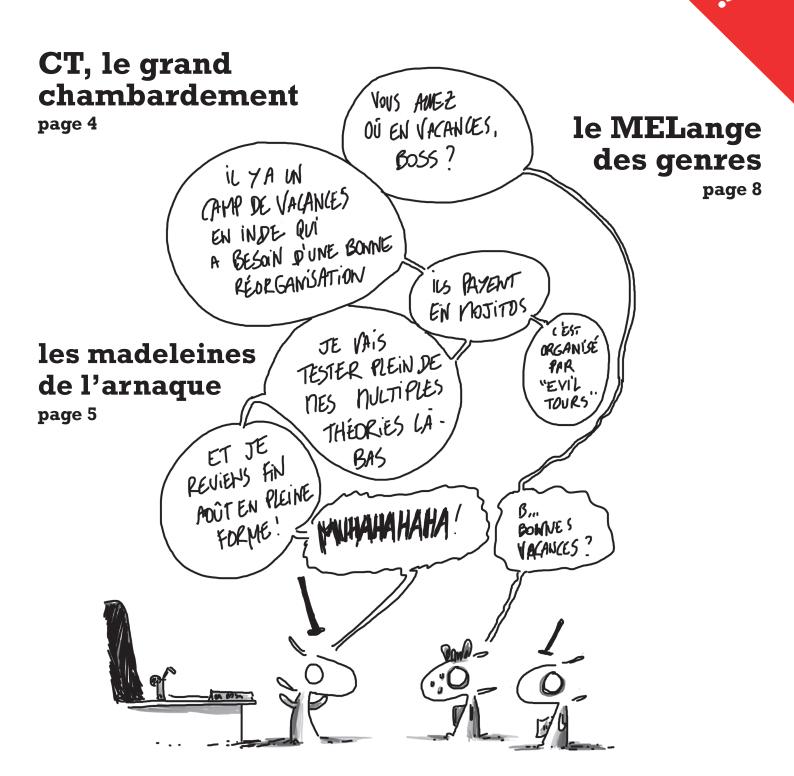
CGINTOS N° 174 juin 2018 Métropole européenne de lille

Lacaaaaanced !



RIFSEEP, impair et manque...
Rien ne va plus!

l'édito



L'été s'ra chaud!

Vous ne connaissez pas ce slogan? Honte à vous, car cela veut dire que vous n'êtes pas à la page! Je me nomme Jojo Bernard*, et j'ai le plaisir de me présenter à vous en tant que nouveau collègue. J'ai été récemment recruté pour vanter le Summer Pass auprès des jeunes de la métropole lilloise sur les réseaux sociaux. Avec ma chaîne Youtube et mes vidéos régulières, l'emballage cadeau avait en effet de quoi faire rêver! Il était même tellement alléchant que la MEL m'a fait signer pour produire plusieurs vidéos. Dans la vidéo de lancement, vous verrez un président CASTELAIN tout fier de pouvoir dialoguer avec une « webstar » telle que moi. Sûrement trouve-t-il désormais plus glamour de poser avec moi qu'avec Camille CERF, Miss France 2015, qu'il avait accueillie à bras ouverts à la MEL il y a quelques années. Mais tout ne s'est pas déroulé comme prévu. En une semaine, mes vidéos à la gloire de la MEL ont été vues à seulement 150.000 reprises, contre près d'1 million de fois en temps normal. Une de mes vidéos a même dû être retirée pour contenu jugé homophobe. Pour ma défense, je n'en suis pas à mon premier galop d'essai! Ma vidéo publiée sur Youtube en 2016, « Jojo drague une bonnasse », atteste que je suis un spécialiste du genre, et depuis longtemps... En ces temps de RIFSEEP, vais-je donc me retrouver déclassé ? Vais-je voir mon salaire baisser pour objectifs non atteints? Toutes ces questions me taraudent et m'ont amené à pousser la porte de la CGT MEL. Mes nouveaux camarades ont d'emblée apaisé toutes mes craintes : « T'inquiète pas, Jojo! » m'ontils dit. « La MEL est une grande famille, elle ne te laissera pas tomber! Et le DGS est notre grand copain, tu verras! Pour preuve, il n'arrête pas de nous donner du « Les amis »

à toutes les sauces et reprend même nos propositions sur





Travailleur précaire à la MEL

le CAS ». Me voilà donc rassuré. Il existe bien un bon Dieu pour les stars éphémères du Net.

Sur ce, bonnes vacances à tous ! Les miennes devraient être correctes !

NDLR : rien à voir avec le vice-président Alain BERNARD, qui dément formellement tout lien de parenté.



Élections professionnelles

Fonction publique territoriale

> Vendredi 22 juin : CHSCT – réunion de préparation avec les organisations syndicales 14h00 – 15h30

Lundi 25 juin : CHSCT 14h – 17h

> Mercredi 28 juin:

commission CHSCT sur les nouveaux locaux de la MEL 16h00 – 17h30

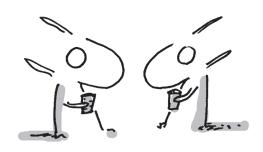
> Mercredi 28 juin : journée de mobilisation interprofessionnelle

> 7 juillet 2018 –

3 septembre 2018 : vacances d'été

ah ben c'est pas Jojo...

« En guerre » par Stéphane BRIZE



Prix CGT MEL du film **De quoi ça parle?**

La direction de l'entreprise Perrin Industrie décide de fermer son usine d'Agen, alors qu'elle avait pourtant promis aux salariés du site de maintenir leur emploi pendant au moins cing ans en échange d'une baisse de leurs conditions de travail. Sous l'impulsion du syndicaliste CGT Laurent AMEDEO (Vincent LINDON), ces derniers se mettent en grève, avec la ferme intention de faire revenir la direction sur sa décision. Durant des semaines, ils font valoir leurs droits auprès de la justice et des décideurs politiques et économiques, sans grand succès : la justice valide le plan social de l'entreprise, et l'État ne souhaite pas intervenir financièrement...

Dans le cas des salariés, ce conflit ne peut se remporter qu'en restant déterminés et soudés, sous peine de devoir céder du terrain à l'adversaire et de voir leur existence professionnelle disparaître.

Notre passage du film préféré

Les salariés choisissent d'occuper le siège parisien du MEDEF, afin d'obtenir une entrevue avec son président et d'interpeller ainsi l'actionnaire principal de l'entreprise. Par la voix des membres de son cabinet dépêchés sur les lieux, le « patron des patrons » fait savoir qu'il est en déplacement et qu'il ne peut recevoir une délégation. Mais les manifestants font valoir leur ferme intention de rester sur place tant que leur demande d'entrevue ne leur sera pas accordée. Ce dernier consent

finalement à fixer avec eux une date de rendez-vous. Toute similitude avec un certain mouvement mené à la MEL contre le RIFSEEP le 19 avril dernier n'est évidemment que le pur fruit de l'imagination de syndicalistes trop zélés...

Le saviez-vous?

Le film s'inspire du parcours de Xavier MATHIEU, ex-délégué syndical CGT de l'usine Continental de Clairvoix, poursuivi pour faits de dégradation suite à la fermeture de l'établissement. Plusieurs acteurs du film ont d'autre part joué sous leur vrai nom et prénom, à l'instar de Jacques BORDERIE, conseiller départemental « Les Républicains » du Lot-et-Garonne, qui a incarné le directeur du site d'Agen.

Vincent Kaleba



Pourquoi on a aimé?

Le titre du film n'a pas été choisi par hasard. Car c'est bien le climat d'une guerre sociale qu'il décrit et dénonce, à travers des salariés contraints d'affronter un employeur décidé à leur imposer ses choix économiques.



organigrammes génétiquement modifiés



De retour des CT...

Deux Comités techniques ont eu lieu les 31 mai et 7 juin derniers, et vos élus CGT n'ont pas chômé devant le menu copieux qui leur était présenté.

Système d'astreintes

Parmi les nombreux sujets, nous avons voté favorablement à la refonte des systèmes des astreintes à la direction de la Voirie pour les UT, puisque toutes nos propositions, étudiées avec les agents et chefs de service durant les réunions préparatoires, ont été prises en compte! Quand on joue le jeu du dialogue social et qu'on prend le temps de travailler avec les agents concernés....

Modifications d'organigramme

Si les modifications d'organigramme sont systématiquement à l'ordre du jour, ce sont plus d'une quinzaine qui figuraient au programme! Certaines marginales ou accessoires, d'autres correspondant à une demande des agents, mais aussi, pour le pôle Développement économique et emploi ou la direction Qualité du service public, ce sont de véritables

chambardements ! La CGT a dû s'abstenir, puisqu'il s'agissait d'un vote global, ne permettant pas de différencier les positions sur chacun des sujets. Cependant, la CGT a particulièrement remis en cause la réorganisation au sein du pôle Développement économique et emploi, où encore une fois, les agents sont tenus de repostuler et placés dans une incertitude angoissante quant à leur devenir.

Mise en place du RIFSEEP

La CGT a dénoncé la méthode et l'iniquité du dispositif pour certains agents, notamment ceux de catégorie C et de la filière Technique. Consciente que nombre de collègues constateront un gain objectif sur leur régime indemnitaire, la CGT s'est abstenue.

Vos élus ont rappelé la pression que certains agents ont subie à l'occasion des AG du personnel. Ils sont aussi évoqué

la dénonciation publique proférée à l'occasion du dernier séminaire des cadres sur le RIFSEEP, où il a été dit « QU'UNE » organisation syndicale (devinez laquelle) « avait réalisé un travail de sape! ». Nous avons rappelé le travail sérieux que la CGT a réalisé au sein de l'intersyndicale, qui a abouti aux propositions retenues dans le cahier de revendications adressé à l'employeur. Loin d'un travail de sape, nous avons participé à l'ensemble des réunions tout au long du processus de négociations. Cette attitude de l'Administration est inadmissible car elle n'est pas fondée, mais aussi parce que le DGS sort de son devoir de neutralité dans le paysage syndical et fustige une organisation en particulier.

Vos élu.e.s Cgt en Ct

RIFSEEP: en direct du Conseil

La délibération 18C0240 relative au RIFSEEP a été présentée aux élus de la MEL, réunis en Conseil le vendredi 15 juin. 117 élus l'ont adoptée, 25 ont voté contre et 33 se sont abstenus.

Les élus du groupe « Communistes, républicains et citoyens » ont adopté la délibération. Par la voix de Bernard DE-BREU, ils prennent acte de la revalorisation des salaires des agents, tout en ayant souligné la situation des agents lésés et déclassés, qu'ils souhaitent voir résolue.

Le groupe Métropole Communes Unies (MCU, Droite) a quant à lui appelé à voter contre le dispositif. L'une de ses membres, Isabelle MAHIEU, a estimé que la revalorisation des agents n'est pas justifiée, au regard des contribuables et de la gestion des deniers publics. Elle a également déploré que le projet de délibération n'ait pas tenu compte d'un des avis de la Chambre régionale des comptes, qui trouve que les agents de la MEL... ne travaillent pas assez!

Contactés par le CGT infos, les élus du groupe Europe Ecologie – Les Verts ont voté en faveur du dispositif et se sont abstenus d'intervenir, « attendu que

> les montants du RIFSEEP étaient attaqués par la





"miroir, miroir, dis-moi qui a le plus gros RIFSEEP

Ne vous voyez pas plus beaux que vous ne l'êtes!

C'est ce qui a été répondu aux agents venus assister à une réunion d'information organisée par l'Administration, en présence du vice-président Alain BER-NARD. La rédaction de notre journal a souhaité dresser le portrait de certains agents présents ce jour-là pour mettre en avant la beauté de leur métier et ses spécificités. Vous l'aurez compris : cette interview groupée vise à réparer une erreur commise par l'Administration lors de la classification de leurs postes dans le cadre de l'application du RIFSEEP à la Mel.

Ci-après, l'interview groupée de gestionnaires du FSL déclassées sous prétexte que leurs échanges

avec les usagers sont tous signés « électroniquement » par leur responsable.

CGT Infos:

Bonjour mesdames. La Mel a repris la compétence Logement dans le cadre de la loi NOTRE sur son territoire. Comment avez-vous vécu ce changement d'employeur (du Département à la Mel) ?

Les gestionnaires interviewées: Nous avons été très bien accueillies. Il y a eu des rencontres avec le Président de la Mel, les élus et le DGS. Réception, café, madeleines et jus d'orange.

On avait les yeux qui brillaient d'étonnement et d'espérance car les RH ont agi de façon transparente à notre égard et elles ont fait preuve de beaucoup de disponibilité, bien en amont de notre arrivée **CGT Infos :** Cette compétence reprise par la Mel sur son territoire est-elle assurée comme elle l'était quand vous

Les gestionnaires interviewées :

travailliez pour le département ?

Trois de nos anciennes collègues ont postulé ailleurs avant notre arrivée à la Mel. Elles n'ont pas été comptées dans les effectifs nécessaires à la continuité de nos missions lors de notre intégration. De plus, le secteur d'Armentières a été ajouté. Ce secteur n'était pas géré par nous au Département. Mais on s'est organisées

pour assurer nos missions et on met un point d'honneur à assurer. On est toutes conscientes de l'intérêt de nos missions pour les usagers, les familles!

CGT Infos: En quoi consistent vos mis-

Les gestionnaires interviewées :

Nous instruisons les demandes FSL envoyées par les travailleurs sociaux dans le cadre de 2 thématiques: l'accès et le maintien au logement, à travers 9 types de procédures différentes ainsi que leur recours administratifs. L'instruction se traduisant effectivement par la décision en notre nom. Nous réceptionnons, instruisons et DECIDONS des suites à donner pour chaque demande. Au-delà

les usagers de s'en prendre à une personne directement. On gère des dossiers difficiles et on assume nos missions de gestionnaires.

CGT Infos : Vous exercez de bien belles missions, mesdames! Votre métier est bien plus beau qu'on ne le dit! Au fait... comment avez-vous été classées dans le RIFSEEP?

Les gestionnaires inter-

viewées: En 2.1! Au Département nous étions gestionnaires et nous sommes devenues assistantes de gestion par erreur! Les dossiers que nous traitons en nos noms sont paraphés par nos encadrants par principe : les décisions que nous prenons ne sont jamais remises en

> cause. Nous prenons l'essentiel des décisions, mais ce paraphe systématique semble gêner l'Administration. Nous sommes gestionnaires! Cette classification en 2.1 existe et elle est respectable. Mais elle ne correspond en rien à nos missions. Nous comptons sur les RH pour corriger le tir! Cette compétence reprise par la Mel dans le cadre de la loi NOTRE doit être assurée! Qui mieux que nous pourrait l'assurer ? Nous sommes certaines qu'il y a eu méprise quant à la consistance de nos missions.

JE NE This yous SOUTE QUE VOUS NE POUVEZ PAS IMAGINER LE PRIC QU'ON ÉCONOMISÉ ETES DÉCUES ICI EN PAYANT LES CADRES CONNE DES NON - CADRES! **JoJ**5 M'inp GIVEZ PAS NOS FRAIS DE HOMPED ... ET DE MAJITOS

> du dossier papier, nous contactons régulièrement les familles afin de les conseiller et nous les orientons pour qu'elles fassent valoir leurs droits auprès d'organismes comme la CAF, ou même avec les bailleurs ou les fournisseurs, en cas d'expulsion ou de coupure d'énergie ou d'eau, nous protégeons les familles durant l'instruction des demandes. Seules les situations complexes sont soumises à l'avis de notre responsable ou demandent un passage en commission, afin que nous puissions les traiter. Certains usagers ne manquent pas d'exprimer leur mécontentement de façon impolie et agressive lorsque nous émettons un refus. Les permanences téléphoniques ne sont pas toujours faciles, surtout que les courriers comportent nos noms et prénoms. Il est donc facile pour

CGT Infos: Merci mesdames. Votre interview est significative : de nombreux collègues déclassés par erreur se retrouveront dans votre témoignage. La conclusion de cette interview vous appartient. Qu'avez-vous à dire aux RH?

Les gestionnaires interviewées :

On a une question à leur poser : si un ou une supposé(e) assistante de gestion fait le travail décrit dans cette interview... que ferait de plus un gestionnaire reconnu?

> Propos recueillis par Thierry Devendt Daniel Duthilleul







CAS: retour sur le dernier Conseil d'Administration

10 de vos élus CGT étaient présents au Conseil d'administration du jeudi 8 juin. Plusieurs sujets ont été abordés, dont vous trouverez ci-dessous les grandes lignes.

Présidence du CA

Prescyllia AERTS-OKITO, Première viceprésidente du CAS, a présidé ce Conseil d'administration en remplacement de Sébastien POLVECHE, qui reprendra ses fonctions de Président au mois de juillet.

Situation comptable

Jean-Marc LECOURT, notre Vice-président aux Finances, a présenté les comptes de l'exercice 2017 en présence de l'expertcomptable et du nouveau commissaire aux comptes, qui ont souligné la bonne gestion de notre CAS.

L'ensemble des élus du Conseil d'administration ont validé la situation comptable, avec toutefois une vigilance particulière sur l'augmentation des dépenses,

Chèques-déjeuners : le programme de la CGT appliqué!

Le DGS se serait-il converti aux idées de la CGT ? Lors du CT du 28 mars consacré au nouveau siège, il a évoqué la possibilité de mettre des chèques-déjeuners à disposition de certains agents. Cette proposition figurait par ailleurs dans une récente enquête de la MEL concernant les conditions de restauration des collègues travaillant sur les sites extérieurs, et mise en ligne sur SEZAM.

Pour rappel, la CGT MEL a défendu, dans son programme pour le CAS, la mise à disposition de chèques-déjeuners pour les sites externes dans un premier temps, tout en marquant son attachement au maintien d'un restaurant d'entreprise au siège central.

Comme ça n'est pas la première fois qu'une de nos idées est reprise, nous l'incitons fortement à franchir le pas et à prendre sa carte dans notre syndicat. Avec une cotisation représentant 1 % du salaire annuel, nous ne sommes évidemment pas contre une rentrée d'argent significative.

la rédaction

notamment due au succès rencontré par certaines prestations (le Pass Culture par exemple).

Réforme du Pass Culture

Sur proposition de la Commission « Spectacles », les élus du Conseil d'administration ont échangé sur la prestation du Pass Culture, dont les dépenses ont augmenté à un rythme plus rapide que les dépenses golbales du CAS depuis 2014. Plusieurs mesures ont été adoptées par les élus du Conseil d'administration, afin d'éviter que le volume des dépenses soit préjudiciable pour les finances du CAS à l'avenir. L'ensemble de ces mesures vont prochainement figurer sur le site Intranet du CAS.

L'Assemblée générale 2018

Alors qu'elle se déroule traditionnellement avant les grandes vacances, l'Assemblée générale ordinaire des comptes de l'année 2018 se déroulera le jeudi 13 septembre. Les élus du Conseil d'administration souhaitent en effet se donner du temps pour proposer aux agents de la MEL une AG de qualité, avec un ordre du jour élargi et des manifestations originales. Pour ce faire, les élus se sont prononcés sur la création d'un groupe de travail spécialement chargé de son organisation.

Communication du CAS

Le CAS poursuit sa volonté de renforcer sa communication auprès des agents par le biais du groupe de travail « GT Com », qui a présenté ses premières propositions au Conseil d'administration, notamment la mise en place d'un accueil téléphonique et l'utilisation plus fréquente du logiciel SKYPE. D'autres propositions vont être présentées durant le mandat.

Vos élu.es Cgt au Cas

Emballé, c'est pesé!

Voilà en quoi se résume la dernière CAP qui a eu lieu le lundi 11 Juin 2018. Cette CAP avait pour but de supprimer plus de 350 NBI et d'octroyer une NBI pour d'autres agents qui n'en avait pas auparavant. Pour les centaines d'agents qui ne toucheront plus leur NBI c'est un manque indéniable de revenus, et entendre dire que le RIFSEEP compensera ce manque à gagner !!! C'est vrai qu'ils ne perdent pas d'argent mais ils n'en gagnent pas non plus. Bref!!! On t'augmente d'un côté et on t'en reprend de l'autre : c'est le principe des vases communicants!

Daniel Duthilleul
Elu CGT en CAP B



mailluitre, mailluitre!



Managers! Garde à vous!

Après la carotte du RIFSEEP, « managers », voici le bâton de l'EPA. Lors du Comité technique du 7 juin la nouvelle mouture de la grille d'EPA a été présentée-pour information aux organisations syndicales. La principale nouveauté est l'évaluation de la « posture managériale » des encadrants, répondant à un besoin mis en lumière par l'enquête Technologia. Ainsi, on évaluera par exemple le « courage du manager », c'est-à-dire comment le manager « porte les décisions de l'administration et les assume. On vérifiera que le manager dévoué porte et accompagne les changements », quand bien même il en serait lui-même victime. Plus inquiétant, voire choquant, on demande au « manager » au sein d'une « communauté des managers », (cette belle bande d'amis!) qu'il « incarne les valeurs managériales (respect, courage, responsabilité, exemplarité, confiance), les valeurs de son

pôle, participe aux évènements institutionnels (MEL party, vœux, cérémonie des médaillés...) », colle des affiches pour les élections, rigole des blagues de Jojo Bernard autour d'un Mojito, et en fasse la promotion en tant qu'ambassadeur de notre marque MEL (pas de mauvaise foi, on l'avoue, ça c'est pas dedans, ou pas encore!). Ne parlons plus de participation, mais de réquisition! Mais on est prévenus! Ces obligations sont également précisées dans les fiches de postes et lors des recrutements. L'entretien annuel n'est donc plus destiné seulement à déterminer la valeur professionnelle de l'agent encadrant. Il évalue également sa soumission à un système de valeurs qu'il est condamné à épouser. Il s'agit donc bien, aujourd'hui, de juger notre conformité, notre disponibilité, notre « loyauté », c'est-à-dire notre degré de soumission. L'essentiel n'est plus seulement de «bien faire », mais surtout

de « bien vendre » ce que l'on attend de nous, et de se montrer. Bienvenue dans l'Administration 2.0 ! Car l'Administration l'a revendiqué haut et fort : Manager, ce n'est pas un métier, c'est une fonction, à la MEL comme en dehors. Une vocation, un sacerdoce pourrait-on ajouter si on était médisant! Traducteurs, traduisez! Il est exigé des managers d'être corvéables 24 heures sur 24, en dehors de tout cadre règlementaire relatif au temps de travail ou au respect du droit à la déconnexion. Le statut prévoit pourtant déjà un certain nombre de devoirs et d'obligations, en même temps qu'il garantit en théorie une certaine indépendance de l'agent. Mais désormais à la MEL, l'idéologie managériale, comme toute idéologie, tire sa force de son acceptation par ceux qui en sont victimes. Son corollaire est le consensus qui semble régner chez les managers. Mais ce consensus et cette acceptation ne sont qu'apparence : l'idéologie managériale déployée au fil des séminaires, au camp des Milles, à travers l'invention d'une pseudo-communauté artificielle, est la combinaison d'une extrême puissance, celle des moyens prescriptifs de sa diffusion, et la fragilité interne de son argumentaire propre. Cela exige en permanence le recours à la censure et à la manipulation, ainsi qu'à l'emploi de la force et de la menace à la moindre fissure dans l'édifice.

Le collectif Cadres de la Cgt Mel



Cadres de la territoriale, retrouvez nous sur le nouveau site internet de l'UFICT CGT

http://ufictsp.reference-syndicale.fr/

ou sur le site de la fédération CGT des services publics https://www.cqtservicespublics.fr/

POSTURES MANAGÉRIALES



PEU"HONOPHO BE ...













6. la "DÉMERDEZ-VOUS"



7. L "MAIL MANAGEMENT

c'est quoi, le RIFSEEP pour les chats ?



Mel à Nous?

Ce titre caricature volontairement un titre rabâché par l'administration façon méthode Coué: « Mel et Nous! ». Cette Newsletter: « Mel et Nous! » n'a rien à envier au « CGT Infos ». Elle tente de vous convaincre indirectement, via des mots-clés et des phrases à la sémantique recherchée, d'adhérer à une marque pour que vous ne fassiez plus qu'un avec la Mel (façon secte).

Précisions nécessaires pour éviter les quiproquos : dans le « CGT-in-fos » on vous dit les choses de façon directe. Pour nous, un chat est un chat alors que dans le « Mel et Nous ! » un chat est un félin qui, à l'inverse du lion, a délibérément choisi de ne pas rugir quand il a faim ou quand il réclame une caresse.

Arrêtons-nous sur cette comparaison volontairement fallacieuse faite à vos dépens : en cet instant votre préférence va au chat. Il ne vous a pourtant pas été formellement demandé de choisir entre le lion et le chat. Mais, si en plein séminaire, je vous demandais de désigner votre animal de compagnie préféré entre ces deux félins : vous choisiriez assurément le chat ! Je décide donc, à l'issue du séminaire et en accord avec vous-mêmes, d'adopter des chats à la Mel. Ces chats égaieront vos journées de travail sur tous les sites (une note de service amendera, en temps voulu, le règlement intérieur, pour que chaque agent comprenne l'intérêt de nourrir et de caresser ces chats adoptés pour le bien-être au travail, les jours ouvrables). Depuis 2014, le management à la

Mel a changé. Il a été réorganisé et désorganisé (de nombreuses nominations par intérim sont encore en cours à l'heure qu'il est). Plus de 800 agents, dont les encadrants, ont manifesté en 2015 contre une réorganisation imposée sans ménagement. Les agents demandaient, entre autres, une revalorisation des régimes indemnitaires. Aujourd'hui, on est en 2018 et les notes de service liées à cette réorganisation perpétuelle continuent de pulluler chaque trimestre en moyenne.

Trois ans ont passé depuis et la

promesse d'une revalorisation faite par le Président de la Mel en 2015 (pour casser la mobilisation) vous est vendue aujourd'hui via le RIFSEEP, comme je vous ai vendu la nécessité de nourrir et de caresser des chats plutôt que des lions, il y a une minute. Ce n'est pas le sujet de ce billet, mais j'insiste au passage sur le fait que les mobilisations successives ont pesé sur le RIFSEEP tel qu'il est présenté aujourd'hui. Ce billet titré « Mel à Nous » n'est qu'une alerte que les collègues, encadrants ou non, doivent entendre. L'encadrant qui n'ira pas à la Mel Party sera déconsidéré lors de son EPA. L'année suivante. l'encadré qui ne daignera pas accompagner son encadrant à la Mel Party sera, sans doute, déconsidéré par son encadrant lors de son EPA. L'année d'après, l'encadré, alors fâché, profitera de la fiche rajoutée aux EPA lors du dernier CT (celle

où l'on demande à l'encadré de critiquer son encadrant). Il la remplira en début d'entretien en le déjugeant ; par réflexe l'encadrant déjugera son encadré ; à la fin, l'encadrant et l'encadré ne sauront plus s'encadrer... tout se tient! Les chats, dont on parlait tout à l'heure, permettront d'améliorer le bienêtre au travail via la « calinothérapie journalière » imposée dans le règlement intérieur. Encadrés et encadrants caresseront en rugissant, tels des lions, des chats adeptes de caresses.

NDLA: ce billet est tiré de la décision imposée en CT le 11 juin 2018 de faire évaluer l'encadrant par son encadré. S'il existe quelques cas d'encadrants pour lesquels des problèmes sont avérés : la CGT est à même d'en discuter avec les RH pour peu qu'on redonne toute sa place au dialogue social dans cette maison. Dans un premier temps, on pourrait penser que cette décision soumise en CTP appelle à la vindicte des encadrants par les encadrés... détrompez-vous! Cette décision met à mal l'encadré lui-même! Quel encadré commencerait son EPA en dézinguant son encadrant? Il se ferait dézinguer à son tour... non ? Cette décision ressemble à un blanc-seing. Dans deux ans, on nous dira: « aucun agent ne s'est plaint de son encadrant ces derniers temps, tout va bien à la Mel ».

Bon... j'ai un chat dans la gorge... j'arrête là ce billet.

Germain Socle





