hashtag #CGT la cgt

LE MANS METROPOLE
VILLE DU MANS
CCAS

Numéro 17 | MARS-AVRIL 2025

MUNITIONS OU REMUNERATIONS ?!
LE 3 AVRIL, ENTRONS EN RESISTANCE

Edito

Vieux, malade et coupable

Une majorité de députés laisse faire le premier ministre. Pour nous, c'est un dixième-de traitement en moins les jours de maladie. Quand on a la malchance d'être malade, en plus on est puni. Punis également ceux qui sont bloqués aux plus hauts échelons d'un grade. En effet, la G.I.P.A. n'est pas rétablie. Drôle de remerciement !

En échange de cette tolérance, on devait rediscuter de la question des retraites. Il en est de ce conclave comme de toutes les formes de « dialogue social » à froid. Celle où vos représentants syndicaux ne viennent que mandatés par des élections professionnelles. Sans le souffle populaire qui sur ce sujet, avait rempli de manifestants la place des Jacobins. En espérer quelque chose serait trop compter sur le bon vouloir de nos employeurs !

Comme il était prévisible, le pouvoir saute dans le premier train qui passe et nous crie : « pouce, je ne joue plus ! ». Triomphant et sans rival à l'échelle mondiale, le capitalisme est incapable de garantir la paix. De nouvelles menaces plus ou moins lointaines et imaginaires sont sans cesse mise en avant. Il faudrait augmenter le budget militaire. Quand il s'agit de missiles et de canons, les soucis de dette et de déficit disparaissent comme par enchantement.

Suite page 4.....

02 # Echo des services

03 # Echo des services
On en parle

04 # Le dossier
Poil à gratter

Régime indemnitaire IFSE maintien.

Personne ne devait être lésé par le nouveau régime indemnitaire dit I.F.S.E. les sommes versées à ce titre ne pouvaient être inférieures aux primes antérieures. La DG était formelle ; c'était la volonté du Maire !

Pour preuve, les primes attribuées pour des suggestions ou des conditions de travail particulières horaires atypiques, travail de nuit ou du dimanche, travail en hauteur ou travail salissant...) ont été regroupées dans une IFSE maintien, maintien justement pour maintenir le pouvoir d'achat des agents concernés.

Seulement voilà ces primes pouvaient varier en fonction de nombre de jours travaillés dans les conditions ouvrant droit à ces primes. Alors comment faire ? Les syndicats avaient demandé que soit appliqué le plus avantageux ou pour le moins une moyenne haute sur plusieurs années pour tous les agents. C'était parait-il trop compliqué !

La décision prise fut la plus simple à mettre en œuvre : on prend les primes versées en 2023 pour chaque salarié-e-s et on les inscrit dans l'IFSE maintien qui ne doit plus bouger jusqu'à la fin de carrière des agent-e-s.

Résultat, certains se retrouvent plus égaux que d'autres. En effet, pour diverses raisons tous les collègues n'ont pas travaillé intégralement cette année-là : congés parentaux, maladie, formations....

Toutes situations qui sont ignorées par le mode de calcul. Certains collègues sont donc lésés jusqu'à la fin de leur carrière à cause d'événements survenus cette année-là.

Il est urgent de revoir cette question. Une somme identique doit être versée aux collègues qui sont dans la même situation. C'est un minimum en attendant une réévaluation globale pour la catégorie C....

Nous rappelons que pour les nouveaux arrivants sur les postes qui ouvraient droits à ces primes particulières ce sera 0€ ; et là tout le monde sera traité pareil, ce sera jusqu'à la fin de la carrière !

ECHO DE LA F3SCT

DU GRAND PETIT LASSAY

La première séance de la « Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail » de 2025 s'est tenue le jeudi 6 mars. Une fois de plus l'élu délégué au personnel et président de la F3SCT nous aura démontré, s'il en était encore besoin, que le dialogue social dans cette collectivité n'est qu'un bel élément de langage.

PRÉSENTATION DU SONDAGE CGT EHPAD

Suite à un nombre conséquent d'interpellations de la part des collègues concernant des problèmes de harcèlement, d'humiliation ou encore d'insultes qu'ils et elles ont vécu au sein de l'EHPAD public du Mans, la CGT a interpellé la direction. Cette dernière ayant nié cette réalité et n'ayant proposé aucune solution, la CGT avait décidé de réaliser un sondage auprès des collègues de l'EHPAD pour mettre en lumière les situations de violences psychologiques et le niveau d'épuisement professionnel (ou burn out) qu'ils et elles subissent :

- 46 % affirment avoir été témoins de violences psychologiques envers des collègues
- 54 % sont victimes de violences psychologiques d'après leurs déclarations
- 67 % disent avoir subi ces actes de la part de leurs supérieurs hiérarchiques
- 52 % présentent un niveau élevé voir très élevé d'épuisement professionnel

Il aura fallu 2 demandes orales et 2 demandes écrites au nom de l'ensemble des élus du personnel pour que Monsieur le président accepte de respecter cette obligation réglementaire, in extremis, quelques jours avant la séance et que soit ajouté un point « restitution sondage syndical EHPAD » à l'ordre du jour.

Si la CGT a finalement pu présenter les résultats de ce sondage, la reddition du président de la F3SCT n'aura été que de courte durée. En effet, à la suite de notre intervention il a interdit toute discussion et tout débat sur le sujet au prétexte qu'il n'aurait pas pu prendre connaissance des éléments du dossier suffisamment tôt.

Circulez y a rien a voir, rien à dire, de toute façon je n'ai rien entendu. Peut être aurait-il pu en être informé plus tôt s'il avait accepté d'ajouter le point au moment de la réunion de préparation comme il y est obligé.

DES RÈGLES A GEOMETRIE VARIABLE ?

On rappelle à Monsieur le président que les documents nécessaires à la présentation avaient été envoyés le lundi 3 mars à la DRH et à l'ensemble des élu.es de la collectivité et que lors de cette même séance nous ont été présentés, et ont fait l'objet de discussions, deux points dont les documents ne nous ont été transmis que la veille au soir pour l'un et le jour même pour l'autre.

On rappelle également à Monsieur le président que depuis la mise en place de la F3SCT dans notre collectivité, aucun Ordre du Jour (ODJ) ne nous a été transmis dans les délais réglementaires, aucun dossier de séance ne nous a jamais été transmis dans les délais réglementaires et que de manière quasi-systématique des points nous sont présentés en séance sans que les élu.es du personnel n'en aient été informé en amont, qu'il faut parfois attendre 3 – 4 voir 5 mois avant d'obtenir les Procès Verbaux (PV) de séances alors que ceux-ci devraient nous êtres envoyés dans les 30 jours qui suivent.

Tout cela sans parler du fait que les demandes et les revendications des agent.es et de leurs organisations syndicales ne sont jamais entendues et que nos votes (quand les questions y sont soumises) ne sont la que pour laisser croire à un semblant de fonctionnement démocratique car au final c'est bien la collectivité qui a le dernier mot.

Lors de la séance du CST du 27 février dernier une Élue de la collectivité à même osé exprimer sa sidération face au fait qu'elle n'avait pas été consultée par la collectivité elle-même sur une problématique liée au Comité Médical et alors qu'elle y siège depuis près de 5 ans. « Si on est la juste pour assurer le quorum et faire les potiches il faut le dire, si on sert à rien il faut le dire », a t-elle demandé au Président.

Comme quoi on peut parfois partager des constats avec certain.es élu.es de la collectivité !!!

En attendant la situation très inquiétante des collègues de l'EHPAD est renvoyée aux calendes grecques par le premier responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses agent.es.

ECHO D'ICI

CONTRAT D'INVESTISSEMENT

Alors qu'élus et direction générale n'arrêtent pas de pleurer après les sous, voilà qu'en conférence de presse, le Président annonce 666 K€ par an pour des petites entreprises et à des « jeunes pousses ».

Ca s'appelle Contrat local d'investissement et d'innovation... Promis juré, l'argent du contribuable n'ira pas à de gros capitalistes pratiquant le licenciement boursier...

Mais le secteur privé choisit la dimension qui lui convient. Ca dépend des circonstances. On connaît sa capacité d'invention.

L'exemple de NTN qui licencie plus de 150 salariés incite à la prudence. Cette société dépendait autrefois de Renault. L'ex-maison mère ne se sent pas du tout concernée.

Elle vient d'obtenir une aide de LMM. Le souci de financer des emplois stables devrait primer. Souhaitons que toutes les précautions soient prises en ce sens... Notamment si un fils à papa vient au Mans présenter une idée géniale !

RPS

ABORDER LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Le diagnostic des risques psycho-sociaux a été présenté lors de la séance du 6 mars. Ce document émane d'un bureau d'étude mandaté par la collectivité.

Il présente un caractère officiel et donc incontestable. 6 points de préoccupations prioritaires ont été relevés :

- La fatigue liée à la réunionite, aux objectifs irréalisables et au manque d'informations,
- celle liée aux durées hebdomadaires de travail et aux horaires atypiques,
- le stress lié à l'absence de cadrage et de références, à l'utilisation de logiciels inadaptés et au manque de moyens (matériel et personnel),
- le mal être et l'isolement liés à des tensions internes au service,
- l'anxiété liée à la souffrance des collègues, au manque d'anticipation (tiens donc!) et à l'instabilité organisationnelle.

Des sujets qui méritent de l'attention et concernent des services très divers. C'est la fin du mandat. Les élus veulent une collectivité propre sur elle. Il faudrait inaugurer beaucoup d'équipements avant la fin du mandat. Espérons que la direction générale restera dans la voie du réalisme et refusera les bouleversements de planning !

ECHO D'AILLEURS

BUDGET DE L'ETAT : 49-3 ET GRANDES FORTUNES !

Vous connaissez la chanson. Cela fait des décennies que les gouvernements nous la chantent, plus ou moins fort : Déficits, déficit, dette tralala... Va falloir vous serrer la ceinture !

Un chiffre illustre les choix de classe du gouvernement ; c'est 2% ! D'un côté le gouvernement refuse de taxer de 2% supplémentaires les 147 premiers milliardaires ; De l'autre il taxe de 2% le maigre salaire des apprentis et des jeunes en alternance.

D'un côté, le gouvernement renonce à 13 milliards de recettes pour l'Etat ; de l'autre il va chercher 360 millions dans les poches des 800 000 jeunes en formation professionnelle.

DU RN à la Macronie, pour s'opposer à la « folie fiscaliste » qui frapperait tous les citoyen-nes, on refuse de taxer les plus riches !

Il est vrai que l'apprenti ou l'étudiant en alternance, il n'est pas à 30 ou 40 balles près.....

VETEMENTS DE TRAVAIL

De nombreux métiers de la collectivité nécessitent d'utiliser des vêtements de travail dits E.P.I. (pour équipement de protection individuelle). Comme les lecteurs le savent, leur nettoyage est confié à un prestataire.

Ce dernier a récemment changé. La CGT revendiquera encore et toujours la reprise en régie du lavage de nos vêtements de travail. La dotation correspondante n'est pas partout satisfaisante. Face au risque de pénurie, certains collègues gardent trop longtemps leurs vêtements. Cette situation n'est pas digne de nos collectivités. Les élu.e.s F3SCT entendent traiter le problème.

Aussi, nous vous demandons de remonter aux différentes organisations syndicales des témoignages les plus factuels possibles (service, situations, dates sur la durée...) où le manque de vêtements a été problématique pour vous ou pour d'autres collègues, (qui se résignent à porter une tenue plusieurs semaines de suite...).

Nous avons besoin de vos témoignages les plus nombreux et argumentés possibles afin d'avancer sur cette question.

Contact pour envoyer les témoignages et autres infos :
cgt.territoriaux.lemans@gmail.com

ECHO DES ATSEM

La « charte des ATSEM » représente un grand pas en avant. Elle comprend toutefois une surcharge de travail avec les « grands ménages » de février et d'août. Ce travail est très différend de l'entretien du matériel utilisé par les enfants. Il vient en plus du nettoyage annuel des matelas et des couvertures.

Il comprend en particulier le nettoyage de la vitrerie des écoles. Ceci ne correspond ni à la formation ni auprofil des ATSEM. Une solution correspondant mieux à la formation et à l'équipement des agents serait à étudier.

Beaucoup de collègues souhaitent profiter de la semaine d'après le 15 août. Les deux premiers jours de «grand ménage » sont fixés cette année au 21 et 22 août.

Les ATSEM CGT proposent de travailler le 07 et 08 juillet à la place. Cette solution pourrait être confirmée par un sondage.

CYBERREPRESSION ?

« Synchro » de février présente un "document réglementaire" de cybersécurité. Après des années de dématérialisation à marche forcée, on découvre le revers de la médaille. Les ordinateurs connectés ont aussi leurs faiblesses Economiser du papier et des tâches répétitives, c'est bien. Mettre en danger usagers et agents, c'est problématique.

Quand ils ont de tels conséquences, les changements techniques doivent être discutés avec les agents et entérinés en CST.... C'est un minimum si on veut que les contraintes nouvelles soient partagées...

D'autant plus que ces outils consomment beaucoup d'énergie. D'un côté, « synchro » appelle à la sobriété numérique, de l'autre on prône l'IA... Il faudrait savoir !

Problématique aussi, le passage accéléré à Microsoft 365... La protection des données de la collectivité est-elle bien garantie ? Prendre le temps de l'échange et de la discussion serait parfois utile....

Mais, pour nos « managers modernes », quand il y a un problème, c'est toujours la faute du lampiste...Et la solution, c'est le bâton.

Donc, si on vous a imposé un ordinateur et des logiciels plus ou moins adaptés (style ATOS, Oxyad, etc.) gare à l'erreur !

Car : « L'utilisateur ne respectant pas les règles de la présente politique est susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires, sans préjudice le cas échéant des peines prévues par la loi pénale. ». c'est écrit en toutes lettres.

En plus, on envisage de vous ôter les moyens de votre travail : « Les Collectivités pourront restreindre ou suspendre l'accès aux moyens informatiques ou leur usage à l'utilisateur à l'origine de l'événement, sans préavis si nécessaire. »

ECHO DES EHPAD

VOUS AVEZ DIT « SOLIDARITE » ?

Un (premier?) jour férié nous a été volé en 2004. L'ex lundi de pentecôte est chômé pour la quasi-totalité des travailleurs et des fonctionnaires. Les 7 heures de travail gratuit sont librement réparties sur l'ensemble de l'année.

Toutefois, continuité du service public oblige, certains agents de l'EHPAD travailleront le 09 juin. La direction du CCAS entend leur imposer d'effectuer la journée de solidarité ce jour-là. Résultat : la journée n'est plus considérée comme horaire atypique et rémunérée en heures supplémentaires.

Elle n'ouvre droit à aucune récupération.

La liberté de répartir la journée de solidarité comme il le veulent rétablirait l'égalité de traitement avec les autres agents. C'est la revendication de la CGT....

Au-delà de celle-ci, c'est le principe même de la prétendue « journée de solidarité » qui doit être remis en cause. A l'évidence, l'argent collecté ne sert pas aux personnes âgées dépendantes. Des capitalistes, comme l'ex-Orpéa profitent largement de ce nouveau marché.

.....Suite de l'edito.

Mais pas les « bonnes raisons » pour sabrer dans le social, la culture et les conditions de vie des agents.

Dans ces conditions, la confédération CGT se retire d'un « conclave » qui n'avait jamais eu grand sens.

Soyons nombreux le 03 avril pour faire entendre nos exigences !..

POIL À GRATTER

A NOUVEAU L'AMIANTE

Si la question de l'amiante préoccupe les collègues, cela ne semblait guère être trop le cas de la collectivité jusqu'à la distribution d'un questionnaire intersyndical sur le sujet dans les écoles.

Un point avait été consacré au sujet de l'amiante lors de la F3SCT d'avril 2024 concernant le service de l'eau. Les élus F3SCT sont toujours en attente du procès verbal de cette réunion d'instance...

Les demandes répétées d'obtenir les DAT des bâtiments de la collectivité se sont vues ont d'abord abouti à une fin de non recevoir puis à un silence radio étourdissant. Une saisine de la CADA est fortement envisagée.

RAPPEL A L'ORDRE

De nombreux chefs de service pratiquent le « rappel à l'ordre ». Pour l'adjoint au personnel, il s'agirait de régler les problèmes « entre nous », en évitant les sanctions disciplinaires.

Or, celles-ci se multiplient. Souvent précédées par « malgré de nombreux rappels à l'ordre.... ».

Donc, si votre chef de service vous convoque dans son bureau, sans autre précision, c'est un simple entretien. Il peut vous donner son point de vue sur votre place dans l'équipe, sur des aspects techniques ou des procédures.

Il doit le faire de manière respectueuse et calme. Vous n'êtes pas obligé de signer un compte-rendu. On reste dans le cadre de la vie normale du service.

Si votre chef a des informations à faire passer dont il veut garder trace, c'est à lui de vous notifier une note de service. Un échange sérieux nécessite d'être préparé. Convocation écrite, sujet précis à aborder.

TOI AUSSI REJOINS LA CGT
02.43.77.01.49
cgt.territoriaux.lemans@gmail.com
Pour nous rejoindre scanne le QR-Code