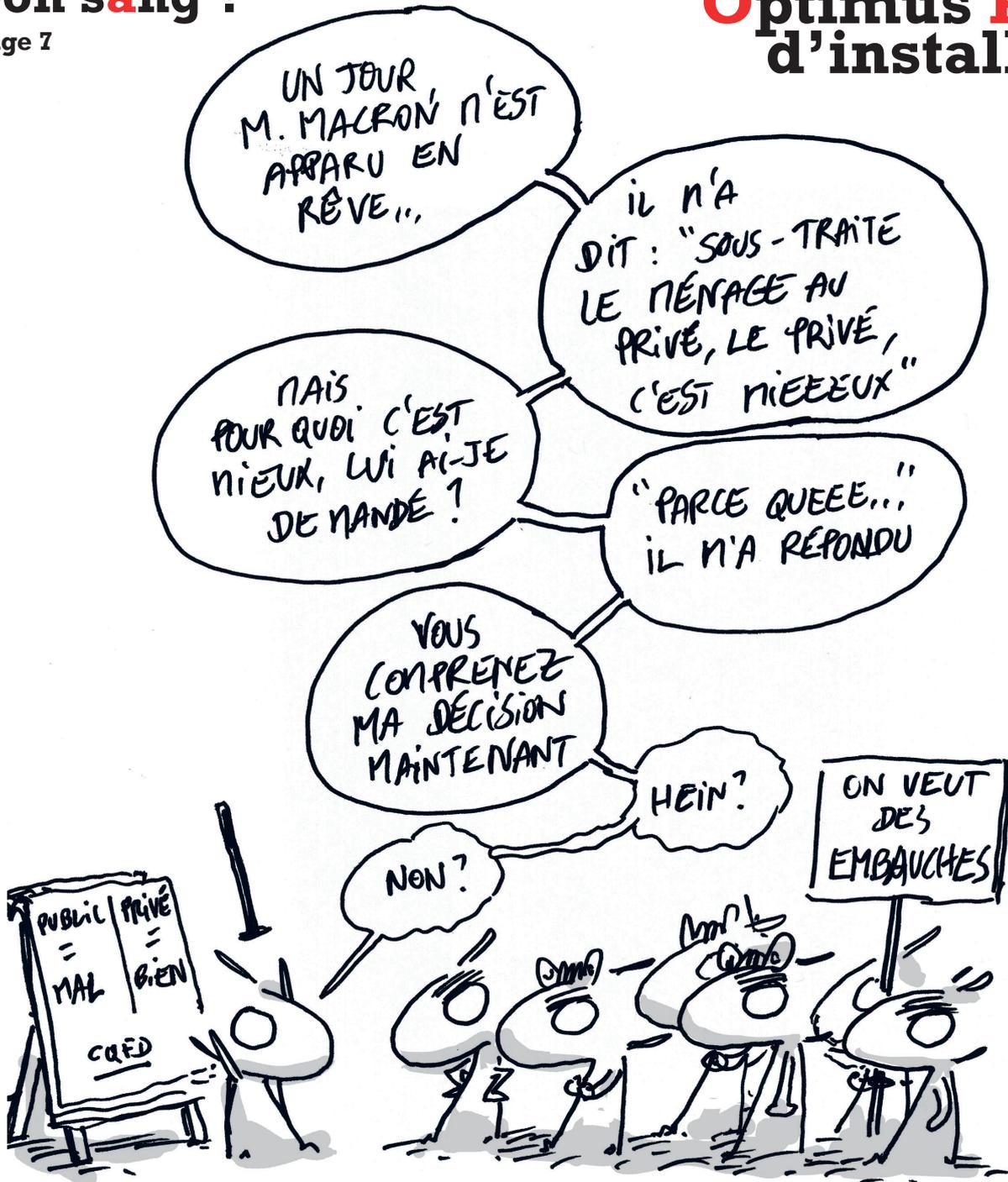


### et l'émulation bon sang ?

page 7

### Optimus Prime d'installation

page 3



le grand ménage : notre dossier p 4 et 5

# l'édito

## Intérêt à agir !

Le 2<sup>ème</sup> tour des élections législatives vient de confirmer qu'Emmanuel Macron a une majorité pour mettre en œuvre son programme libéral.

Casse du code du travail par ordonnances, casse des prud'hommes, casse de la protection sociale, cadeaux fiscaux aux employeurs.

Pour nous fonctionnaires, risques de remise en cause du Statut, suppression de 120 000 postes, non augmentation du point d'indice et menace sur son existence, augmentation de la CSG.

Dans ces conditions, les salariés et agents de la MEL ont un immense intérêt à être encore plus vigilants, plus unis, afin de défendre leurs droits, voire à en gagner de nouveaux.

Pour affronter les menaces qui s'annoncent, nous avons besoin d'être rassemblés. C'est à cela que la CGT MeL continue de travailler pour permettre à la MEL de rester un véritable service public.

« La MeL a besoin de moyens pour assurer correctement ses missions ». C'est ce que disait, il y a quelques jours, un haut cadre de notre administration lors de son discours de départ en retraite.

**Des moyens humains**, tout d'abord, et notamment en catégorie C et B où nous avons perdu des centaines d'emplois, situation qui conduit à avoir des ateliers de services techniques non plus opérationnels mais désertiques.

**Des moyens matériels**, de bonnes conditions de travail, la reconnaissance de la pénibilité, la non remise en cause de réussites aux concours et examens nouvellement pratiquée.

Sans parler de l'évolution des régimes indemnitaires que les agents attendent maintenant depuis des années...

Voilà ce que veut dire « bien-être au travail », même si nous apprécions la volonté de dialogue, nous n'avons pas besoin de consultation pour définir cela.

**Stéphane Dumez**  
le Mister Boss  
de la CGT MeL



« - C'est qui, Crêpe ?  
- c'est notre femme de ménage. Elle s'appelle Suzette... »

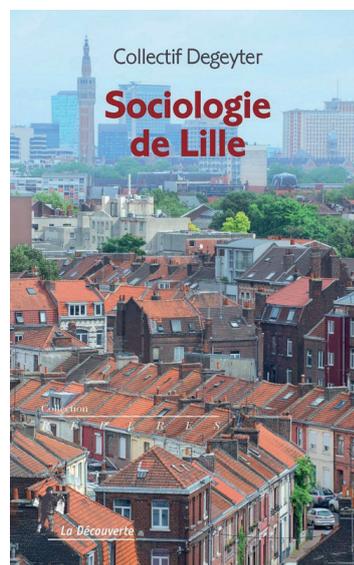
tiré de l'*Étudiante*

## l'agenda

> **Vendredi 23 juin à 9h** : Commission Administrative Paritaire « détachement et mise à disposition »

> **Mardi 27 juin à 13h** : Heure d'information syndicale « spéciale CAS » - Salon des réceptions (côté Patio)

> **Mercredi 28 juin à 18h30** à l'espace Angela Davis, 74 rue d'Artois à Lille : Rencontre-débat autour du livre « Sociologie de Lille » en présence de ses auteurs



> **Jeudi 29 juin à 9h** : Comité Technique

> **Jeudi 29 juin à 14h** : Assemblée Générale Ordinaire des comptes 2016 du CAS – Salon des réceptions (côté Hôtesse)

> **Vendredi 30 juin à 13h** : Projection d'extraits du documentaire « En quête de sens » suivie d'un débat-Créabox



## Prime d'installation à désinstaller

M. Florent LOIR nous fait part de la remarque de la Préfecture concernant la prime devant se substituer à notre défunte prime d'installation. Celle-ci aurait dû être attribuée dans le cadre de l'action sociale et ne comporter aucune condition de revenus. La MEL se trouverait dans l'illégalité si elle la conservait en l'état.

**L'administration pose la question aux OS :** maintenir ou non en l'état cette délibération au risque que la préfecture n'attaque cette décision et fasse jurisprudence sur la question (entraînant un possible remboursement des sommes versées par les agents concernés). Ou d'introduire une notion de revenus, au risque de limiter le versement de cette prime, qui est déjà de surcroît aujourd'hui dans ses attributions plus limitée que l'ancienne.

**Réponse de la CGT :** il ne fallait pas remettre en question la prime d'installation préexistante. Elle ne faisait l'objet que d'une critique de la Préfecture et constituait un attrait supplémentaire pour la collectivité. Elle ne représentait pas en l'état un gouffre financier pour la MEL (2000 euros pour toute la carrière d'un agent). Nous sommes de ceux qui pensent que l'annonce de cette prime de substitution n'était qu'un leurre pour calmer les ardeurs de l'intersyndicale sur le sujet. Faites ce que vous avez à faire, messieurs les décideurs !!!

Protégez-nous des ardeurs de la Préfecture et surtout n'oubliez pas de demander au CAS la responsabilité du versement de cette prime qui pourrait nous être supprimée un jour.

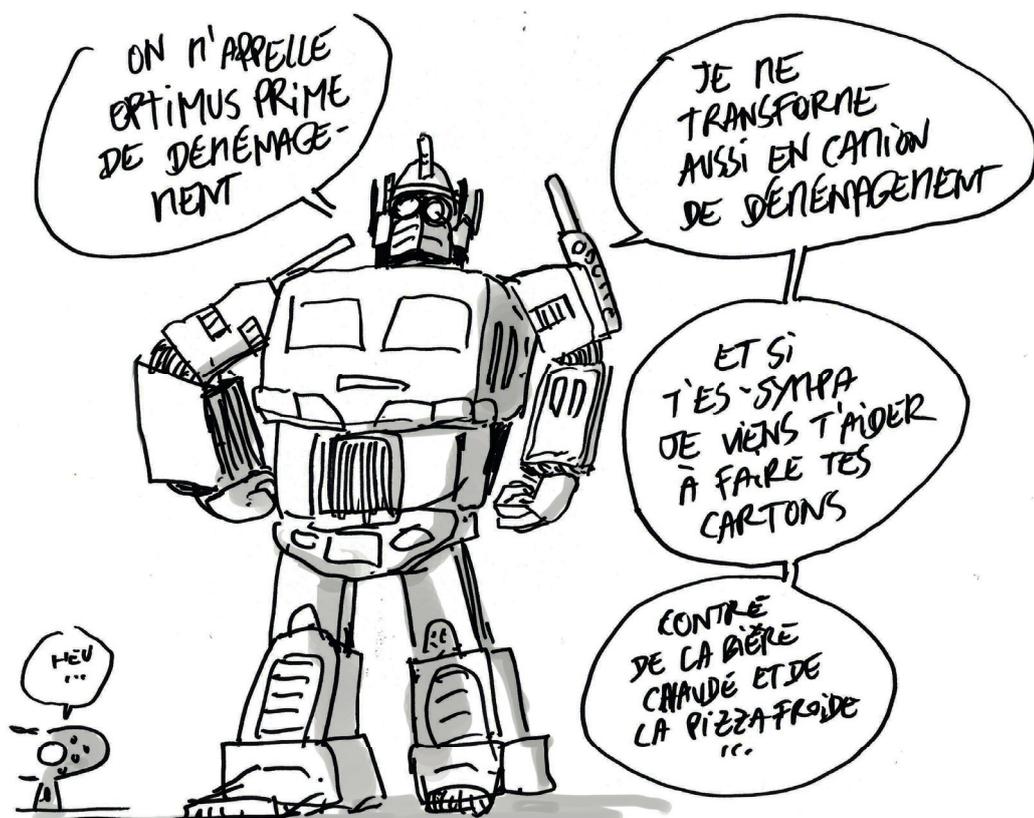
**Réponse de l'administration :** On ne va pas refaire le débat sur la prime.

**Intervention de force ouvrière :** nous étions tous contre la suppression de cette prime !

**Nous répondons aujourd'hui à ce camarade :** Mais bon sang,

qu'est-ce qu'on s'est sentis seuls le soir ou nous avons tracté au conseil de communauté contre la suppression de cette prime ! Bisous à ce camarade (pas de rancune, même combat). Rendez-vous « dans l'action » en intersyndicale pour les sujets à venir. Dire non ne suffit pas. Il convient parfois d'agir collectivement pour peser.

*Jean-Marc Lecourt*



Les retraités CGT visitent l'Avesnois et se souviennent du 1<sup>er</sup> mai 1891 quand la République tirait sur les ouvriers à Fourmies faisant 10 morts et de nombreux blessés.

La section des retraités va solliciter un entretien auprès de M. Alain Bernard, Vice Président du Personnel, dans le but de réintégrer les retraités dans le CAS avec, bien entendu, une demande de budget "spécial retraités" afin de ne pas défavoriser les actifs. Rappel : selon le statut, les retraités font toujours partie du CAS.



# Jeu de ping-pon

Que se passe-t-il quand on a pas envie de gérer les problèmes ? On les passe aux autres !

## La CGT-Mel agit. L'administration joue au chat et à la souris

A l'issue de la dernière HIS (Heure d'Information Syndicale) organisée par la CGT-Mel en vue d'informer et de dialoguer avec nos collègues agents d'entretien, une rencontre avec le DGS nous a été refusée. Des interlocuteurs privilégiés en RH furent désignés volontaires pour nous recevoir (Mme Muriel ARNAUD, Mme Maëlle RENEE, M. Stéphane CONVERT). Cette discussion de deux heures s'est soldée par une botte en touche. Notre nouvel interlocuteur privilégié devenait M. CHEVALIER (DGA).

Une vague impression de jeu de cour d'école que cette affaire. Le DGA venait d'être touché par nos collègues des RH qui lui criaient « c'est toi le chat ! ». Nous, on ne voulait pas jouer.

On a crié « pousse, là ! On ne joue plus ! On veut être reçus ! »

Le jeu s'est arrêté net et on est allés dans le bureau du DGA pour faire état de nos revendications et pour avoir ses réponses (puisque les RH venaient de nous dire que tout dépendait de lui).

**Les sujets abordés :** Les manques d'effectifs récurrents ; L'impression d'une non prise en compte de la pénibilité de ces métiers (traçabilité, formation et possibilité de reconversion et ainsi reclassement possible suite à des incapacités de travail, TMS, etc.) ; Le refus d'une externalisation du nettoyage des sites extérieurs (UT, etc) et d'une mise en concurrence avec le privé ; Le travail en mode dégradé (plus les moyens de répondre à ses missions donc parer au plus urgent donc travail mal fait) ;

La moyenne d'âge des agents d'entretien bien au-dessus de la moyenne d'âge des agents communautaires (phénomène d'usure du personnel entraînant des incapacités de travail et une stigmatisation quant au niveau d'absentéisme) ; Les départ à la retraite et la mobilité des personnels non remplacés ; L'utilisation inefficace de TIG (Travail d'Intérêt Général) non encadrée pour renforcer les équipes ; La dégradation des conditions de travail (demandes de congés refusées, changement des rythmes de travail annoncé, pression

Une prochaine HIS sur le sujet sera proposée par la CGT-Mel. En attendant, une lettre ouverte va être envoyée au Président CASTELAIN. Nous espérons une réponse « pragmatique » de sa part et nous vous en ferons l'écho prochainement. Bien d'autres services sont touchés par ces manques d'effectifs et de surcroît quand M. Chevalier nous exprime ses craintes quant au budget communautaire, je vous rappelle que, dans notre établissement, le budget du personnel globalement ne représente que 12% du budget général. Il y a bien des sujets sur lesquels nous pourrions faire des économies mais principalement pas sur celui-là.

## Les problèmes sont dus au manque d'effectifs

Les effectifs d'entretien aux R+8, R14, Luxembourg, Euralliance, Imprimerie, Parc autos, UTRV, UTTA, UTLS, UTML, Faches, Crématorium d'Herlies et de Wattrelos, PC régulation de Tourcoing et de Lille et enfin PC sécurité du siège se limitent à 44 postes, là où il en faudrait (chiffres à l'appui) 89. Leurs tâches se trouvent donc limitées à l'essentiel en matière d'hygiène. Une campagne de communication récente mettait en scène des agents d'entretien dénonçant le manque de civilité des collègues. Ces incivilités se produisent et sont condamnables, mais elles ne justifient pas cette campagne d'affichage dénonçant un comportement irrespectueux de l'ensemble des personnels de la Mel. Cette campagne d'affichage infantilisant fait suite à une HIS (heure d'information syndicale) dénonçant le manque de personnel d'entretien.

La seule réponse de l'administration aux revendications des personnels d'entretien s'est résumée à cette campagne d'affichage : les incivilités des agents de la Mel seraient la cause de tout !

Non ! Les problèmes de propreté dans nos immeubles ne sont pas dus au comportement des agents !



et remarques sur le travail non fait) ; L'organisation du travail, mise en place de l'astreinte (notion de volontariat ?) et ses répercussions sur les plannings et la mise en place de la permanence jusque 17h00.

**Les réponses apportées par le DGA :** ça coûte cher de maintenir des Emplois Non Permanents. Il doit y avoir une véritable discussion sur les effectifs. Ceux-ci lui semblent suffisants mais mal utilisés. Il souhaite d'ailleurs que les services de la DRH lui amènent la preuve de ce manque d'effectifs (on rejoue à « chat perché » ?)



Il n'en restera qu'un...

# g administratif

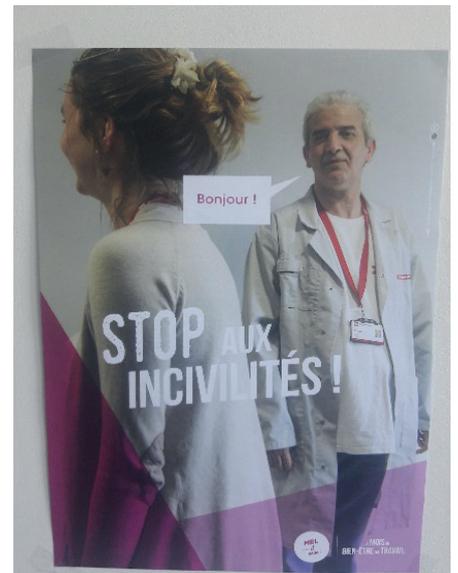
Ces problèmes sont dus au manque d'effectifs (44 agents au lieu de 89). L'administration a, dans un premier temps, utilisé des emplois non-permanents pour remplacer en partie les agents d'entretien partis à la retraite. Ces emplois non-permanents n'ont eu de cesse d'être supprimés après de subtils partages des lieux à nettoyer. Lors d'un entretien avec l'administration, la CGT-Mel vient d'apprendre que d'autres ENP étaient en passe d'être supprimés. Un audit vient d'être fait. L'administration déduit de cet audit qu'ils et elles sont trop nombreux et qu'une externalisation serait souhaitable. Dans l'intérêt financier de quelle boîte privée ? Et au détriment de quels agents de cette boîte corvéables à merci et payés au lance-pierre ? Ci-après quelques exemples démontrant une carence de postes en ETP (Equivalents Temps Plein).



- > Bâtiment R+8 : 8 ETP pourvus pour 10,11 nécessaires ;
  - > R14 : 15 pour 22,33 ;
  - > Euralliance : 15 pour 26,17 ;
  - > UTRV : 4 pour 5,01 ;
  - > UTTA : 3 pour 4,37 ;
  - > UTLS : 4 pour 7,99 ;
  - > UTML : 3 pour 5,4 ;
  - > Fâches : 2 pour 3,67 ;
  - > Crémato Herlies : 1 pour 1,65 ;
  - > Crémato Wattlelos : 1 pour 2,63 ;
- Liste non-exhaustive.

la rédaction  
du **CGT** Infos

Retrouvez les tableaux détaillant les surfaces et les tâches de nettoyage répertoriées sur notre site : <http://www.cgt-mel.fr/>



Campagne culpabilisante conçue pour éluder le vrai problème : le manque de personnel...





## Lutte contre la précarité de l'emploi à la Mel ? Pas loin de 40% d'échec...

Ces dernières semaines, 28 de nos collègues contractuels sont passés devant un jury de sélection professionnelle. Seuls 18 d'entre eux seront titularisés. Il y a deux ans, 80% des candidats contractuels avaient été estimés aptes à la titularisation. Cette année presque 40% des candidats ont été recalés.

**Ce pourcentage d'échec doit nous interroger.** Dans quelle situation sont nos collègues contractuels ? Qu'est-ce qui fait qu'ils soient contractuels et quels sont leurs cadres d'emploi ?

Ils sont pour l'essentiel attachés, ingénieurs ou techniciens. Ils occupent des postes ouverts chaque année vers l'extérieur et accessibles à des lauréats sur concours. Chaque année donc, nos collègues ont pu constater qu'aucun lauréat ne postulait sur leur poste ou que ceux qui le faisaient n'étaient pas retenus par l'administration, faute de correspondre au profil de poste.

Résumons la situation : nos collègues contractuels éligibles à cette sélection professionnelle faite pour les sortir de la précarité sont renouvelés chaque année depuis plusieurs années. Les jurys mis en place pour les sélectionner ont estimé que pas loin de 40% d'entre eux n'étaient pas compétents ?

On n'ose le penser. Cela ne correspond pas à la réalité. Cela ne correspond pas à ce que nous savons de nos collègues recalés.

Quelque chose d'illogique, quelque chose de regrettable, quelque chose de malsain s'est passé lors de cette sélection. Les jurys ont-ils été briefés comme il le fallait quant à la nécessité d'assurer une continuité de service sur des postes à expertise ? Ont-ils été briefés sur

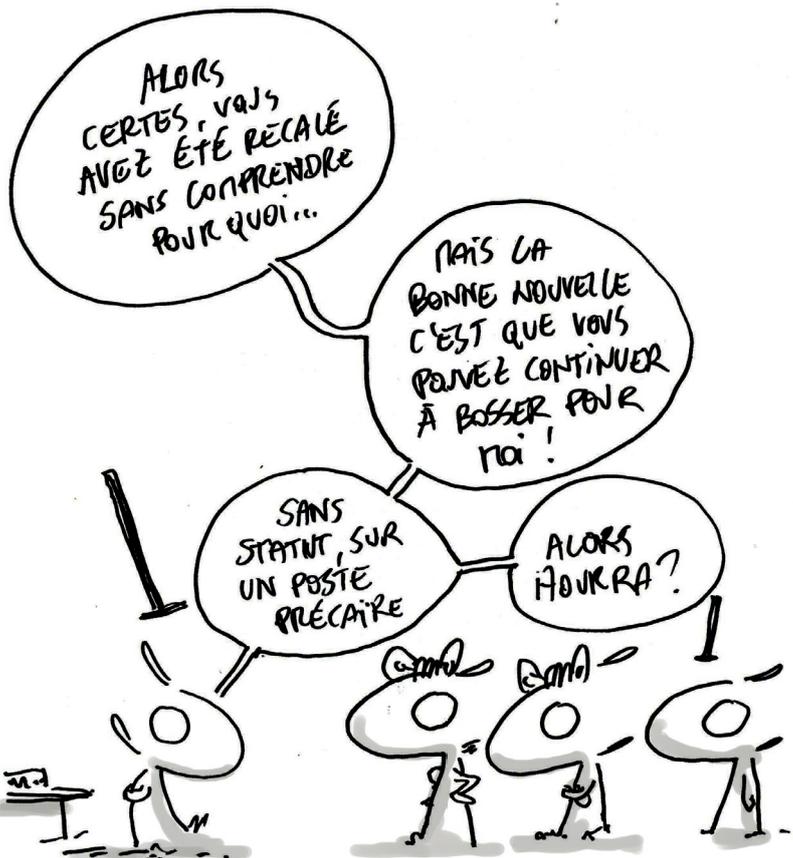
le fait que cette sélection professionnelle n'avait qu'un but : sortir des agents de leur statut précaire au vu de leur ancienneté sur leur poste ?

Rappelons ici la position de la CGT quant à la défense du statut : la titularisation sur concours permet une sélection anonyme et doit être privilégiée à toute autre forme d'embauche. Mais la précarité de nos collègues contractuels pose problème. Ce dispositif de résorption de la précarité a le mérite d'exister et il est dommageable de déconsidérer un si grand nombre de candidats.

Notre syndicat félicite au passage les 18 collègues lauréats de cette sélection professionnelle. Nous savons (pour en avoir discuté avec quelques-uns d'entre eux) qu'ils auraient souhaité la titularisation d'un plus grand nombre de candidats.

# Les lettres ouvertes se ramassent à la pelle...

La CGT-Mel déplore le fait qu'une lettre ouverte envoyée au Président CASTELAIN au sujet des « Emplois d'Avenir » remerciés en fin de contrat (et du sort réservé aux missions concrètes qu'ils exerçaient dans notre collectivité) soit encore à ce jour sans réponse. Il est question en pages centrales de ce CGTinfos d'une autre lettre ouverte au Président. Nous espérons qu'elle donnera lieu à une réponse officielle de sa part.



... et les bonnes questions !



## Les mots bleus

# Le mot du mois : émulation, saine émulation !

Peut-être vous a-t-on déjà parlé d'un climat de « saine émulation » au sein d'un service. Et peut-être vous êtes-vous demandé ce qui différencie l'émulation de la mise en concurrence pure et simple entre agents ?

À vrai dire, il est fréquent que l'on confonde l'émulation avec la compétition ou la concurrence, ces deux dernières notions, souvent génératrices de situations de conflits.

### Une petite mise au point s'impose

Le terme émulation provient du latin *aemulatio*, « imitation », « désir d'égaliser », qui s'entend au sens positif comme négatif. Au 13<sup>e</sup> siècle, il prend le sens plus marqué de « rivalité » et de « jalousie ». Au 18<sup>e</sup> et au 19<sup>e</sup> siècles, l'émulation est fortement valorisée dans le domaine de l'enseignement car elle apparaît comme un puissant levier d'acquisition de compétences et de connaissances. Mais on l'associe encore étroitement à l'idée de compétition. C'est ainsi qu'on encourage la concurrence entre les élèves par le biais de concours, d'évaluations chiffrées, de classements et de récompenses.

La concurrence est une rivalité antagoniste autour d'un même but à atteindre. C'est à dire que la réussite de l'un implique l'échec de l'autre. À titre d'exemple, il en va ainsi lorsqu'on est en concurrence avec un collègue pour obtenir un poste, la responsabilité d'un projet, ou un budget.

Aujourd'hui, l'émulation se distingue clairement de la concurrence, dans la mesure où il ne s'agit pas de désigner un

vainqueur, ni de favoriser la rivalité, mais de se mesurer à, de dépasser individuellement ou collectivement une situation donnée, ou tenter d'atteindre un but d'intérêt commun. La « saine émulation »

suppose la création d'un cadre d'intervention bien défini, limitant les situations de conflits interpersonnels.

Miss Snowden



## Effervescens vous propose une pause-itive

La CGT poursuit ses travaux autour du sens du/au travail, par la diffusion du documentaire « En quête de sens », un road movie positif, auto-produit par Marc De La Ménardière et Nathanaël Coste en 2015.

La société industrielle s'est bâtie sur la vision d'un monde mécanique, régi par la compétition, où l'Homme égoïste et matérialiste chercherait à s'affranchir d'une nature hostile. Nous vivons aujourd'hui dans une société façonnée par ces représentations. Au regard des découvertes scientifiques récentes, quelles pourraient être les bases d'un nouveau récit ?

Plus d'infos, film complet : <https://enquetede-sens-lefilm.com/>



© Nathanaël Coste/ Marc de la Ménardière/ Kamea Meah Films

\* goutte de sueur\* \* goutte de sueur\*



# MELting-pot de questions

**Q**uestion écrite de la Sénatrice Michèle Demessine au nouveau ministre Gérald Darmanin pour les reçus collés de l'examen de Rédacteur.

L'examen de rédacteur ayant disparu des tablettes de la fonction publique il n'en reste pas moins que des centaines d'agents dans toute la France ne sont pas encore nommés. Certes leur examen étant valable à vie.

La CGT MeL est intervenue auprès

des différents sénateurs et députés pour cette problématique. Ils étaient 6 agents en attente de nomination, 5 ont été nommés. Reste encore en 2017 un agent à nommer. Combien d'années perdues, combien d'argent perdu, combien de pertes d'ancienneté pour tous les collègues qui ont attendu d'être nommés. Pas d'effet rétroactif, nous dira-t-on, mais bon la question mérite d'être posée.

Daniel Duthilleul



Mme Michelle Demessine attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les difficultés des lauréats à l'examen professionnel de rédacteur territorial à se faire nommer. En effet, nombre de ces « reçus-collés » doivent attendre parfois plusieurs années pour obtenir un poste auquel l'obtention du concours leur donne droit. Ils y voient un manque de reconnaissance de leur mérite mais, surtout, cela affecte durablement leur évolution de carrière. Plus particulièrement, pour ceux à qui cela devrait permettre de bénéficier d'une promotion interne au sein de leur collectivité, le nombre d'années d'attente pour être nommé sont autant d'années définitivement perdues pour leur avancement et leur salaire. Elle souhaiterait donc savoir quelles mesures entend prendre le Gouvernement pour que cessent les difficultés à se faire nommer des lauréats à l'examen professionnel de rédacteur territorial.

Lille le 9 juin 2017  
Michelle Demessine  
Ancienne Ministre

PENDANT CE TEMPS, À EURALLIANCE ?

