

La CGT m2A vous informe

Régime indemnitaire : une augmentation qui doit se poursuivre...

En décembre, la direction a annoncé des augmentations du régime indemnitaire en 2022 allant de 150 euros à 200 euros brut par an selon les catégories, ainsi qu'une prime exceptionnelle de 100 euros brut en décembre 2021 pour les agents de la catégorie C.

Ces montants correspondent à une enveloppe globale en augmentation d'environ 1,1 à 1,2 % de la masse salariale, soit un montant très nettement inférieur à l'inflation officielle de 2,8 % enregistrée depuis un an, alors que le point d'indice est toujours gelé. La baisse de notre niveau de vie moyen va donc se poursuivre.

Si cet argent est toujours bon à prendre, nous ne pouvons pas nous contenter de ces primes exceptionnelles et revalorisations largement insuffisantes. Les prix augmentent, il est nécessaire que les salaires suivent !

Télétravail : démarrage imminent

Les grands principes du télétravail (hors crise sanitaire) dans nos collectivités :

- La possibilité d'une journée de télétravail fixe par semaine ou un forfait de 20 jours maximum par an, pour les personnes répondant aux critères d'éligibilité et sur un accord commun entre l'agent et son responsable.
- Des indemnités forfaitaires pour les frais matériels du travail à domicile sont prévues, avec la fourniture d'un mobile avec abonnement.

La mise en place est prévue à partir du 28 février.

La possibilité de télétravailler est attendue avec impatience par un certain nombre de collègues. Un des points à surveiller est la façon dont les demandes sont examinées, avec de possibles traitements différents selon les services. Le télétravail ne doit pas être un privilège réservé à certains agents bien vus.

N'hésitez pas à nous signaler d'éventuelles difficultés.

Pour notre pouvoir d'achat, il faut des augmentations générales !

En décembre dernier, la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, a une nouvelle fois exclu toute hausse du point d'indice des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

La valeur du point d'indice, qui ne peut être décidée que par le gouvernement, n'a pourtant quasiment pas augmenté depuis plus de dix ans.

Personne ne peut ignorer le contexte social et économique, les augmentations des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et finalement du coût de la vie pour toutes et tous, jeunes, actifs, demandeurs d'emplois et retraités.

Il est urgent et indispensable d'agir toutes et tous ensemble pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations et des pensions de retraite !

Le gouvernement doit augmenter le point d'indice et augmenter en conséquence la dotation financière que l'État verse aux collectivités.

Complémentaire Santé et Prévoyance : pas d'augmentation des tarifs des mutuelles en 2022

Le bilan 2020 et (partiellement) 2021 de la nouvelle formule de la complémentaire santé et de la prévoyance a été présenté en fin d'année dernière.

La nouvelle formule présentait de nombreux changements, avec notamment l'instauration du « reste à charge zéro » pour certains soins dentaires, optiques, et pour les appareils acoustiques.

Pour le moment, les comptes sont équilibrés, aussi aucune augmentation des tarifs n'est prévue en 2022. Cela risque de ne pas durer, car du fait des confinements de nombreux agents ont en fait renoncé ou reporté des soins médicaux, mais dans l'immédiat, c'est une vraie bonne nouvelle.

Périscolaires

Une journée de mobilisation réussie pour la revalorisation du métier et l'amélioration des conditions de travail

Dans le cadre d'une journée nationale d'action, à l'appel d'un collectif et de plusieurs syndicats (dont la CGT), les agents des périscolaires de m2A se sont largement mobilisés mardi 14 décembre, comme dans de nombreuses villes en France.

Les deux tiers des sites périscolaires de la M2A (plus de 40 sites) sont restés fermés toute la journée, et le matin, une soixantaine de collègues se sont rassemblés devant la mairie et le siège de la m2A, à l'appel de la CGT.

Une délégation de grévistes a été reçue par la direction. Les collègues reçus ont pu mettre en avant les causes du mécontentement : précarité liée aux temps non complets et aux cumuls d'emplois, bas salaires, manque de personnel, situation des vacataires, conditions de travail dégradées...

La direction a été à l'écoute, mais pour l'instant, les seules propositions concrètes sont :

- La mise en place d'un groupe de travail, qui a été constitué en début d'année.
- L'amélioration des mobilités, afin de permettre aux agents de candidater plus facilement sur des postes internes.

Pour toutes les autres revendications, nous n'avons pas de réponse de l'administration à ce jour.

Nous restons vigilants et nous maintiendrons la pression sur l'administration afin de pouvoir faire aboutir les revendications des agents.

Manque de personnel : comment le résoudre ?

Avec parfois plusieurs dizaines d'agents absents, malade, arrêtés, en formation ou dont les postes ne sont plus pourvus, toutes les équipes des périscolaires doivent chaque jour multiplier les acrobaties pour accueillir les enfants dans de bonnes conditions.

Avec un temps de travail de base des adjoints d'animation à 50%, des salaires nets oscillant le plus souvent entre 600 et 700€ mensuels qui ne permettent pas de vivre dignement, et des perspectives de carrière limitées, faut-il s'étonner que beaucoup d'agents quittent le service dès qu'ils trouvent mieux ailleurs ?

Il est indispensable de construire de vrais postes avec un temps de travail plus important, et un salaire permettant d'en vivre.



Les revendications du Périscolaire :

- *Le passage à 80% au minima pour tous les responsables de site, car les responsables à 65% n'ont pas le temps suffisant pour remplir leurs missions.*
- *Pour les vacataires, 2h de réunions par semaine (réunions et temps de préparation avant la prise en charge des enfants pour qu'ils puissent faire partie intégrante de l'équipe d'animation)*
- *La dé-précarisation des adjoints d'animation et des adjoints techniques qui travaillent également à la Ville pour faire plus d'heures*
- *Un poste d'adjoint dans les grands sites avec un temps de travail reconnu et pérenne*
- *Augmentation du nombre d'animateurs volants (remplaçants)*
- *Mobilités : faciliter les candidatures et mouvements en interne (démarche engagée par la direction)*
- *Améliorer l'ergonomie du portail Famille concernant le service périscolaire, qui reste trop complexe*
- *Un état des lieux des sites périscolaires et la mise aux normes des sites qui le nécessitent.*

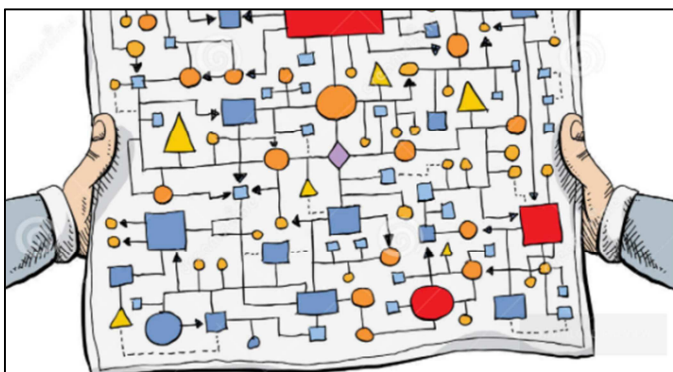
Le chiffre de l'année 2021: 121,7 millions d'euros

C'est le bénéfice net de la Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne annoncé en 2021, en progression de 3 % par rapport à 2019, malgré le COVID, avant la vente de son siège de Sausheim.

Maison du Territoire : combien ça coûte ?

La SAEML « Maison du Territoire », société associant plusieurs partenaires publics (dont la m2A) et privés, a déboursé 5,3 M € pour l'achat du terrain et du bâtiment. La m2A y a investi 2,475 M€. Et il faut ajouter 3,55 M€ de travaux.

Encore un nouvel organigramme, la démutualisation jusqu'où ?



*Vous ne comprenez rien aux nouveaux organigrammes ?
Nous non plus !*

C'était une chose entendue et maintes fois répétée : le Président de m2a n'était pas défavorable à la mutualisation des services entre la Ville de Mulhouse et m2A, même s'il a toujours affirmé vouloir la rénover, en apportant notamment clarification et lisibilité, et en simplifiant ce qui pouvait l'être. Ce que nous trouvons également légitime.

Ainsi au Comité Technique du 23 juin 2017, devant les représentants du personnel, il indiquait :

« (le Président) rappelle que la mutualisation doit être une fierté pour Mulhouse et souligne sa volonté de la développer. Pour que ce travail puisse se faire dans les meilleures conditions et le plus sereinement possible, il convient préalablement de faire un état des lieux. Le travail doit s'effectuer dans un climat de confiance et de co-construction. »

En 2020, après des élections municipales marquées par le COVID, l'abstention, puis l'éviction des élus de la majorité mulhousienne du Bureau de m2A, changement de salle, et changement d'ambiance.

Un nouveau Directeur Général des Services de m2A, M. Jean Ouachée, est recruté.

Le lien Flash n°271 de novembre 2020 qui informe de son arrivée indique cependant :

«Le pôle Ressources restera mutualisé avec à sa tête Monsieur Régis Ochsenbein, Directeur Général Adjoint mutualisé. Cette réorganisation n'emportera aucun changement du point de vue des acquis sociaux et de avancées sociales pour l'ensemble des agents (prime de fin d'année, NBI, jours mobiles, mutuelle, Amicale...), qui seront bien évidemment maintenus.»

Tout ceci est-il en train de voler en éclats ?

Après avoir présenté un nouvel organigramme en mai 2021, la Ville de Mulhouse et m2A ont déjà adopté un nouvel organigramme en décembre 2021.

Cette fois-ci, plus de Directeur Général Adjoint mutualisé des Ressources, plus de M. Régis Ochsenbein à m2A. Ce sont DEUX Directeurs Généraux Adjointes qui s'occuperont des Ressources, l'un de la Ville, l'autre de m2A, alors que l'ensemble des services de cette direction restent mutualisés.

Un autre DGA est embauché par la Ville, et seulement par la Ville, pour encadrer la Direction de l'Urbanisme et de l'Habitat, pourtant largement mutualisée.

Dans le même temps, la démutualisation totale de la Direction de l'Education, engagée depuis plus d'un an, se poursuit, au prix de nombreuses embauches juste pour assurer un service équivalent.

Comment ça vous avez du mal à vous y retrouver ? Vous n'êtes pas les seuls...

Quelle sera la prochaine étape ?

Interrogé par la CGT au Comité Technique, le Président n'a pas indiqué qu'il souhaitait aller plus loin dans la démutualisation. Note prise, affaire à suivre.

Démutualisation :

quelles conséquences potentielles pour les agents ?

- Les agents des services mutualisés doivent-ils commencer à réfléchir de quel côté ils voudront basculer d'ici 6 mois ou 2 ans ? Les collectifs de travail organisés depuis des années seront-ils plus efficaces et susceptibles de produire le même travail s'ils sont divisés en deux moignons de services ?
- Les acquis sociaux, horaires, primes, conditions de travaux, seront-elles demain différentes entre futurs anciens collègues ? La mobilité sera-t-elle encore facilitée entre les deux collectivités ?
- Les agents qui complètent leur temps non complet avec des heures de l'une ou l'autre collectivité doivent-ils commencer à s'interroger ?
- Combien de poste de direction faudra-t-il encore dupliquer, au détriment des postes d'exécution des missions qui manquent déjà ? Avec 2 DGS et 6 DGA, on compte aujourd'hui plus de postes de direction qu'il n'y en a jamais eu dans le passé.
- Un service des Ressources Humaines encadré par deux DGS et deux DGA sera-t-il encore opérationnel au service des agents, ou doit-il se reconvertir en service ping-pong entre les humeurs des deux collectivités ?
- Faudra-t-il faire appel à de coûteux consultants extérieurs pour mobiliser des compétences rares, juste parce que les compétences internes ne seraient pas dans la bonne collectivité ?

La CGT se positionnera contre toute évolution qui engage les deux collectivités sur la voie de la démutualisation complète.

Vétusté du matériel aux services Collecte et Transports : on a besoin de camions qui roulent et de bennes opérationnelles !

Aux services Collecte et Transports, les bennes à ordures ménagères et autres véhicules lourds sont de plus en plus vétustes. Au fil des années, la collectivité a fait des économies sur le renouvellement des camions et des bennes.

Résultats : une flotte à peine suffisante pour assurer la collecte des ordures ménagères, des pannes et immobilisations de plus en plus fréquentes avec toutes les difficultés que cela pose pour l'organisation du travail, des problèmes de sécurité... Certains collègues ont déjà subi des pannes en cascade de 4 à 5 camions dans la même journée !

Dans le même temps, le service « Parc Auto » (ex-Garage), chargé des réparations et de la maintenance souffre de sous-effectif chronique et certains travaux ne peuvent plus y être réalisés. Même le stock de pièces détachées s'est réduit, avec des immobilisations plus longues des véhicules, faute de pièces pour les réparer.

La CGT a interpellé la direction sur ce sujet, lors de la dernière commission de concertation de la direction "Environnement", ainsi qu'au Comité Technique en présence du DGS et du Président. La direction se dit consciente de ces difficultés et évoque également les études en cours pour peut-être passer progressivement à une flotte à l'hydrogène d'ici 2030.

Demain, des camions à hydrogène ?

La collectivité a répondu à un Appel d'Offres national en 2021 pour développer l'énergie hydrogène, afin de remplacer le pétrole, baisser les gaz à effet de serre et produire de l'énergie localement. Parmi les actions proposées, l'acquisition progressive de camions-bennes à l'hydrogène d'ici 2030. Le coût des camions à hydrogène, aujourd'hui beaucoup plus coûteux que celui des camions diesel classiques, ne peut être rentable que si m2A reçoit de fortes subventions de l'Etat, ce qui n'est pas encore confirmé.

Passer à l'hydrogène sera une bonne chose pour la planète, mais d'ici là, dans l'immédiat, il faut que le matériel continue à fonctionner pour que les agents puissent continuer à exercer leur mission dans de bonnes conditions et en toute sécurité.

La CGT revendique :

- un plan d'investissement d'urgence pour le matériel: véhicules, accessoires et pièces détachées
- un plan d'embauches, assorti de revalorisations salariales pour rendre les postes plus attractifs, un plan de formation, particulièrement pour le Parc Auto,
- un plan de maintien des compétences au Parc Auto (ex : pôle métallier), avec la formation de jeunes.



L'employé m2A de l'année

Il faut toujours prendre le temps de bien juger avant de décerner les lauriers, et l'employé m2A de l'année, pour 2019 comme pour 2020, tout bien analysé, c'est, incontestablement, cet ancien Directeur Général Adjoint de m2A, contractuel, si on en juge son traitement indiciaire enviable de 1124. On a cru confondre le chiffre avec le taux d'incidence du dernier pic de COVID.

Un recrutement d'exception, puisqu'il a eu droit à être embauché directement sur le dernier échelon de

son grade, c'est-à-dire directement au niveau le plus élevé, plutôt que de progresser lentement année après année. Pas mal pour quelqu'un qui ne dépassait pas 6 à 7 ans d'expérience en collectivité territoriale, d'après son LinkedIn consultable en ligne, et qui avait esquivé aussi bien l'INET que le concours d'administrateur territorial.

Un recrutement en or (massif), à n'en pas douter, si l'on en croit le compte administratif de la collectivité : 352€ brut par jour de 2019 (à compter de son arrivée en août 2019), y compris les samedis, dimanches et jours de fêtes (c'est vrai qu'à ce tarif, on ne sait plus trop quels jours ne sont pas fêtés). On n'a pas osé faire le calcul de 2020.

Aussi nous ne pouvons a posteriori que profondément regretter la suppression de son poste en 2021, et son départ de la collectivité, passé injustement inaperçu au regard de tout ce qu'il a apporté. Un apport tellement unique que son remplacement n'a pas été encore envisagé à ce jour.

courriel : cgtmulhouseagglo68@gmail.com

Téléphone : 07 88 21 89 54 - Nous rejoindre sur : [facebook.com/CGTM2A](https://www.facebook.com/CGTM2A)

Imprimé par nos soins. Ne pas jeter sur la voie publique. Discutez-en autour de vous. Partagez-le à vos collègues.