

Victoire !

page 3

**Le paradoxe
du surveillant
de travaux**

page 8

**Minimum
minimum
minimum**

page 7



En janvier fais ce qu'il te plaît

l'édito

La raison du plus fort est toujours la meilleure ?

Face à l'instabilité du monde en ce début 2026, difficile de se prêter à la tradition des vœux sans être totalement hors sol. Jaurès dont on connaît l'engagement pour la paix disait en 1895 « Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage ».

Alors, ce sont avant tout des vœux de paix que nous formulons.

Avec un droit d'ingérence porté à l'extrême au Venezuela, les menaces qui pèsent sur le Groenland, à l'intérieur même d'une alliance militaire, l'OTAN, supposée garantir la non-agression de ses membres entre eux, Jaurès est d'une incroyable actualité ! En Iran, le fils du Shah n'a jamais remis en cause la dictature perpétrée par son père et qui sert de marche pied aux intérêts d'une Amérique dans les starting blocks ! Ce n'est ni une guerre contre la drogue pour la santé du peuple américain, pour le Venezuela, ni un intérêt géopolitique au Groenland, ni encore la défense de la démocratie en Iran qui fonde l'interventionnisme de l'oncle Sam : U.S. go home ! Ce sont les intérêts des capitalistes prédateurs notamment des ressources naturelles et rien d'autres. En France, c'est désormais derrière les extrêmes droites que se rangent les capitalistes comme Bolloré ou Stérin. Avec l'exemple catastrophique pour les peuples que donne Trump, symbole d'une extrême droite poussée à son comble, nous appelons les collègues qui seraient tenté.e.s par les partis réactionnaires lors des municipales en mars prochain à une prise de conscience urgente.

Au Conseil commun de la Fonction Publique, lors de ses vœux, le ministre David Amiel a présenté une feuille de route 2026 articulée autour d'un « agenda social » (santé et conditions de travail, protection des agent-e-s, organisation du travail) et d'un cycle de discussions mensuel sur les carrières et les rémunérations. Or, l'essentiel est renvoyé à 2027, alors même que le décrochage du pouvoir d'achat des rémunérations et la crise d'attractivité s'aggravent. A la MEL, le 16 décembre sera une date à marquer d'une pierre bleue, après le procès fleuve et la destitution du Président Castelain qui ont jeté l'opprobre sur notre collectivité. Cette situation inédite, nous l'avons vécue difficilement, nous agent-e-s. Une nouvelle page de notre institution est en train de s'ouvrir. Nous attendons du nouveau Président, Eric Skyronka, qu'il soit moins sensible au strass et aux paillettes des capitalistes locaux que son prédécesseur, et plus attentif au sort des métropolitains qu'on voit peut-être moins souvent dans les plaquettes de promotion ! Mais, la suppression sans sommation de la subvention de 35 000 euros à l'atelier populaire d'urbanisme (APU), lors du Conseil du 19 décembre, mettant en péril l'action de cette association auprès des familles les plus éloignées du logement est un très mauvais signal politique. D'autant qu'au même moment, la MEL engageait une autorisation de programme de 120 Millions d'euros pour le rayonnant MEL2 ! Or, malgré l'iniquité de cette mesure, ni le Président ni sa VP au logement depuis promue 1ère Vice-présidente n'ont reçu l'association. Nous faisons le vœu d'un changement de méthode avec un nouveau Président qui a reçu (enfin !) la CGT le 23 janvier. A quelques semaines des élections municipales, c'est aussi à travers ce que les candidat.e.s portent pour la MEL que les métropolitain.e.s feront leur choix !



Frédéric Parisot
oh hisse 2026 !

« Le succès, c'est d'aller d'échec en échec sans perdre son enthousiasme... et en faisant perdre le sien à l'ennemi. »
George S. Patton

Appel à contributions

Janvier on a plus de sous on a tout claqué en chocolats et Temu et maintenant on se sent fatigué, pauvre et vaseux, autant écrire un article pour le CGT infos, ça ça coûte rien :)

Ce journal est le vôtre, contactez-nous, rejoignez-nous, écrivez-nous !

Vincent Macé



Grève chez Devera, affaire Castelain, APU...R

etrouvez l'interview de notre Secrétaire Général sur TF1 (à non ça c'est la FSU !) sur Radio



l'agenda

- > **30 janvier** : la CGT rencontre le DGS ;
- > **4 février** : grand meeting pour les libertés syndicales à 19h, à Montreuil, avec Sophie Binet ;
- > **5 février** : campagne pour les élections du CAS : la CGT à votre rencontre, Biotope + UTLS ;
- > **10 février** : campagne pour les élections du CAS : la CGT à votre rencontre, Les Prés du Hem, ruche et CER d'Armentières.

ah, les gens qui osent tout

Victoire de la CGT MEL face à la répression syndicale !

Le rapport de force a payé ! Après plus de 15 jours de répression syndicale envers la CGT MEL, pour avoir envoyé des mails en nombre à des collègues et adressé un message de félicitations par courrier aux retraité-e-s et médaillé-e-s de la MEL, nos droits syndicaux et notre accès à la boîte mail ont été rétablis, sans contrepartie !

Rappel des faits :

Jeudi 4 décembre, la CGT MEL apprenait que la boîte mail du syndicat allait être désactivée ! Notre crime ? Dans le cadre de la F3CST, un dossier de déménagement concernant deux Pôles, quatre Directions, 193 agents, visant à instaurer du flex office et à densifier les espaces de travail devait être présenté pour simple information aux élu-e-s des organisations syndicales. Outre le mépris de l'ex-Président CASTELAIN envers ses agent-e-s et envers les organisations syndicales que cela démontre, c'est tout simplement illégal au regard du décret qui régit les instances de la Fonction Publique pour une réorganisation d'une telle ampleur. Il doit y avoir au préalable, débat, expertise, étude d'impact, et vote !

Alors, la CGT a identifié 150 collègues environ à contacter par mail pour recueillir leurs avis sur ce grand chambardement. En instance, nous obtenions le report sine die du dossier, la confirmation d'une inscription « pour avis » et l'arrêt immédiat du grand chambardement. Ce n'est pas notre victoire qu'on nous reproche mais la diffusion du mail aux collègues qui serait contraire au droit syndical. Pourtant nous n'avons pas utilisé de listing professionnel comme ceux disponibles sur intranet mais bien identifié nous-mêmes et sélectionné les collègues destinataires de notre mail de demande d'information. Le deuxième fait qui nous est reproché, est d'avoir, comme chaque année, envoyé un courrier postal de félicitations aux collègues médaillé-e-s ou retraité-e-s pour la cérémonie du samedi 6 décembre 2025. Là encore, l'utilisation d'un listing envoyé pourtant par la mission dialogue social elle-même semble problématique.

Nous ne nous excuserons jamais de bien faire notre travail !

Nous n'avons signé aucun courrier nous engageant à respecter un protocole déjà signé en 2019 ! Le préalable était la restitution sans condition de nos droits. Nous l'avons obtenu grâce à une mobilisation multiforme et sans faille (tractages lors de la cérémonie du 6 décembre puis le 9 décembre, le 16 décembre et lors du conseil métropolitain du 19 décembre, pétition en ligne...) et une manifestation auprès des élu-e-s lors du Conseil du 19 décembre, dans un contexte politique et médiatique particulièrement tendu, et bien sûr par le soutien palpable de nombre de nos adhérent-e-s et collègues ! Même si elle est symbolique, cette victoire est importante. Elle est la nôtre ! Elle témoigne d'une CGT qui n'entend pas se plier au diktat de l'employeur, et qui sait se faire respecter. Elle permet de finir l'année 2025 sur une note positive ! Avec une CGT MEL combative, qui ne se laisse pas faire ! Et c'est de bon augure pour 2026 !

Frédéric Parisot

Le patron de la FSU MEL au journal de TF1 en porte-à-porte pour la candidate macroniste aux municipales !

On savait nos camarades de la FSU MEL en perte de vitesse, très peu présents sur le terrain auprès des agents, muets dans les instances représentatives du personnel et invisibles en manifestation. Malgré cette absence d'activité militante, nous pensions partager avec la FSU MEL des valeurs communes. C'est dire notre surprise et notre déception lorsque nous avons vu, le 20 décembre 2025 au JT de TF1, le patron de la FSU MEL faisant du porte-à-porte pour la candidate macroniste aux municipales (Violette Spillebout).

Comment peut-on, lorsque l'on est responsable syndical, soutenir publiquement une députée de la majorité présidentielle qui a défendu la très injuste réforme des retraites de 2023 sur tous les plateaux télé ? Comment peut-on, lorsque l'on est secrétaire général d'un syndicat d'agents

territoriaux, soutenir une candidate aux municipales qui a expliqué qu'elle aimait les fonctionnaires mais qu'il fallait

être soutenus lors des procédures disciplinaires. » (Cf. QR code) ?



ouvrir le débat sur les jours de carence dans la fonction publique (les collègues qui, depuis, ont été en arrêt maladie et ont perdu 1 jour de carence et 10 % de leur rémunération apprécieront cet amour vache !) et que le problème de la fonction publique, ce n'est pas le sous-effectif mais les fonctionnaires tire-au-flanc et que « Les managers doivent

Enfin, comment peut-on à la fois se réclamer du camp du progrès et militer pour une candidate qui, pas plus tard que le 8 janvier 2026, souhaitait à Gérald Darmanin et Doriane Becue d'être brillamment réélus en mars 2026 ? La direction de la CGT MEL lance un appel fraternel à nos camarades de la FSU : Ressaisissez-vous ! Les agents métropolitains ont besoin de représentants du personnels sincères dans leurs engagements et en qui ils peuvent avoir confiance.

La CGT MEL a besoin d'alliés forts à ses côtés pour défendre la démocratie sociale et nos collègues. Ne laissez pas des ambitions personnelles abîmer vos convictions ! On compte sur vous !

La direction syndicale

au bout de 3 entraves au droit syndical on gagne un badge

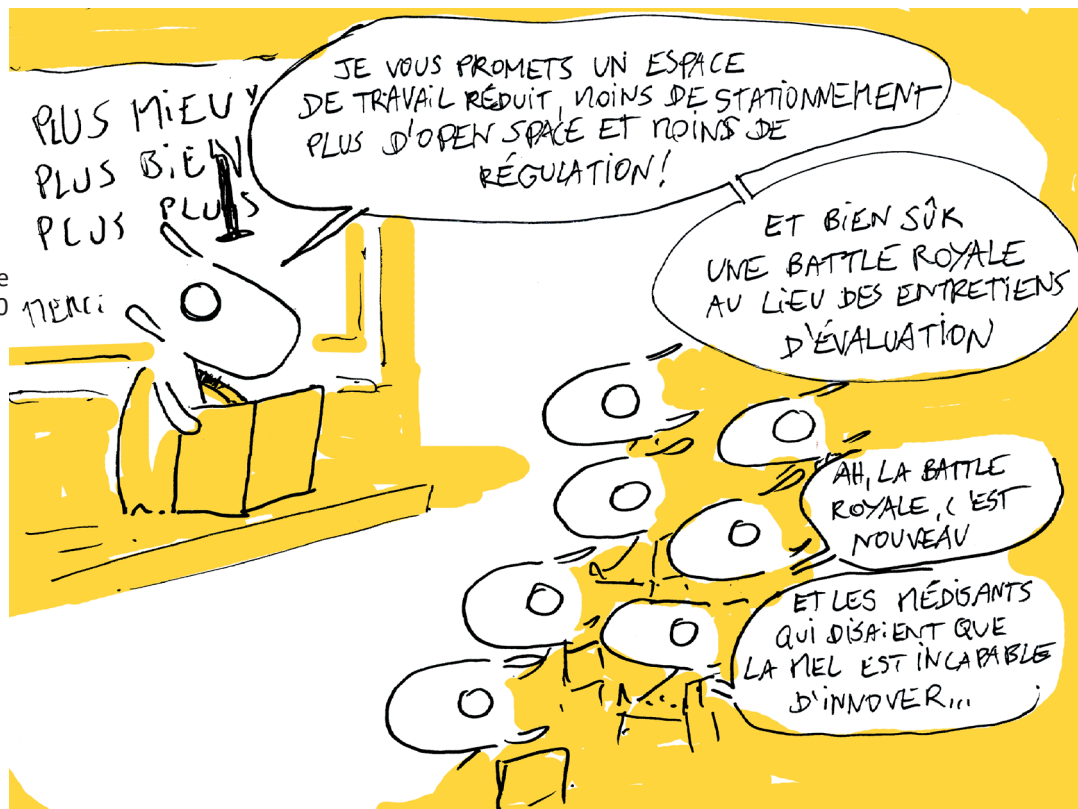
MEL 2 : 2 fois plus de « bonheur » dans l'open space ?

La MEL a validé le 19 décembre la construction d'un nouveau bâtiment à l'arrière de Biotope.

Le projet, initialement estimé à 15 millions d'euros est finalement voté pour un coût de 85 millions. « C'est cher mais c'est bien » a dû dire Castelain, comme pour ses chambres à l'hôtel Molitor ! Le programme se décompose en 6948 m² de bureaux ; 802 m² de commerces et de services, dont une salle de sport ; 5778 m² d'hôtellerie 4 étoiles ; 4675 m² de résidence étudiante ; 1993 m² de résidence étudiante sociale. En fait il nous reste 7000 m² pour les collègues d'Euralliance (7600 m² actuellement), le transfert du réfectoire de Biotope (2500 m² actuellement) et quelques services satellites, comme le PC régulation. La CGT MEL, évidemment, n'est pas opposée à l'objectif de regrouper ou rapprocher les services. Même si le travail a changé, et que les changements se sont accélérés depuis la crise sanitaire, avec le télétravail et les visios, il faut conserver le maximum de proximité et d'interactions entre les agent-e-s. Tous les déplacements entre les deux sièges aujourd'hui sont aussi des sources de risques professionnels et accessoirement une perte de temps. On ne peut que se féliciter s'ils sont réduits demain. Enfin, pour les usagers, cela permettra d'avoir accès à l'ensemble des services à un seul endroit et cela renforcera la visibilité de la MEL. Mais Biotope et son extension MEL 2 ne sont pas que des immeubles. Ce sont des « signatures », des emblèmes d'une « marque territoriale ». Avec le dernier big bang territorial (loi MAPTAM et NOTRE), le paradigme devient celui de la mise en concurrence des territoires (les grandes régions) dont les métropoles seraient les vitrines ou les catalyseurs ! Ce sont désormais le « rayonnement, l'attractivité, la compétitivité » qui deviennent les moteurs de l'action publique de la MEL. Et non plus la réponse endogène aux besoins d'une population locale. La concurrence entre les territoires a son corolaire au sein des toutes nouvelles et puissantes métropoles : la concurrence et la compétition entre les agent-e-s. « Il faut drainer les talents à tout prix ! » Dans ce contexte, la MEL devient un véritable laboratoire du new public management issu du

Wall Street management. Il faut donc dans cette logique capitaliste un bâtiment qui non seulement symbolise cette nouvelle puissance, cette « modernité », et qui permettent à l'intérieur d'organiser les espaces de travail selon les préceptes libéraux. Et en premier lieu les open space, puis le flex office et des espaces

l'organisation en open space telle qu'à Biotope qui était présentée comme référence à l'organisation spatiale de MEL2 ! Depuis lors, plus de son, plus d'image... Jusqu'à la délibération du 19 décembre 2025 présentant un écrin dont le coût passe de 15 millions à 85 millions d'euros. Nous sommes dans



partagés qui rendent perméables les temps de travail et les temps personnels ! Allez, on se fait un baby-foot ? La CGT porte une approche alternative de l'organisation du travail fondée exclusivement sur l'agent.e et ses besoins pour travailler ! Encore faudrait-il que nous puissions être entendus, au moins écoutés. Deux ateliers s'étaient tenus en décembre 2024, mais la CGT avait quitté le second car nous n'étions pas autorisés à aborder la question des espaces de travail ! Ce qui est scandaleux, d'autant que nous découvrions, dans le même temps, que cette question avait bien fait l'objet d'une consultation auprès ... « d'ambassadeurs » triés sur le volet dans les services en tenant loin des yeux et de la réflexion les élu-e-s des organisations syndicales. C'est tout simplement une entrave au droit syndical ! Une de plus à la MEL... Une simple présentation avait été faite dans la foulée en instance (Comité social territorial). Et sans surprise, c'est bien

l'attente d'une nouvelle réunion, dans le cadre des instances du dialogue social, qui permette de reprendre la question des aménagements et surfaces de travail, maintenant que le bâtiment est connu. Nous verrons ensuite avec les agent-e-s pour imposer collectivement des organisations du travail conformes à nos besoins. Au-delà des espaces de travail, la question de l'accessibilité et du stationnement reste cruciale pour de nombreux agent.e.s qui aujourd'hui trouvent une solution adaptée à Euralliance.

Régis Vandenbossche
et Fred Parisot

Bilan du mandat CGT à la présidence du CAS (2022-2026) :

Solidarité, pluralisme et progrès social

Depuis quatre ans, la CGT a présidé le Comité d'Action Sociale (CAS) de la Métropole, en orientant son action selon une ligne claire : défendre et renforcer les droits sociaux au service de toutes et tous.

Le CAS n'est pas une simple structure administrative, mais un outil de solidarité qui permet chaque année de financer vacances, culture, loisirs, aides sociales et prestations essentielles pour les agent-e-s.

Pourquoi voter CGT au CAS ?

Parce que voter, c'est défendre l'action sociale. Le CAS est un outil de solidarité indispensable. Sans participation, les droits s'affaiblissent. Voter CGT, c'est garantir :

- > la continuité des conquêtes sociales,
- > la création de nouvelles prestations,
- > une gestion pluraliste et transparente,
- > un CAS ouvert à toutes et tous,
- > une défense exigeante du pouvoir d'achat,
- > un choix assumé du progrès social.

À l'heure où les contraintes budgétaires s'intensifient, où certains cherchent à réduire le périmètre social, un vote CGT protège ce qui a été construit et permet de continuer à avancer.

Un fonctionnement pluraliste, ouvert et responsable

Dès le début du mandat, la CGT a assumé un rôle exigeant de présidence : travailler avec toutes les organisations syndicales représentées, partager le pilotage, associer les décisions et garantir des règles claires et transparentes. L'ouverture du bureau à l'ensemble des syndicats et le partage des responsabilités ont été des marqueurs forts du mandat. Ce choix n'allait pas de soi. Il demande du temps, de l'énergie et de la méthode : débats constructifs, recherche de compromis utiles et vigilance constante pour que l'intérêt des bénéficiaires reste prioritaire. Cette orientation a permis d'apaiser les relations, d'élargir les consensus et de renforcer la légitimité du CAS.

Des prestations renforcées pour répondre aux besoins

Le mandat a permis des avancées significatives :

- > Une nouvelle prestation : le Chèque culture, pour faciliter l'accès aux livres, spectacles, musées et cinéma, parce que la culture est un droit

et un facteur d'émancipation.

> Préservation et renforcement des aides sociales, avec la création de la Solidarité Vacances et une augmentation de 400 % du budget d'assistance sociale sur le mandat, afin de répondre aux situations prioritaires et urgentes.

- > Une réforme vacances plus juste, avec :
 - Une meilleure prise en compte des revenus,
 - Des règles clarifiées,
 - Davantage d'équité,
 - Une diversification des destinations,
 - Une prise en compte accrue des situations familiales.

2026 : défendre et renforcer l'action sociale

Du 7 au 9 avril 2026, les agent-e-s seront appelé-e-s à voter pour renouveler le CAS. Une participation forte est essentielle pour consolider les acquis, développer de nouvelles prestations et garantir que personne ne soit laissé de côté. Continuer, renforcer, rassembler : faisons le choix du progrès social ! Faisons le choix de la CGT !

Vos élus CGT
au CAS



NBI : pas vu pas pris ?

Près de 70 agent.es de la MEL ont fait l'objet d'un rattrapage de perception de leur droit à une NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) « encadrant.e de proximité ». Si on ne peut que se satisfaire de cette régularisation de rémunération, force est de constater que la MEL ne respectait pas le cadre légal en la matière, avec un préjudice important subi par les collègues concerné.e.s. En effet, la MEL a donc régularisé ce défaut de versement de NBI en s'appuyant sur la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968, n'obligeant qu'à 4 ans de rétroactivité maximum. Comprenez que, peu importe le nombre d'années où l'agent.e était en situation d'encadrement de proximité et aurait dû percevoir cette NBI, la MEL ne remontera que sur 4 ans maximum pour régulariser ce droit en s'appuyant juridiquement sur cette loi !

Ici, on ne parle pas de prime, telle que le RIFSEEP ou le CIA, mais bien de complément au traitement indiciaire, donc également assujéti à la cotisation retraite et pris en compte dans son calcul. Double préjudice donc, encore accentué pour les agent.e-s en situation de temps partiel, très majoritairement des femmes, pour qui ce complément de salaire indiciaire assujéti à la cotisation retraite est donc d'autant plus important. Concrètement, un.e agent.e percevant une NBI de 15 points d'indice (valeur 4,92 €) devrait bénéficier de 73,80 € brut de plus sur sa paie chaque mois. Rappelons que, lors de la mise en place du RIFSEEP (non pris en compte dans le calcul de la retraite), la CGT MEL était opposée au fait d'incorporer les NBI dans ce cadre de prime comme la MEL l'a finalement décidé. Cela a contribué à invisibiliser de potentiels droits à NBI.

Plusieurs dizaines d'agent.es de la MEL concerné.es directement a posteriori auront donc été floué.es dans le cadre de cette régularisation, très a minima pour certain.es de ce qu'ils auraient dû percevoir au regard de leur nombre d'années en fonction d'encadrement. En résumé, la MEL n'a pas versé une NBI à près de 70 agents, pour certain.e.s pendant plusieurs années, alors qu'elle leur était due ! Et maintenant, elle ne leur rattrape que 4 années de NBI non versée, faisant ainsi une économie substantielle sur leur dos ! La CGT MEL demande la clarification du cadre de perception de cette NBI via une note de service pour pouvoir informer tous les agents en droit de la percevoir.

Hélène Béhit,
consultante



Au ras des pâquerettes...

Comme l'an passé, le gouvernement va utiliser « l'indemnité différentielle » pour compenser le décrochage des plus bas salaires de la fonction publique par rapport au smic qui est revalorisé au 1^{er} janvier. En 2025, une augmentation de 6 centimes avait été appliquée pour les agents techniques et administratifs au premier échelon, cette année sont concernés par ce saupoudrage les agents de catégorie C1 (adjoint technique ou administratif du premier au cinquième échelon), les agents de catégorie C2 (adjoint technique ou administratif principal de 2^e classe du premier au troisième échelon). Nous rappelons que le point d'indice est encore gelé cette année et qu'il permettrait une augmentation

générale de tous les fonctionnaires. Car depuis plusieurs années on applique ce saupoudrage sur les plus bas salaires afin de respecter la loi sur le salaire minimum. Cette politique a deux conséquences : La première, pour les agents techniques (ou administratifs), au fil des années il n'y a plus d'évolution entre chaque échelon, il ne reste qu'un seul point de différence du premier au huitième échelon de leur grille. La deuxième conséquence, sans tenir compte des primes : un agent de catégorie B commence sa carrière à seulement 13,16 € mensuel au-dessus du SMIC et un catégorie A à seulement 121,46 € au-dessus du SMIC.

Il est grand temps d'augmenter le point d'indice, comme la **CGT** le réclame depuis des années, pour enrayer la paupérisation généralisée des fonctionnaires ! Il faut également revenir sur le jour de carence. Lors de ses vœux, les annonces du ministre sur les salaires et les grilles remettent les perspectives d'évolution à 2027 ! **C'est indigne !** Rappelons que notre employeur a également les manettes : la revalorisation générale du **RIFSEEP** ou encore la signature ambitieuse d'un accord sur la **protection sociale complémentaire**.

Régis Vandenbossche



Le paradoxe du surveillant de travaux

On nous appelle “surveillants de travaux”. Sur le papier, ça sonne comme si l’on passait nos journées au bord d’un chantier, les mains dans les poches, à regarder le bitume sécher.

En réalité, c’est un métier mal connu, mal reconnu... et mal classifié.

Surveillant de travaux... kezako ?

Derrière le titre, se cache une multitude de missions : suivi de chantiers, relation avec les usagers, échanges avec les prestataires, communes et services transversaux, mais aussi gestion financière, constats, devis, relevés sur Grand Angle, tableaux de suivi... Bref, à peu près tout sauf “juste surveiller”.

Et côté comparaison, les chiffres parlent d’eux-mêmes :

> Le conducteur de travaux, aux missions clairement similaires, est classifié 3.2,

> Les enquêteurs de la DEA, parce qu’ils sont “en contact avec les usagers”, ont décroché le 3.1,

> Les surveillants de travaux, eux, restent en 2.1 / 2.2... alors qu’ils sont aussi en contact avec les usagers, mais aussi avec les prestataires, les communes et les services internes. Cherchez l’erreur !

Trop de terrain pour le télétravail... mais pas assez pour être reconnus

Vient ensuite le grand classique : le télétravail.

Officiellement, il nous est refusé car nous devrions passer “au moins 80 % du temps sur le terrain”. Dans la vraie vie, avec la charge administrative, c’est plutôt 50 % bureau / 50 % terrain.

Mais apparemment, à la MEL, l’arithmétique est une science politique.

Pendant ce temps, conducteurs de travaux et enquêteurs,

eux, accèdent au télétravail tout en allant sur le terrain. C’est tout à fait normal et tant mieux pour eux. Mais pourquoi la MEL entretient-elle toujours deux poids, deux mesures : nous demandons l’équité et un alignement sur le référentiel de ces collègues !

Quand il n’y a rien à surveiller, on vient quand même

Et quand arrivent les épisodes de neige, de verglas ou de fortes chaleurs, la collectivité déclenche le télétravail... mais seulement pour celles et ceux dont la mission est jugée “télétravaillable”.

Pour les surveillants de travaux, c’est déplacement obligatoire.

Le plus désespérant, c’est qu’en cas d’intempéries, les entreprises passent en arrêt de chantier.

Résultat : il n’y a rien à surveiller.

On demande alors aux agents de se déplacer... pour finalement rester au bureau. On frôle l’absurde.

Même combat avec les EPI

Cerise sur le bitume : une demande d’équipements hivernaux spécifiques (bottes fourrées, gants étanches, bonnets) a été refusée par la prévention... au motif que nous ne participions pas aux astreintes.

Donc :

> Pas assez de terrain pour être équipés,

> Trop de terrain pour accéder au télétravail. Il fallait oser. Ils l’ont fait.

Conclusion : un métier invisible... mais bien utile

En résumé : métier indispensable, missions élargies, responsabilités croissantes, classification réduite, reconnaissance absente.

Un métier méconnu, sous-valorisé, et aujourd’hui clairement méprisé dans notre collectivité.

Merci la MEL !

Chantal Chantier



La CGT sur les réseaux, toutes les actualités tous les jours !

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtmel>

Instagram : https://www.instagram.com/cgt_mel/

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/cgt-mel-504634202/>

Site web : <https://www.cgt-mel.fr> (ou vous flashez les QR codes à côté)

