

Seb c'est bien

page 3

Fais RIFSEEP à papa

pages 4 et 5

les comptes-rendus pour les nuls

page 7

clap clap à la CAP

page 6



c'est bizarre un **CGT**infos sans relance
pour voter pour le CAS, non ?

l'édito

Diviser pour mieux casser

« Mais vous êtes tout de même un privilégié ! » Ce qualificatif a été employé par un journaliste du Figaro à un cheminot de 51 ans qui gagnait 8 500 francs par mois. Son salaire s'exprimait en francs car l'interview a été réalisée lors des manifestations contre le Plan Juppé de... 1995 (!)

Vingt ans plus tard, rien n'a vraiment changé !

À l'occasion de la « réforme » du rail et du projet « CAP 22 », présentés récemment en Conseil des ministres, on constate le retour en grâce de la même partition, entonnée par les mêmes choristes. On démarre la chanson en visant une corporation et ses privilèges indécents, parfois au moyen de mensonges grossiers (« prime charbon », « prime pour absence de prime »). On dresse ensuite le parallèle avec le statut des fonctionnaires, injuste au regard des salariés du secteur privé, autrement plus méritants. Puis on s'appuie sur cette opposition pour justifier une série de « réformes » du secteur public, forcément « archaïque » et « inefficace ».

Des « réformes » : vraiment ?

Mise en concurrence des réseaux ferrés, dégraissage des effectifs de la Fonction publique : le contenu de ces réformes ne brille pas par son originalité ! On peut par ailleurs aussi douter de leur efficacité, au regard des expériences menées dans d'autres pays. La privatisation du rail n'a pas laissé de bons souvenirs à l'Angleterre, qui a vu le secteur privé laisser aux contribuables un réseau ferroviaire déplorable. La baisse des investissements publics n'a pas laissé de bons souvenirs aux usagers allemands, qui ont vu la qualité des services rendus se dégrader peu à peu.

À l'aune de ces exemples, on peut légitimement s'interroger sur l'état de santé mentale de nos gouvernants. A les entendre radoter et rabâcher les mêmes discours, en dépit de tout bon sens, on peut s'enquérir de leur rigidité malade, plus en phase avec la psychiatrie que la politique...

Plus sérieusement, nous nous inquiétons de la transcription de ces logiques au niveau local.

La Métropole européenne de Lille va ainsi mettre en place, au moyen du RIFSEEP, des systèmes de rémunération plus individualisés, alors que certains dispositifs sont pourtant facultatifs, à l'instar du CIA.

Dans ce contexte, libre à vous de reprendre en chœur la partition conçue par nos chefs d'orchestre, en regardant vos voisin.es et comparant vos situations respectives.

Mais vous pouvez déjouer tous ces pronostics et montrer votre attachement au service public en manifestant à nos côtés ce jeudi et nous retrouver à 14h00, sur le parvis de la MEL.

À tout à l'heure !

« Quelle que fût cependant sa force physique et morale, Croc-Blanc souffrait d'une faiblesse de caractère insurmontable. Il ne pouvait supporter de voir rire de lui. »

Croc Blanc
de Jack London



Vincent Kaleba
Rédacteur en chef

l'agenda

> **du 19 au 23 mars** : Congrès de l'UGICT CGT

> **le 26 mars** : Réunion RH/OS sur les commissions d'audition, les NBI et les primes

> **le 28 mars** : Comité Technique

> **le 03 avril** : Réunion RH/OS sur les droits syndicaux

Du 21 avril au 06 Mai :

Vacances scolaires de Pâques 2018

Seb, c'est bien

Entrevue avec notre camarade Sébastien POLVECHE, élu président du CAS lors du Conseil d'administration d'installation tenu le 23 février dernier.



CGT Infos : Sébastien, bonjour. Peux-tu te présenter à nos lecteurs en quelques mots ?

J'ai 42 ans et je travaille depuis 1999 à la MEL au sein du pôle Finances. J'ai évolué sur plusieurs postes durant ma carrière et je suis actuellement adjoint à la cheffe de service du service Budget et programmation. Mon engagement syndical est plutôt récent, il date de quelques années (5-6 ans), à un moment où je voyais l'établissement évoluer dans le sens d'un management plus dur vis-à-vis des agents. La CGT, avec son journal et sa présence sur le terrain, m'a semblé être la bonne option pour m'impliquer et défendre nos droits. Je suis élu au Comité Technique depuis 2014 et je siège également au sein du CHSCT.

CGT Infos : Tu as été élu président du CAS le 23 février. Comment as-tu vécu cette élection ?

J'ai le sentiment d'être dépositaire de responsabilités nouvelles vis-à-vis des agents. Je découvre petit à petit la fonction, avec la volonté de garantir la continuité des activités du CAS, tout en jetant un regard neuf sur son fonctionnement.

Le décès tragique de notre secrétaire général Stéphane DUMEZ, nous a amené à revoir notre organisation, et notamment à me confier la présidence du CAS. Aussi bien pour le syndicat que pour le CAS, nous pensons que la direction doit être assumée collégialement. Je m'appuie sur



une équipe de direction, avec Prescylia AERTS-OKITO, comme Première vice-présidente, Matthieu DELECROIX, vice-président à la Communication et Jean-Marc LECOURT, qui a repris la vice-présidence aux Finances. Je sais également pouvoir compter sur l'investissement élu.e.s en bureau et en CA et sur les agents bénévoles.

CGT Infos : Quels sont les chan-

tiers que la nouvelle équipe du CAS va mettre en place ?

A court terme, notre priorité est de garantir sa continuité de fonctionnement : la passation de pouvoir entre l'ancienne et la nouvelle équipe est effectuée, le renouvellement des commissions est en

bonne voie.
A plus long terme, nous souhaitons évoluer vers un CAS connecté (le projet sera porté par Matthieu DELECROIX), améliorer l'offre de prestations du CAS, ou développer de partenariats avec d'autres CAS et associations. Nous souhaitons associer les agents et les usagers du CAS à ces projets. Ces évolutions se feront petit à petit mais on veut profiter de l'année

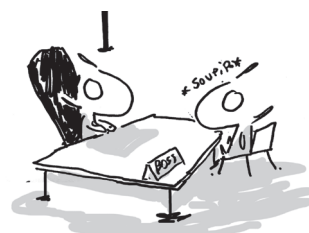
2018 pour tester de nouvelles idées. Nous sommes aussi confrontés à plusieurs échéances importantes : la renégociation de la convention avec la MEL dont dépendent les moyens du CAS et l'intégration future de nouveaux agents issus du Département. Ce sont des sujets majeurs que nous souhaitons anticiper afin de bien les gérer.

propos recueillis par

Vincent Kaleba



moi j' ai tout compris le frijssep...



RiFSEEP

Le cahier de revendications des organisations syndicales.µ

Suite à l'Heure d'Information Syndicale du 19 février 2018, les syndicats Autonomes, CFDT, CFTC, CGT et FSU se sont accordés sur un cahier de revendications communes, dont nous vous présentons les grandes lignes.

Le RIFSEEP : petit rappel

La revalorisation du régime indemnitaire nécessite d'instaurer le RIFSEEP. Il comporte deux composantes, que sont l'IFSE (L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), basé sur la manière de servir. L'IFSE remplace les « primes grade » du régime indemnitaire actuel (IFTS, IAT, IEMP, prime informatique). D'autres éléments de la rémunération sont maintenus dans l'IFSE. Il s'agit des astreintes, des heures supplémentaires, du complément de rémunération annuel, du GIPA...

Cette revalorisation du régime indemnitaire est justifiée entre autres par : la promesse du Président de 2015 ; la non-revalorisation du point d'indice ; l'allongement des carrières lié au PPCR ; le verrouillage des promotions internes.

La perte de pouvoir d'achat issue du blo-

cage du point d'indice est estimée à 10% du traitement. Elle représente une perte de pouvoir d'achat de plus de 150 euros par mois pour un agent dont le traitement est de 1 600 euros.

Nos revendications chiffrées

- > Augmenter d'au moins 100 euros par mois agents de catégorie C (y compris après la suppression éventuelle de la NBI accueil) et d'au moins 400 euros les agents de catégorie A,
- > Limiter les écarts entre le régime indemnitaire le plus petit et le plus élevé à un rapport de 1 à 4,
- > Faire en sorte que cela bénéficie à 100% des agents, y compris les agents ENM et les agents contractuels de droit public,
- > Allouer une enveloppe budgétaire de plus de 7 millions d'euros au titre de l'IFSE. Cette enveloppe doit être chiffrée par catégorie.

Ces revendications sont réalisables du point de vue budgétaire.

En effet, la MEL est une institution en bonne santé financière : son endettement

a fortement diminué depuis trois ans, elle est en capacité de lancer de nouveaux projets structurants et dispose de moyens nouveaux suite aux transferts de compétences.

Classification des postes : il faut revoir la copie !

La classification des postes (et des agents qui y sont rattachés) pose de nombreux problèmes. Les organisations syndicales ont recensé plusieurs dizaines d'agents victimes de « rétrogradations » arbitraires. En effet, il apparaît que ces agents sont classés sur des groupes de fonction inférieurs à leur grade statutaire.

Or, cette méthode de classement est contraire au Statut de la Fonction Publique et doit donc être corrigée.

Les agents concernés doivent être classés sur un groupe de fonction correspondant à leur grade, sauf à entacher d'illégalité les décisions individuelles visant ces agents.



c'est le Potjenlesch des sous-sous !

Champagne au Grand Reims !

Interview de Karim LAKJAA, Secrétaire Général du syndicat UFICT-CGT du Grand Reims

CGTinfos : Karim, la MEL a prévu de présenter une délibération relative à la mise en place du RIFSEEP au Conseil du 15 juin. La métropole de Reims a récemment adopté son dispositif. Peux-tu nous préciser dans quel contexte les discussions ont été engagées ?

Dès décembre 2015, l'UFICT-CGT a interrogé l'employeur sur la mise en œuvre du RIFSEEP, en faisant connaître notre revendication d'une augmentation de 100 euros nets pour tous par mois. Nous avons alors entrepris une action auprès de nos collègues sur le sujet par tract dans nos interventions en CT. Nous avons également relié ce sujet à la question de l'évolution de notre intercommunalité.

Face à notre offensive, l'employeur a été contraint de reconnaître qu'il avait décidé de mettre en place le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017. Nous avons alors adopté une double tactique : mobiliser les agents autour de la revendication d'une augmentation de 100 euros et proposer des principes visant à neutraliser les effets pervers du RIFSEEP dans ces deux volets IFSE et CIA.

CGTinfos : quelles ont donc été les principales avancées que vous avez obtenues ?

Le syndicat a affirmé les principes de la neutralisation des cotations des postes, l'absence de perte de rémunération au-delà de 1^{ère} année, une

prime annuelle automatique d'un même montant pour tous et toutes, l'alignement du régime indemnitaire sur le plus haut issu des 9 ex EPCI constitutifs du Grand Reims.

Et nous avons obtenu gain de cause sur ces 4 points !

Plus particulièrement, nous avons également remporté la mise en place d'une prime annuelle de 300 euros pour tous, attribuée automatiquement. Il s'agissait là de neutraliser le volet CIA du RIFSEEP, le CIA étant normalement attribué en tout ou partie par le N+1. La prime passera en 2019 à 500 euros.

CGTinfos : on peut dire que globalement le RIFSEEP à Reims Métropole est satisfaisant aux yeux des agents. Quelles ont été les conditions de ce succès ?

Nous avons créé les conditions d'une mobilisation unitaire (CGT, SUD, CFDT et FO) autour d'une revendication simple et légitime : 100 euros pour tous par mois, en totale opposition avec la logique du RIFSEEP d'individualisation des rémunérations. De septembre à novembre, nous avons organisé plusieurs AG réunissant de 200 à 300 personnes. Celle-ci a recueilli près de 1200 signatures.

L'employeur a été contraint de tenir compte de ce rapport de forces dans sa mise en place du RIFSEEP.

Enfin, en tant que syndicat, nous avons mobilisé les cadres sur ce sujet autour de leur spécificité. Si comme tous les autres collègues, ils avaient eu à subir les effets négatifs du RIFSEEP, ils auraient eu également la lourde tâche d'imposer ces effets négatifs, en supprimant tout ou partie du CIA lors de l'entretien annuel d'évaluation ou en définissant les cotations des postes de leur service ou direction.

Face à la mobilisation, l'employeur a dû prendre en compte cette effervescence sociale, à l'issue de laquelle nous avons sabré le champagne, une coutume locale !

Propos recueillis par

Frédéric Parisot,
Responsable du Collectif Cadres





hein ? j'entends rien ?!

Compte rendu de la CAP

Cette CAP d'avancement de grade et de promotion interne du 15 février était la dernière avant les prochaines élections professionnelles qui auront lieu le jeudi 6 décembre 2018.

Durant ces quatre ans de mandat, nous avons eu le droit de gérer de nouvelles contraintes (voir ci-dessous). Nous avons eu aussi le droit d'avoir un DGS très présent, voire omniprésent, supplantant d'ailleurs le président de la CAP. Si l'Administration veut que la CAP soit juste une chambre d'enregistrement et minimiser le rôle des élus du personnel, cela ne passe pas comme ça pour la CGT MEL ! Nous sommes élus du personnel et nous tenons à jouer notre rôle avec force et conviction. Pendant ces quatre années de mandat, les militants CGT ont pris à cœur leur boulot d'élu du personnel : ils ont reçu des centaines de collègues pour étudier leur dossier, rencontré leur hiérarchie, rencontré la DRH...

Il ne suffit pas d'envoyer aux collègues nommés un petit mail de félicitations juste après la CAP.

Il y a tout un travail en amont à effectuer, avec son lot de satisfactions et de déceptions. Prenons le cas de collègues qui se

sont retrouvés déclassés et positionnés sur un grade inférieur !

Un décret qui tombe à pic...

Les agents de la sécurité ne toucheront plus la majoration de leurs heures effectuées les 25 décembre et 1^{er} Janvier car l'Administration invoque un décret. Pourtant il existe toujours le document du passage en comité Technique qui date de 2002 et jamais remis en cause. Par contre l'Administration a bizarrement mis deux ans pour mettre en application le décret sur les astreintes ! Quand on peut grignoter un peu de sous sur le dos des collègues...

Daniel Duthilleul
pour les élu.e.s CGT à la CAP

Constat pour la catégorie A

La CGT dénonce l'attitude de l'Administration qui n'a pas jugé utile de communiquer aux organisations syndicales les résultats des commissions d'audition, malgré nos différentes demandes, ce qui a généré une grande période d'incertitude et de rumeurs. En outre, la mise en place des commissions d'audition durant l'exercice 2017 est pour l'ensemble des agents une nouveauté qu'ils ont dû surmonter. Cette opacité du processus administratif est préjudiciable au travail réalisé en amont par l'organisation syndicale CGT lors de chaque CAP.

Pour le reste de la catégorie A (groupe inférieur), tous les postes ont été pourvus.

Constat pour la catégorie B

Pour des grades de Rédacteur Principal de 1^{ère} classe et de 2^{ème} Classe : la mise en place du critère « Fiche de Poste » voulu par le DGS a provoqué la non-attribution de 7 postes en avancement de grade. La fiche de poste des agents recalés a été classée en catégorie C.

Pour Technicien principal de 1^{ère} classe et de 2^{ème} classe : 2 agents n'ont pas été nommés malgré leurs réussites à l'examen (non proposés par leur hiérarchie) ce qui fait 6 postes perdus en avancement de grade.

Rédacteur et Technicien (promotion interne) : tous les postes ont été pourvus.

Constat pour la catégorie C

Avancement de grade et promotion interne : tous les postes ont été pratiquement attribués dans l'ensemble.



tic tac tic tac...

Répondre du tract au tract

Je mâchouillais nonchalamment mon printanier gruyère en survolant le compte rendu du CHSCT sur l'enquête Technologia, quand j'ai buté sur cette phrase : « Cette enquête [...] est une première à la MEL et reflète une volonté forte de la direction générale pour qui la prévention des risques psycho-sociaux est une priorité absolue. » (CHSCT du 10/11/2017)

Tiens, une profession de foi ? C'était pas un compte rendu, à la base ? Je vérifie. Si-si, il y a bien un gros macaron sur la page pour me le confirmer, juste en dessous du logo du Dialogue social. Pourtant, à y regarder de plus près, c'est confus.

Dans les derniers comptes rendus des CT/CHSCT, on trouve ça et là des phrases qui auraient plus leur place dans une plaquette promotionnelle de la Direction générale que dans un rapport de séance. J'ai d'ailleurs particulièrement retenu cette tirade : « Ainsi, grâce au travail de la direction Gouvernance territoriale, la MEL met toujours davantage son expertise au service des communes. » qui m'a donnée une furieuse envie de crier « Merci, la MEL ! »

A l'opposé de ces envolées lyriques, certains échanges

n'ont pas été retranscrits, ou ont été minorés. Pour preuve, la CGT a même dû publier un démenti concernant son intervention en CT du 9 février au sujet de deux articles parus dans Médiacités.

J'en étais venue à penser naïvement qu'on avait affaire à du prosélytisme, quand

j'ai compris qu'en fait, c'était d'abord un problème de méthodologie.

C'est vrai, la dernière fois que j'ai fait un compte rendu de réunion, on m'a demandé de noter scrupuleusement dans l'en-tête les noms des présents et des absents, l'ordre du jour, les décisions et les

échéances à venir... J'ai même dû préciser que j'étais bien l'auteur du chef d'oeuvre, au cas où l'un des participants trouve que je n'aie pas bien restitué ses propos ou ajouté une touche de fantaisie personnelle inconvenante.

Je n'ai rien trouvé de tout cela dans les comptes rendus émanant de l'Administration.

Alors, une fois n'est pas coutume, je voudrais profiter de cet article pour donner un conseil aux rédacteurs anonymes des comptes rendus du CT/CHSCT : en cas de doute sur la manière de faire, n'hésitez pas à vous inspirer de la note de service du 7 avril 2015. Elle propose une trame de compte rendu chartée recommandée par la Direction générale elle-même ! C'est pas beautiful ça ?

Miss Snowden



L'EHPAD avance...

Les retraité.e.s vous disent merci.



MERCI aux 300 collègues qui ont signé la pétition présentée par la section des retraités CGT de la MEL le 6 mars dernier. Les pétitions seront remises à la Fédération CGT de la Santé lors du rassemblement des retraités et EHPAD le 15 mars à 14h00 place de la République à Lille. Les quatre militants retraités ont reçu un très bon accueil de votre part. Même des invités de Bayonne, Bordeaux, Nancy ont signé ! Mais parce que la pétition « ne concerne pas directement les compétences métropolitaines », le DGS a interdit l'accès des militants retraités au restaurant communautaire.

Camille Duhayon
animatrice de la section CGT
des retraités de la MEL

le jeu de mots était presque parfait...



Les pieds dans la MEL

Chroniques du pays merveilleux des managers 2.0

Il était une fois, non loin d'un jardin plein de géants, un bon roi et son fidèle vizir qui régnaient sur plus de 2 800 lutins, dans un immense château surmonté d'une tour d'ivoire. Les lutins s'affairaient sans cesse dans le château pour remplir toutes les missions qui leur étaient confiées et il y en avait de plus en plus ! Mais le roi et le vizir étaient sages, justes et bons: ils écoutaient les lutins et leur donnaient les moyens de bien travailler et...

Non je déconne ! La vie à la MEL est tout sauf un conte de fées !

Plus le temps passe et plus le fonctionnement de cette vénérable institution, qui fête ses 50 ans cette année, devient absurde et démoralisant pour les agents/lutins de la MEL.

C'est à croire que nos dirigeants sont atteints de schizophrénie aiguë : ils n'y a jamais eu autant de sondages sans intérêts, où l'on s'empresse de demander l'avis des agents sur des choses futiles et aussi peu de consultation, de concertation, de dialogue sur les sujets importants.

Un exemple ?

On a eu droit en février, à un sondage pour savoir à quel point, on aimait le "nouveau" Sezam : deux tableaux ont été installés dans le couloir du patio et les agents étaient invités à coller des "petits cœurs" (bienvenue en maternelle sous LSD) pour manifester sa joie 100 % "corporate" d'utiliser cet outil formidable... Quand on sait à quel point Sezam et les espaces collaboratifs sont pénibles à utiliser, ne correspondent pas aux besoins des agents et sont d'ailleurs boycottés par nombre d'entre eux, on se dit qu'on ne vit pas sur la même planète ou que certains ne fument pas que du tabac...

A l'inverse, par exemple, le déménagement du siège de la MEL s'est fait sans vraie concertation, alors que cela va avoir un impact très important sur leur vie quotidienne.

L'annonce maladroite de remplacer les 900 employés de l'Agence européenne du médicament, qui ne s'installent pas à Lille, par les agents du siège de la MEL, donne le sentiment, une fois encore,

d'être considéré comme des bouche-trous ou une variable d'ajustement. On a par la suite appris, par la presse -ça devient une habitude-, que notre cher président était parti à un salon de l'immobilier, à Cannes, pour annoncer la vente du site du siège... Bref, nous rappellerons, une fois de plus, qu'il y a des représentants du personnel et qu'ils sont prêts au dialogue.

Par ailleurs, la communication de la MEL pourrait servir à autre chose qu'à coller des petits cœurs sur un tableau (à quand l'atelier pâte à modeler ?)

Peut-être à informer et consulter les agents sur ce qui se passe d'important à la MEL ?

Non, on ne vit pas dans un conte de fées...

Pépé Roquet

