte de la convention du COS. Mais les élus politiques n'ont guère discuté de son contenu. De plus, plusieurs revendications essentielles restent sans réponse :

la nécessaire augmentation de l'enveloppe dédiée aux activités sociales et culturelles, le soutien financier aux retraités – pourtant soutenu par une motion votée en AG – et une vraie reconnaissance du travail des agents du COS, notamment à travers le RIFSEEP, l'octroi d'heures pour participer à l'assemblée générale du COS .

ATSEM

ATSEM : CONCOURS ET TITULARISATION

De nombreuses collègues travaillent dans les écoles avec un statut précaire.

Les places au concours faisaient défaut. La situation devrait s'améliorer. En effet, sur dix postes mis au concours, six seront désormais attribués en interne. C'est clos pour 2025 mais il faudra surveiller les dates d'inscription pour 2026... Restera alors à obtenir que toutes les lauréates soient immédiatement titularisées. La CGT organise une journée d'étude ATSEM le lundi 20 octobre. Recrutement, condition de travail, mise en œuvre de la charte ATSEM. On en parlera... inscriptions à prévoir à la rentrée



ECHO DE DES OM

Au service propreté OM, la collectivité ne respecte pas... son propre règlement. Celui-ci prévoit 15 minutes supplémentaires de récupération, indépendamment du grade. C'est valable pour tout service commencé avant 06 heures du matin.

De 06 heures à 08 heures, c'est 6 minutes par heure.



Donc, tous les collègues qui commencent avant 06 heures ont droit à 27 minutes, indépendamment de leur grade ;

Ces minutes sont indépendantes des RTT dues au titre du travail effectué. En effet, les Agents de Maîtrise commencent à 04h54... Ca fait six minutes effectives.

Dans les faits, c'est une pétaudière.

En effet, les agents de maîtrise du nettoyage et Ordures Ménagères n'ont que 21 minutes pour commencé a 4h54 . Les chefs de garage ont 23 minutes. Pourtant ils débutent à 04h45. Les mains dans le cambouis... Les agents des OM et nettoyage ont 27 minutes et 31 minutes pour le magasin ;

Pourtant : « On nous casse les noix toute l'année pour appliquer des règlements »....

Et pourquoi pas 31 minutes pour tous ?

Registres de santé et de sécurité

Les registres de sécurité (RSST) enfin mis en place !!!

Ces registres seront dans tous les services pour le dernier trimestre 2025. On l'avait demandé à la collectivité dès 2022. Inlassablement, ce fut répété...C'est une obligation légale. L'administration s'est désormais engagée .

C'est un outil utile. Chaque agent de la collectivité (usager également pour les établissements accueillant du public - ERP) peut faire remonter des informations relatives à des problèmes d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail. Signalement d'une anomalie, témoignage relatif à un accident ou d'un incident ayant pu avoir des répercussions plus graves... Les agents (et les usagers le cas échéant) peuvent également y proposer des améliorations.

Utilisons donc le RSST. Faisons avancer tant la résolution de problèmes de santé, sécurité et conditions de travail qui se posent collectivement, que les dossiers individuels de collègues en difficulté.

Il est rappelé que chaque agent doit pouvoir avoir accès à ce registre sans filtrage hiérarchique. Le registre ne doit pas se trouver par exemple dans le bureau de la direction... Les diagnostics amiante suivront-ils ?

Ces diagnostics ont été effectués sur de nombreux bâtiments et équipements. La CGT a demandé leur transmission. Ce sont des documents publics. Agents et utilisateurs ont le droit d'être informés. Nous ne lâcherons pas sur ce point !



Bande annonce PPR !

PPR c'est la Période de Préparation au Reclassement . Une réunion de présentation s'est tenue le 30 juin. Pour une fois, la collectivité a joué la transparence. « Hashtag CGT » reviendra à l'automne sur ce nouveau dispositif et ses limites...

Echo des EHPAD

EHPAD : TOUJOURS CONTRE L'INTERSITE !

La collectivité a réalisé deux Ehpads... L'un, Joliot-Curie rue des Maillets et l'autre Avenue Jean Jaurès. Ils sont désormais gérés comme un seul. Ca s'appelle l'intersite. Malgré l'opposition de nombreux agents, ce mode de gestion a fait l'objet d'un passage en force. Les agents sont traités comme variable d'ajustement.

Ils sont envoyés à leurs frais d'un site à l'autre. Des heures de travail sont passées en voiture...Les horaires de tram n'étant guère adaptés le soir et le week-end ! Ce temps de transport n'est pas clairement prévu par le règlement intérieur.

La CGT a rendu public un sondage. Violences psychologiques et burn-out sont fréquents. Le vécu confirme nos constats.

Octo ou nonagénaires, les résidents perdent leur repères. Ils voient toujours de nouveaux soignants. Ils dénoncent le manque de stabilité. Des questionnaires internes en font foi.

Ce contexte de banalisation entraîne une large diffusion des « passes » donnant accès aux appartements privés des résidents. Le risque d'incident ou de vol n'est pas acceptable. Quelles sont les règles ? Y a-t-il une traçabilité ?



Des remplaçants sont parachutés sans formation. Des équipes sont désorganisées. Trois remplaçants peuvent être affectés à un seul titulaire. Des protocoles de soin sont méconnus, voire ignorés.

Les familles s'inquiètent de ce flou. La collectivité commence à en prendre conscience. Mais elle prend son temps et profite du moindre écueil.

Cela fut d'abord écarté de l'ordre du jour de la F3SCT. Ensuite, une réunion informelle fut convoquée. Absente, suite à une erreur d'agenda, la CGT en demande en vain le compte-rendu. D'autres organisations syndicales tiendraient à la garder confidentielle ! C'est du moins ce que prétend la collectivité. Enfin, le sujet est à l'ordre du jour d'une revue de projet du 07 juillet. Il a fallu pour ça insister, en réel et en virtuel !