

La CGT m2A vous informe

Inflation : quelle progression des salaires attendre en 2023 ?

Tout le monde le constate : l'explosion des prix se poursuit, avec + 6% sur un an en octobre 2022, et des augmentations encore plus dures pour les produits de base : **+ 12% pour l'alimentation, + 19% pour l'énergie.**

Cela risque de s'aggraver avec la fin ou la diminution des « boucliers tarifaires » annoncées par le gouvernement : pour l'essence, le bonus de 30 centimes par litre est passé à 10 centimes en mi-novembre, puis 0 en 2023. Pour le gaz et l'électricité, les boucliers tarifaires restent incertains pour 2023.

L'augmentation de 3,5% du point d'indice en 2022 ne peut donc pas suffire, d'autant plus qu'elle arrive après des années de gel ! Et pour les agents de base les moins bien rémunérés, ce ne sont pas les débuts de carrière très lents qui vont pouvoir compenser.

LE CHIFFRE : 9 ans (et 7 échelons)

C'est selon les grilles actuelles, le temps nécessaire pour atteindre une progression mensuelle de 50€ brut du traitement de base (hors primes) pour un nouvel agent de catégorie C : 1702€ brut au 7^{ème} échelon, contre 1649€ brut au 1^{er} échelon.... Soit seulement +0,3% en moyenne chaque année.

Localement, m2A a augmenté des primes (la prime de fin décembre passera à 600€ pour toutes les catégories), en plus de certaines mesures nationales comme le forfait mobilité (jusqu'à 200€ notamment pour le covoiturage), ou la revalorisation de la filière sociale. Cependant, de nombreux agents ne bénéficient pas de l'ensemble de ces mesures et vont encore s'appauvrir.

Le gouvernement annonce de nouvelles négociations salariales sur le point d'indice en janvier 2023.

Cependant, rien n'est prévu pour l'instant dans les budgets 2023: ni celui de l'État, ni celui de m2A qui prévoit une hausse limitée à 2,5% de la masse salariale.

La CGT revendique pour le pouvoir d'achat

- **Nationalement : 10 % de hausse de la valeur du point d'indice tout de suite et l'indexation des salaires sur l'inflation, financée par l'Etat**
- **Localement : le versement d'une prime exceptionnelle à l'hiver 2023 qui s'annonce douloureux, et des ratios à 100% pour les avancements de grade en catégorie C.**

PERISCOLAIRES

Enfin la suppression des postes de responsables de site à 65 %

C'était une particularité mulhousienne dont se seraient bien passé les 11 agents concernés : **les temps de travail des responsables de sites à 65% seront enfin supprimés à compter du 1^{er} janvier 2023.** Tous les agents responsables passeront au minimum à 80%, un temps minimal indispensable pour assurer toutes les tâches de gestion, d'encadrement et d'animation.

Pour les responsables de sites dont les habilitations sont entre 50 et 80 enfants, **il est aussi définitivement actée la décharge des responsables**, conformément à la réglementation. Sur chaque site concerné, un adjoint d'animation supplémentaire sera embauché (12 au total), ce qui soulagera les équipes d'animation.

Ces mesures ne tombent pas du ciel : elles viennent de la mobilisation des agents en décembre 2021, initiée par la CGT qui a permis, par la mise en place d'un groupe de travail avec l'administration, d'aboutir à ces mesures.

Tout n'est pas réglé pour autant : manque de personnel, formation, conditions de travail, et les salaires des nombreux responsables de catégorie C.

Un groupe de travail lancé pour les adjoints d'animation

Toujours dans la suite (tardive) de la mobilisation de décembre dernier, la première séance du groupe de travail concernant les adjoints d'animation a eu lieu le 09 novembre.

C'est plus qu'urgent : la situation des adjoints d'animation est tellement précaire (bas salaires, cumuls d'emplois, absence de perspectives de carrière) que ces postes sont désertés et les recrutements toujours plus difficiles. En conséquence le manque de personnel s'aggrave, il manque plusieurs dizaines d'adjoints d'animation chaque jour et les conditions de travail s'aggravent pour ceux qui restent.

La CGT revendique pour les adjoints d'animation

- **Une dé-précarisation des cumuls d'emplois**
- **Un plan de formation qualifiant**
- **Une vraie réflexion en lien avec les communes pour aboutir à une augmentation du temps de travail**

Lettre ouverte au Président : **Il est temps de réagir**

« Monsieur le Président,

A maintes reprises le syndicat CGT-m2A vous a alerté sur la situation de nos collègues quant à la poursuite d'un mouvement de démutualisation à bas bruit, qui a touché, après la Direction Générale, la direction de l'Education, des ajustements progressifs dans nombre de services, et bientôt l'emménagement à Sausheim, pendant que **les collègues des autres directions mutualisées qui s'interrogent sur leur avenir professionnel**, et en particulier ceux des services fonctionnels du Pôle des Ressources, pilier central de la collectivité et garant de son bon fonctionnement quotidien. Une étude avait été d'ailleurs été diligentée l'an dernier sur l'organisation de cette direction auprès d'un cabinet de conseil sans que, comme pour les précédentes, nous ayons pu prendre connaissance de leurs réflexions et conclusions.

Aujourd'hui et malgré nos demandes répétées, la chape de plomb qui entoure cette démutualisation rampante ne fait qu'exalter les idées les plus folles. **Vous prônez la « co-construction », à laquelle en théorie nous ne pouvons que souscrire, mais en fait les collègues vivent la « dé-construction ».** Quel que soit l'interlocuteur à qui nous nous adressons, nous avons, au mieux, une réponse vague et hors de sens, au pire, un silence assourdissant. Officiellement le discours reste le même : « *Tout va bien dans le meilleur des mondes* ».

Pour de multiples raisons, **ce processus engendre un climat délétère qui rejaillit sur l'ensemble de nos collègues.** C'est d'abord la perspective d'une fracture des collectifs de travail, souvent organisés, sédimentés de longue date, qui est mal vécue, d'autant plus qu'elle est floue, indécise, susceptible de s'opérer selon de nombreux scénarios difficiles à anticiper.

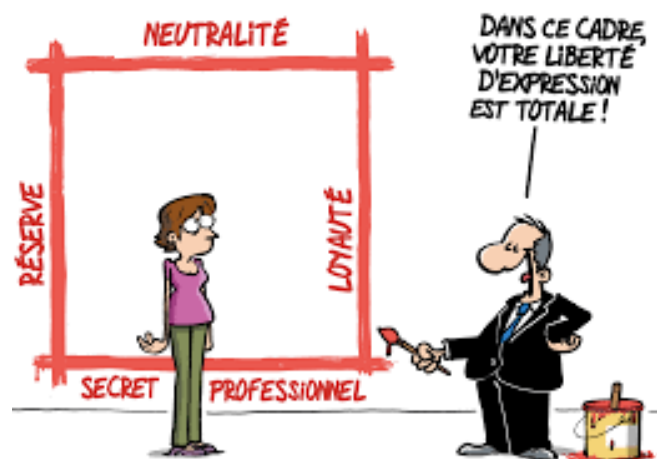
C'est la crainte de tout ce que ce processus pourrait générer : de la perte de compétence et d'expérience partagées, de l'incapacité à continuer à assurer le service public dans de bonnes conditions, ou, à l'inverse l'idée d'une réduction des missions, de leur intérêt ou de la qualité du service rendu dans des services scissionnés devenus trop petits ou isolés hors de leur champ disciplinaire habituel.

C'est aussi, dans un autre registre, toute la conséquence de la « *valse des chefs* » inhérente à toute réorganisation, l'inévitable course aux ambitions individuelles qui vient perturber parfois

durablement les relations interpersonnelles au sein des directions avant, pendant et après ces périodes de changement, et qui dure ici une éternité.

Enfin, tout ceci peut-être d'autant plus mal vécu que beaucoup sont persuadés qu'à cause du poids de l'orientation politique, **de telles réorganisations se réaliseraient nécessairement sans vraiment tenir compte du vécu et de l'expertise professionnelle des agents**, qui semblent pourtant assez bien placés pour évaluer les avantages et inconvénients d'une organisation qu'ils font tourner chaque jour.

En cause, en effet, un des pires maux qui ronge la collectivité : les questionnements rarement explicites, mais omniprésents, sur la loyauté ou déloyauté supposée des uns et des autres, et l'ascendant qu'elle prend sur l'expertise, le travail et l'investissement personnel des collègues. Pour nous autres agents du service public, fonctionnaires ou contractuels, mutualisés ou non, **il peut difficilement y avoir pire remise en cause que des suspicions en déloyauté** qui viennent ébranler en profondeur notre éthique professionnelle et personnelle.



S'il est justifié que la confiance des élus aux fonctionnaires ne soit pas automatique, et doive se construire sur la base d'un travail partagé, tel n'est pas le cas des témoignages relatifs à des méfiances persistantes ; à notre sens malheureusement trop nombreux pour être négligés.

C'est aussi, à tort ou à raison, perçu comme l'une des motivations sous-jacentes d'une perspective de démutualisation : les agents mutualisés ne seraient pas complètement fiables. Le renouvellement (ou le remerciement) de l'ensemble de la direction générale installée en 2018, en à peine 4 ans, n'est pas là pour rassurer à cet égard.

Enfin, **le décalage entre les moyens nécessaires en lieux en personnel nécessaires pour assurer les séparations** d'une part (une vingtaine de poste rien que pour la séparation du pôle administratif des services Education par exemple), **et la faiblesse de nombreux salaires et de dotations en moyens humains et matériels alloués à certains services d'autre part**, est vivement ressenti par des collègues de plus en plus désabusés.

Cette situation ne peut plus durer Monsieur le Président. Aujourd'hui, il y va du bon fonctionnement de tous les services, du sens même de l'exécution des missions de service public, et pour nos collègues, du sens même du travail. Certains ont choisi de quitter la collectivité, d'autres tentent de tenir le choc, mais il y a une souffrance au travail telle que, pour le syndicat CGT-m2A, cela risque d'avoir des conséquences psychologiques et physiques sur nos collègues.

Alors que la situation nationale et internationale générale entretient un climat hors du travail excessivement anxiogène, la situation dans la collectivité pour nos collègues n'est pas facteur de sérénité. **Pourtant, c'est justement dans ces temps troublés que la stabilité du service public constitue un service et un repère fondamental** pour les habitants et les acteurs du territoire, et cela requiert comme préalable un minimum de cohésion interne à la collectivité qui est aujourd'hui mise à mal.

Il y a pourtant urgence à dépasser et sortir par le haut de ces dilemmes d'organisation afin de pouvoir se concentrer sur les multiples défis de l'époque qui touchent notre territoire comme tous les autres, qu'il s'agisse du réchauffement climatique, des transformations numériques, de l'affaiblissement de la cohésion sociale ou de la transition écologique, après un été marqué par des feux de forêt dans la Hardt, et des tensions fortes sur la ressource en eau dans le département, et les risques de paupérisation d'une partie de la population sous les coups de boutoir de l'inflation.



Incendie dans la forêt de la Hardt à Rixheim – 10 août 2022

Beaucoup de nos collègues n'y arrivent plus par manque de moyens tant humains que matériels.

Beaucoup de nos collègues sont en train de perdre leurs repères et les valeurs qui sont les fondements de l'exécution des missions pour lesquelles ils exercent au sein de la collectivité.

Beaucoup de nos collègues ont cette sensation que leur travail et leur investissement ne sont plus reconnus à leur juste valeur. Ces dysfonctionnements se mettent à ruisseler sur l'ensemble de nos collègues quelle que soit la catégorie hiérarchique, quelles que soient les missions confiées.

C'est aussi cette situation qui a malheureusement conduit tout ou partie de votre encadrement à s'adresser par écrit à votre Direction Générale. Vous conviendrez, Monsieur le Président, qu'il est grand temps de réagir.

Par conséquent, le syndicat CGT m2A, en responsabilité, s'inquiète des risques que cette situation peut avoir sur la santé psychique et physique de nos collègues et vous enjoint à assurer votre rôle d'employeur et à tout mettre en œuvre pour que cette situation ne perdure plus.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, nos sincères salutations.

Le syndicat CGT m2A

Copie à :

- Jean-Luc SCHILDKNECHT – 1^{er} Vice-président
- Jean OUACHEE – Directeur Général des services
- Jean-François WOLLBRETT – DGA
- Pascale STOLTZ – DRH
- Valérie VERGER – Médecin Directeur »

La réponse du Président

Suite à cette lettre ouverte transmise le 27 octobre, nous avons été reçus par MM. SCHILDKNECHT, OUACHEE, WOLLBRETT et Mme STOLTZ le lundi 07 novembre.

Il nous a été indiqué qu'il y avait bien conscience de la charge de travail aiguë dans de nombreux services et de ses implications, avec des consignes de prise en compte qui seront rappelés aux différents directeurs.

De même, si des évolutions de l'organisation ne sont pas exclues compte-tenu notamment de la forte montée en puissance de m2A depuis 2010, nous avons pu partager leurs conséquences sur le plan professionnel, personnel, et ses imbrications avec l'exécution des missions et la charge de travail. Il a été convenu que toute évolution nécessiterait de prendre le temps de l'étude et de la réflexion, et surtout de partir de la façon dont le travail est réalisé aujourd'hui concrètement à la base et non simplement depuis le haut.

Nous espérons que cela sera suivi en pratique.



L'employé de l'année 2021

Un prix remis avec les félicitations du jury : l'employé de l'année 2021, c'est notre malheureux collègue qui **s'est vu reconnaître un accident de service lors d'une lointaine et valeureuse mission à La Croix-Valmer**, sur les hauteurs de St-Tropez, après s'y être malencontreusement blessé, entre les lauriers et oliviers, peu avant Noël 2021. Car c'est, sans aucun doute, le premier agent qui se voit reconnaître par les collectivités mulhousiennes un accident de service véritablement « *premium* », 5 étoiles, « *all primes inclusive* », avec vue grandiose sur la Méditerranée.



La Croix-Valmer, plage de Gigaro

La DRH ne nous a pourtant pas encore précisé quel service il est prévu de délocaliser sur la côte varoise... et c'est bien dommage, car cela pourrait attirer bien des vocations qui nous manquent cruellement aujourd'hui : **enfin on va pouvoir recruter!** Ou peut-être la collectivité a-t-elle confondu l'Amicale du Personnel avec l'un de ses services, et oublié que les logements de vacances ne faisaient pas partie de son patrimoine, mais celui de la propriété collective des agents de la Ville de Mulhouse et de m2A.

C'est en tout cas une bien belle incitation pour tou-t-es les accidenté-es du travail de la collectivité qui se sont bousillés leurs articulations dans leur périscolaire avec vue sur la mer Doller, ou à l'arrière de leur camion avec vue sur la route de St-Tropez Richwiller, et qui **régulièrement se voient sommés de reprendre le travail avec leur corps rafistolé et endolori** : loin d'ici, un monde meilleur existe.

Collecte : ça bouge suite à la mobilisation de juin

Au début de l'été, une partie des agents de la Collecte des ordures ménagères ont fait grève, à l'appel de la CGT et FO. En mai, une de leurs collègues, responsable de secteur collecte, apprenait que son contrat ne serait pas renouvelé début juillet, après deux années passées dans le service, et avec des justifications de la direction plus minces que du papier à cigarette.

Cette nouvelle a suscité beaucoup d'incompréhension parmi les nombreux collègues qui l'appréciaient professionnellement. Et ils l'ont fait savoir en faisant tourner une pétition, en interpellant le président de la m2A Jordan lors d'une visite dans le service et, en faisant grève en apprenant la fin de non-recevoir de la direction. Suite à la grève, la collègue s'est vue proposée d'autres postes et a finalement été embauchée dans un autre service.

A travers cette mobilisation, les collègues ont exprimé un « ras-le-bol » plus général sur certaines méthodes de management (inégalités de traitement, décisions arbitraires...) et les conditions de travail.

Une délégation avait été reçue quelques jours plus tard par la direction générale pour évoquer ces sujets. Celle-ci a proposé une démarche pour « *requestionner* » les pratiques managériales de l'encadrement, avec la mise en place au début de l'année 2023 de groupes de travail auxquels pourront participer des agents.

Une nouvelle fois, la solidarité entre collègues et la mobilisation permettent de faire avancer les choses !

Mathématiques femmes/hommes à l'agglomération : $0+12 = 90$

Le rapport sur l'égalité hommes/femmes à m2A vient de paraître, et il en ressort que les mathématiques sont parfois compliquées à l'agglomération. **On semble avoir parfois beaucoup du mal à diviser par deux :**

- **0%** : c'est le nombre de femmes à la Direction Générale de m2A (4 hommes / 0 femmes)
- **12%** : c'est la proportion de femmes parmi les Vice-Présidents de m2A (14 hommes / 2 femmes)
- **90%** : c'est la proportion de femmes parmi les postes à temps non complets (temps partiels subis) parmi les agents de m2A (33 hommes / 285 femmes)

Les 3 chiffres auraient-il un rapport entre eux ?



Depuis près de 20 ans, les militant-e-s de la CGT s'investissent pour les droits individuels et collectifs des agents de m2A.

La solidarité des agents est notre force. Ne restez pas isolé, contactez-nous, syndiquez-vous. Votez aux élections professionnelles du 08 décembre 2022.

courriel : cgtmulhouseagglo68@gmail.com - Téléphone : 07 88 21 89 54 - [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.