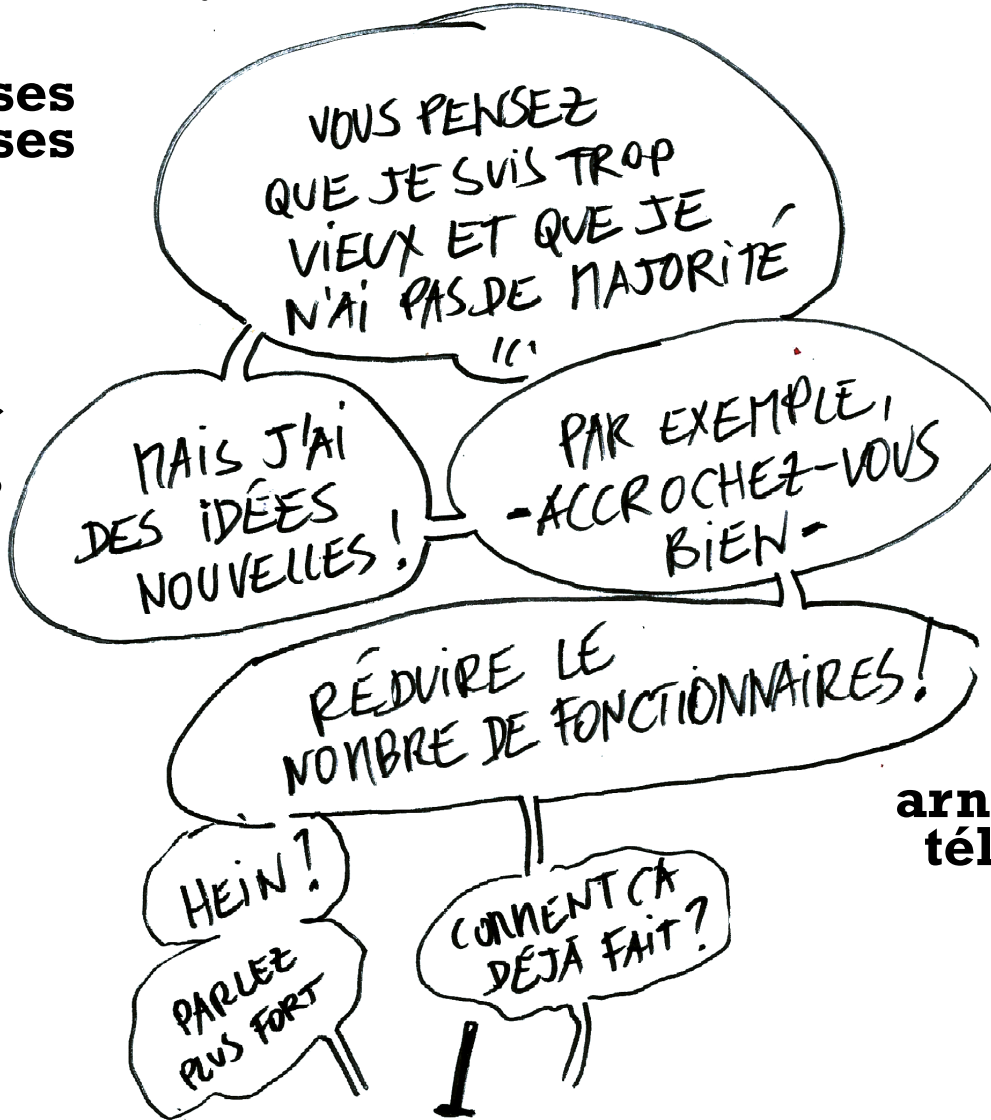


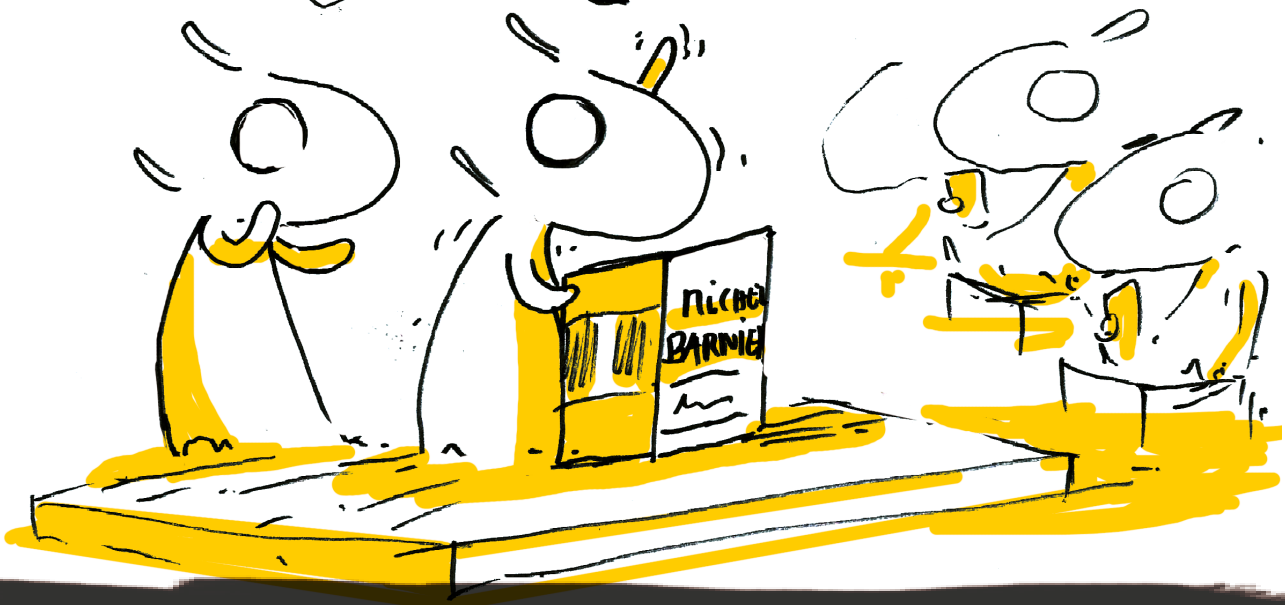
Bienvenue  
à Benjamin  
Plus bon aller ça suffit  
parlons boulot maintenant

**promesses  
promesses**  
page 3

**game of  
Thrones**  
page 6



**arnaque au  
télétravail**  
page 7



*papy fait de la politique ? c'est aussi nul qu'on l'imagine*

# l'édito

## Les bons vieux remèdes du Dr Barnier

**Vous reprendrez bien un peu d'austérité ? Il y en a un peu plus, je vous la laisse ? Et avec ceci, ce sera tout ?**

Guillaume Kasbarian, le nouveau ministre de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de la Fonction publique, a annoncé la couleur dès sa nomination : « Nous devons libérer les Français du poids des démarches administratives et débureaucratiser à tous les étages », en complète continuité avec la ligne Guérini. Et d'ajouter : « (...) que les fruits du travail de Stanislas Guérini se concrétisent bientôt sur le terrain, en faisant beaucoup plus de place à la reconnaissance du travail, des compétences réelles et du mérite. » Depuis cette annonce, on y voit un peu plus clair dans le dépeçage de la Fonction publique. Avec Barnier, le 1<sup>er</sup> ministre le moins légitime depuis Richelieu, on ressort les mêmes remèdes que ceux annoncés par Macron au début de son premier mandat. Par exemple, la suppression de 4 000 postes d'enseignants dans une charrette de 100 à 150 000 fonctionnaires. Et bien sûr, une nouvelle salve d'économies sur les collectivités locales. Mesdames et Messieurs les élu-e-s de la MEL, vous allez devoir payer les conséquences des politiques nationales. Que celles et ceux qui se sont laissé-e-s séduire par le mirage macroniste fassent leur examen de conscience ! Selon La Gazette des communes, c'est pour la MEL un effort de 17 millions d'euros. Selon le président Castelain, il annonçait sur France Bleu « Ici matin » le 18 octobre **un impact total de 61 millions d'euros sur le budget de fonctionnement (dont la masse salariale)**. Selon la CGT, c'est beaucoup, même beaucoup trop ! Et, étrangement, quelques jours après ce verdict sans appel, le vice-président Mathon, qui n'avait jusqu'ici pas fait beaucoup de cas de la démocratie sociale, en refusant la signature d'un accord sur le RIFSEEP et en n'annonçant aucun budget pour sa « refonte d'un CIA pour tou-te-s », décidait unilatéralement de reporter une réunion sur le CIA pour des raisons d'agenda ! Sans être complètement parano, on peut déjà imaginer que la MEL tente de limiter en partie ces réductions budgétaires inédites en réduisant ou supprimant le budget (secret) qui devait être affecté aux rémunérations. Ajoutez à cela les annonces de la suppression de la GIPA : nul doute que c'est aux agent-e-s public-que-s qu'on fait les poches, finalement. Encore une fois, ce sont les collectivités et avec elles les fonctionnaires et les usager-ère-s qui servent de variables d'ajustement budgétaire. Une motion a été votée au Conseil du 18 octobre. Merci, président Castelain, de vous inscrire ostensiblement dans les pas de la CGT ! On va peut-être finir par se rencontrer, qui sait, face à un ennemi commun. Notre local est au 3<sup>e</sup> étage, Biotope, ascenseur nord. C'est la porte sur laquelle il y a plein d'autocollants. À bientôt !



**Frédéric Parisot**  
Je ne suis pas une  
variable d'ajustement

**Orion Pax : Il est temps de montrer à tout le monde qu'on est bien plus que de simples mineurs.**

*tiré de Transformers One*



### Appel à contributions

En tant qu'Autobot, vous hésitez entre Optimus Prime et Megatron ? Eh bien sachez en avant-première que seul le programme de Optimus Prime propose un meilleur équipement individuel et de l'énergie pas chère, alors si ça ça vaut pas un article, que faisons-nous tous ?

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

*Thierry Duel*

## l'agenda

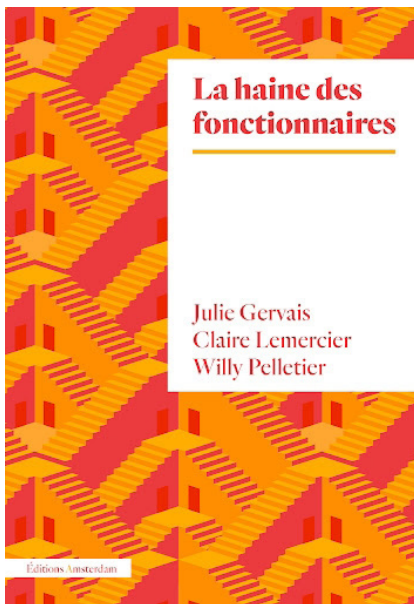
- > **7 nov** : Visite F3SCT – crematorium Herlies
- > **19 nov** : Réunion Syndicats/ Vice-président, RIFSEEP
- > **25 nov** : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
- > **28 nov** : Comité Social Territorial
- > **5 dec** : Visite F3SCT – Biotope
- > **5 dec** : Commission exécutive CGT Mel.

Lecture et Découverte

# La haine des fonctionnaires

La haine des fonctionnaires, écrit par Julie Gervais, Claire Lemerrier et Willy Pelletier, publié par les Éditions Amsterdam/Multitudes.

Ce livre aborde de front les préjugés qui pèsent sur les agent-es des services publics en France. Il analyse les clichés bien connus : fonctionnaires = fainéant-es, inefficaces, protégé-es, archaïques. Les auteur-es démontrent que ces idées reçues ne correspondent pas à la réalité des conditions de travail dans la fonction publique. Iels mettent en avant la diversité des parcours professionnels des fonctionnaires et soulignent que, bien souvent, leurs conditions de travail sont plus difficiles que celles du secteur privé. Ce livre dénonce les inégalités au sein même de la fonction publique, déconstruisant l'image des fonctionnaires



comme des privilégié-es. Il invite également à repenser la fonction publique avec un nouveau regard, en promouvant une meilleure reconnaissance des services publics et en appelant à une solidarité entre usager-es et fonctionnaires. Enfin, l'ouvrage propose des solutions concrètes, telles que l'accès universel aux services publics et la revalorisation des salaires, pour redonner une image plus juste et respectueuse de la fonction publique.

*Thierry Duel*

source Le Guide Cgt fdsp n°946

Agent·e·s en temps partiel thérapeutique

# Une attente difficile à justifier...

**Depuis juillet 2021, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent délibérer sur le principe d'une rémunération indemnitaire complète pour les agent·e·s en temps partiel thérapeutique.**

Sans décision expresse en ce sens, l'agent·e en temps partiel thérapeutique touche l'intégralité de son traitement indiciaire, mais seulement une partie de ses primes liées à son grade et à ses fonctions (c'est-à-dire son régime indemnitaire). Le montant de son régime indemnitaire est alors proportionnel à son temps de présence, on dit qu'il est prorata temporis (par exemple, l'agent·e ne touche que 50 % de sa prime de grade et de sa prime de fonction s'il·elle est à mi-temps thérapeutique).

À la MEL, le maintien du régime indemnitaire pour les agent·e·s en temps partiel thérapeutique se fait attendre. La CGT MEL a pourtant interpellé le Vice-Président Mathon, en charge des ressources humaines, sur ce sujet lors du comité social territorial d'octobre 2023 (il y a plus d'un an). Sans réponse à notre intervention en instance ni au courrier adressé à l'exécutif métropolitain, nous avons de nouveau interpellé le Vice-Président lors de la réunion de lancement du groupe de travail réunissant l'établissement et les organisations syndicales sur le régime indemnitaire, le 19 avril 2024. C'est dans ce cadre que le Vice-Président s'est alors engagé à satisfaire cette revendication de la CGT MEL, un accord confirmé

ensuite lors d'une rencontre régulière : « les consignes ont été passées aux services concernés ». Toutefois, ne voyant rien venir, et notamment aucune délibération en cours, nous avons de nouveau interpellé le Vice-Président pour lui rappeler son engagement. Nous avons alors appris que le maintien intégral de la rémunération des agent·e·s en temps partiel thérapeutique serait traité dans le cadre de la délibération générale sur le régime indemnitaire, pour une mise en œuvre courant 2025. Pourtant, c'est le seul CIA que le VP veut faire évoluer, c'est à dire la partie de la rémunération liée « au mérite ». La question du RIFSEEP en temps partiel thérapeutique est sans lien avec le CIA. Nous le redisons, cette prise de position du Vice-Président Mathon sur ce sujet est une avancée importante pour nos collègues confronté·e·s à la maladie, et nous nous réjouissons d'avoir obtenu un accord de principe sur cette revendication portée par la CGT MEL. Toutefois, nous regrettons les délais de mise en œuvre. Au regard de la gravité du sujet et des effets d'une telle décision sur le quotidien de nos collègues malades, il aurait été justifié de délibérer au plus vite, une fois l'accord de principe donné, sans attendre la délibération générale sur le régime indemnitaire.

*Martin Pasero*



# les cadres organisé·e·s à l'offensive

Interview d'Emma Polez, Co-secrétaire générale de l'UFICT CGT des services publics.

**Cgtinfos :** Emma, le 11<sup>e</sup> Congrès de l'UFICT s'est tenu à Martigues du 23 au 27 septembre. Son slogan était « des cadres organisé·e·s à l'offensive ! » Tu y a été réélue co-secrétaire générale. Peux-tu nous rappeler en quoi consiste cette organisation au sein de la CGT des services publics ?

L'Union fédérale des ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s et agent·e·s de maîtrises est une structure de la Fédération CGT des services public, dont le rôle est d'organiser et animer les adhérents cadres et agent·e·s de maîtrise. Par exemple, construire des revendications spécifiques au vécu des ICTAM (ingés, cadres, tecs, agent·e·s de maîtrise), mais toujours en convergence avec les revendications de toute la CGT. Nous sommes notamment une ressource pour les syndicats qui

mènent une activité en direction des ICTAM. Notre journal « cadres territoriaux » en est une illustration.



**Cgtinfos :** quels sont les principaux enjeux qui ont été abordés au Congrès ?

Les enjeux liés à notre qualité de vie syndicale restent centraux, notamment pour déployer le plus largement possible une activité CGT envers les cadres. Deux thématiques ont particulièrement traversé les débats et fait l'objet de tables rondes : les leviers de l'action des cadres de la Fonction publique territoriale dans la transformation écologique, et la position des cadres dans la lutte contre les idées d'extrême droite.

**Cgtinfos :** quelle est la suite, vos perspectives à court et moyen terme ?

Ce congrès s'est tenu dans un contexte politique très inquiétant pour la démocratie. La nomination d'un gouvernement issu du groupe politique ayant reçu le moins de suffrages et prenant des inflexions très proches de l'extrême droite pose évidemment question pour l'avenir des travailleurs et particulièrement des fonctionnaires. En effet, les annonces de coupes drastiques dans les budgets de nos collectivités augurent le pire et la loi Guérini avec ses nouveaux mécanismes de licenciements et la suppression des catégories est toujours sur la table. Nous devons lutter contre ce dépeçage annoncé. Autre sujet sur lequel nous nous mobilisons dès maintenant, celui de l'IA dans les services public, qui est développée sans aucun calcul de son impact sur la qualité des services publics ni de l'environnement !

**Merci Emma, nul doute qu'avec une section cadres au sein de la CGT MEL et l'UFICT CGT, les cadres de la MEL ont leur syndicat, leur espace d'échange pour construire leurs revendications spécifiques !**



Désolé, un stagiaire a fait le bandeau précédent...

# La MEL au 11<sup>e</sup> congrès de l'UFICT

## Les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise comptent pas pour des prunes !

Quel honneur d'avoir porté les voix des cadres de la CGT MEL au 11<sup>e</sup> Congrès de l'Union Fédérale des Ingénieur-e-s, Cadres et Technicien-ne-s des Services Publics... mais le principe c'était quoi ? Pour faire simple, comment être au plus proche et soutenir l'activité des agent-e-s en catégorie A et B de la fonction publique territoriale, et accompagner chacun-e face à tant de sujets contemporains qui nuisent au climat de travail et se répercutent, bien souvent, sur leurs propres conditions de vie, mentale ou matérielle : temps de travail, réforme des retraites, carrière et rémunérations, politiques d'austérité RH et en moyens de fonctionnement, injonctions contradictoires... Car oui, toutes les strates d'agent-e-s sont

concernées par les grandes réformes du statut et par l'introduction de méthodes et de pratiques directement issues du secteur privé (rentabilité, performance...) Et les cadres, véritables courroies de

à tou-te-s les collaborateur-ric-e-s, sont bien souvent, dans leurs fonctions, pris-es entre le marteau et l'enclume. Ce congrès était encore l'occasion de voir que, partout dans les collectivités

locales de France, des cadres de toutes les filières (administrative, technique, culturelle, médico-sociale...), d'ingénieur-e, à agent-e de maîtrise, sont impliqué-e-s dans l'amélioration de leurs conditions de réalisation de leurs missions, et que la CGT est engagée à leurs côtés. Et c'est aussi vrai à la MEL ! N'hésitez pas, Ingénieur-e-s, Cadres, Technicien-ne-s, Agent-e-s de Maîtrise, à vous rapprocher de nous pour toute question ou toute suggestion pour renforcer la connaissance réciproque de nos situations et pour vous associer à nos réflexions.



transmission, et pivots dans les directives politiques et hiérarchiques et leur relai

*Paul*



je crois que je peux pas battre ça :)

# La réorganisation à la Hus-hard de Benjamin

Benjamin Hus, notre nouveau DGS, partage avec Gerald Darmanin, son mentor, un goût prononcé pour la communication, caméra à l'épaule ! Il semble apprécier le contact avec les agent-e-s, et le fait savoir avec une équipe de communication interne dédiée à ses nombreux déplacements sur le terrain. Il est omniprésent sur les réseaux sociaux, notamment pour promouvoir cette proximité avec les agent-e-s et l'importance du terrain. Mais que s'est-il donc passé au CST du 27 septembre ? Une absence ? Une confusion entre vitesse et précipitation ? À la CGT, on n'a pas compris. Son premier fait d'armes a justement été de s'occuper de sa propre direction, la Direction Générale des Services. C'est normal, quand on déménage, on aime bien refaire la déco. Et hop ! une petite reorg' dans les dents. Cependant, cette réorganisation coche toutes les cases d'une réorganisation mal menée : unilatéralisme, précipitation, voire brutalité, information insuffisante des agent-e-s et des représentant-e-s du personnel.

On n'a jamais une deuxième chance

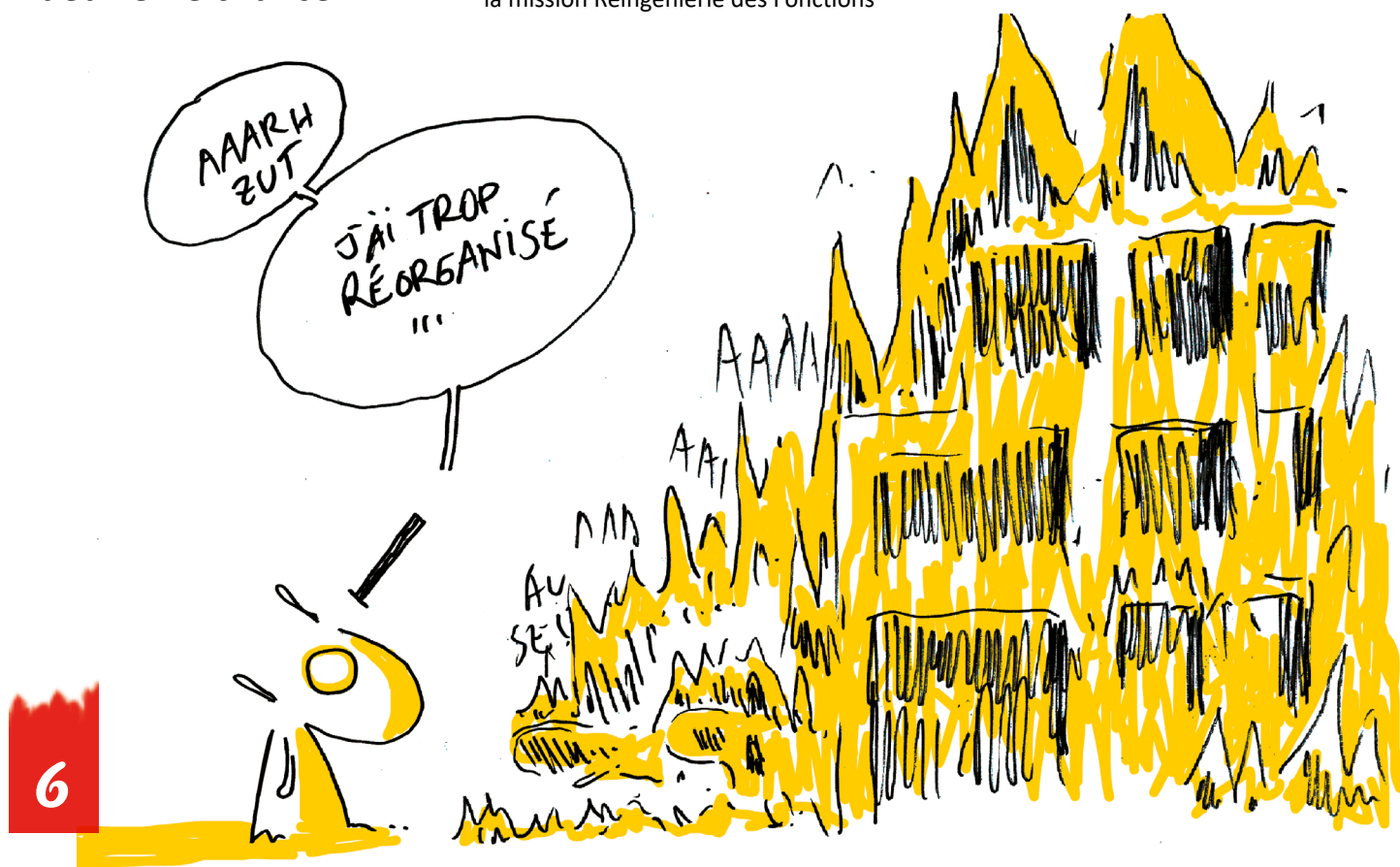
de faire une bonne première impression.

Ça casse un peu l'image, dommage. Tout d'abord, cette réorganisation de la Direction Générale, qui se traduit par la suppression de la mission stratégique « Réingénierie des fonctions ressources » et par le rattachement de la Direction Audits, Évaluation et Performance au pôle des Ressources Humaines, a été décidée unilatéralement, sans consultation des agent-e-s concerné-e-s, ni association des représentant-e-s du personnel. Les agent-e-s impacté-e-s ont été informé-e-s de manière informelle par la CGT, puis officiellement très tardivement, le lundi 23 septembre, lors d'une réunion d'une quinzaine de minutes. Évidemment, quand on a le manager en chef devant soi, aucune d'entre eux-elles n'a osé exprimer son désarroi. On a appris à se tenir à carreaux du temps de Bruno Cassette. Ils-elles ont le sentiment d'être « baladé-e-s » dans le cadre d'une réorganisation qui leur est imposée à marche forcée, sans qu'ils-elles ne comprennent ce qui la justifie.

**Cette précipitation, associée à ce manque de concertation, est brutale.** Brutale pour les agent-e-s de la mission Réingénierie des Fonctions

Ressources, dont la suppression entraîne une dispersion dans les différents pôles de l'établissement, sans qu'une réflexion approfondie sur leurs conditions de travail futures ne semble avoir été menée. Brutale pour les agent-e-s de la Direction Audits, Évaluation et Performance, qui se retrouvent rattaché-e-s au pôle des Ressources Humaines, sans mesurer les conséquences sur leur travail quotidien et l'autonomie nécessaire à leurs missions. Brutale aussi pour l'ensemble des agent-e-s de la MEL, qui observent la situation de leurs collègues avec inquiétude. C'est surtout un très mauvais signal envoyé à nous toutes et tous, quant aux méthodes du nouveau maître des lieux, bien loin des reportages gentilles caméra à l'épaule dont il nous abreuve. La CGT a bien sûr voté contre la réorganisation à la « Hus-Hard » et exigé qu'elle soit suspendue et qu'un véritable dialogue soit engagé avec les agent-e-s concerné-e-s et leurs représentant-e-s. Nous demandons également à être associé-e-s à une réflexion approfondie sur les répercussions de cette réorganisation sur l'organisation de notre établissement.

Frédéric Parisot



# Égalité de traitement face au télétravail

## A la DEPV, où en est-on ?

### Rencontre avec Ludovic Delestrez, Directeur de la DEPV

C'est votre saga de l'été qui redémarre à la rentrée.

Même si des ajustements ont eu lieu depuis notre dernière intervention, notamment l'abolition des demi-journées de télétravail imposées à certain-e-s, le sujet n'est pas totalement clos.

En effet, même si le cadre légal du règlement intérieur, qui s'applique à tou-te-s, est basé sur 2 jours de télétravail, la DEPV estime que la jauge d'un jour de télétravail est plus adaptée afin de répondre aux spécificités des postes et aux nécessités de service.

Néanmoins, ce cadre n'a pas fait l'objet d'une formalisation officielle et **des inégalités persistent géographiquement entre les agent-e-s occupant les mêmes fonctions.**

A ce stade, la CGT demande l'égalité de traitement entre les agent-e-s de la DEPV et s'interroge notamment pour comprendre pourquoi ce qui est possible à un endroit ne l'est pas partout. Pourquoi, alors que les 2 jours de télétravail s'organisent sans encombre sur certains territoires, cela ne pourrait-il pas être le cas sur l'ensemble des Unités Territoriales ?

**On nous a dit « tout le monde est satisfait »** alors soit la CGT comprend

mal les réclamations des collègues quand on passe sur les sites, soit les collègues ne font pas remonter leurs attentes à leur hiérarchie alors qu'il y a un outil justement pour ce faire : les EPA ! Alors la CGT a obtenu que la DEPV, accompagnée de la RH, étudie au terme de la campagne 2024 l'ensemble des remontées des agent-e-s dans la partie dédiée au télétravail. On rappelle également que l'enquête Technologia afin de mieux comprendre les attentes des agent-e-s concerné-e-s à un niveau plus macro. La CGT restera attentive à l'avancée de ce dossier et à l'égalité de traitement qui sera mise en place. Nos nombreuses HIS démontrent que l'attente des agent-e-s est forte, et nous veillerons à ce que ce sujet soit étudié sérieusement dans son intégralité par l'Administration.

## Et un teasing astreintes pour finir !

La RH, présente à notre réunion nous informe être en train de travailler à une nouvelle délibération qui cadrera notamment la question des repos de sécurité pour les « permanents incidents ». Qu'est ce que c'est que ce truc ? on aurait des incidents permanents et on ne fait rien ! Non ? on vous rassure, il s'agit juste de ces agent-e-s qui assurent une astreinte dite « décisionnelle », mais qui ont la spécificité d'être sollicité-e-s plusieurs fois, et pendant la nuit, par des appels, mails, etc. De ce fait, à ce jour, la prise en compte du repos de sécurité n'est pas bien calibrée et ne s'applique pas aux agent-e-s concerné-e-s. Y'aurait de la jurisprudence qui se préparerait du côté de la Collectivité européenne d'Alsace. Et on sait bien que le vent d'Est n'est jamais très bon !

**La CGT invite les collègues concerné-e-s à d'ores et déjà porter ces sujets dans les réunions de services.**

*Julie Van Eecke,  
Régis Vandebossche,  
Frédéric Parisot*



journée du 25 novembre

# Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail



À l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, nous exigeons des actes, des moyens et une politique ambitieuse de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la vie, comme au travail.

Si la **Fondation des Femmes** estime que l'État devrait consacrer de 0,5 à 1% de son budget pour assurer efficacement la protection des victimes de violences conjugales, sexistes et sexuelles en France, l'estimation des moyens nécessaire pour faire de tous les lieux de travail des endroits de ressources et de sécurité pour les femmes reste à construire.

Le problème est massif et grave et touche les femmes de toutes professions, du secteur privé comme public et de toutes catégories socioprofessionnelles. Harcèlement moral à caractère sexiste, agissement sexiste,

harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol, ne sont pas que des mots. Les chiffres sont là (cf. graphique), ça concerne tout le monde.

**La santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses est une obligation de l'employeur.**

Il est temps que la France s'aligne sur les meilleures législations européennes. Nous demandons que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer

**En Espagne, les victimes de violences intrafamiliales ont le droit à la mobilité géographique et au changement de lieu de travail, à l'accès à la retraite anticipée, à la suspension de la relation de travail avec emploi réservé ou encore à la nullité de son licenciement. En Irlande, le gouvernement a approuvé début septembre 2023 une loi proposant 5 jours de congés payés aux victimes de violences domestiques dans le prolongement sa ratification à la Convention 190 de l'OIT.**

de nouveaux dispositifs dans la loi. Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas une fatalité. A nous de faire respecter le droit du travail et de transformer les situations de travail en gagnant de nouveaux droits pour faire cesser les violences faites aux

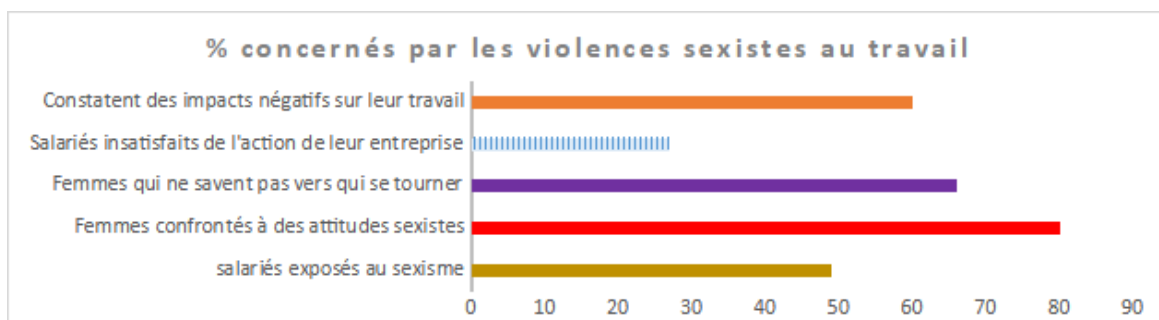
femmes. Transformer le travail, c'est transformer la société tout entière !

## Focus

Pour ne plus entendre de la part des médecins

« je ne peux pas faire de certificat médical, il y a le secret médical » Pour ne plus entendre « je ne peux pas attester, je n'y étais pas » : de l'importance des témoignages indirects Parce qu'il n'est pas facile de s'y retrouver dans le vrai du faux, dans les procédures, dans les qualifications des actes ; l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail a fait un travail exceptionnel de boîte à outils :

- > Modèle de **lettre à son employeur**
- > Modèle de demande **d'aide juridique**
- > Guide pour **mettre en cause en cause un employeur public** et reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur
- > **Preuve** des violences sexuelles au travail : point sur la recevabilité des **enregistrements clandestins VFT - Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail**  
**Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24**  
**E-mail : contact@avft.org**  
**23 rue Jules Guesde**  
**75014 PARIS**  
**(uniquement sur rendez-vous)**  
**https://www.avft.org/**



◀ site sur l'égalité professionnelle

