

cinéma
cinéma
cinéma

page 3

AH, VOUS
N'ÊTES PAS
AUTORISÉ

Bienvenue !

page 4

SI VOUS
SOUSHAITEZ
POUVOIR REGARDER
UN ÉLU DANS LES
YEUX, IL VA FAUOIR
PASSER À LA FOUILLE
AU CORPS + RAYONS X

PENDANT
QUE MON COLLÈGUE
VÉRIFIE VOS
ANTÉCÉDENTS ET
CEUX DE VOS
ANCÊTRES

Etat
d'esbroufe
et sanctuaire

page 7

NON,
MAIS J'É
VOULAIS JUSTE
ASSISTER AU
CONSEIL...

HAHAHA HA
"JUSTE ASSISTER
AU CONSEIL"
HAHAHA!

Economie
de rien

page 8



bienvenue en 2017 !

l'édito Comme 2016, mais en mieux

Bonne année et bonne santé, c'est la formule rituelle en début d'année. Et si pour une fois, on se donnait les moyens d'agir pour qu'elle puisse être suivie d'effets ?

Certes, la santé, c'est fragile et nul ne peut préjuger à l'avance de ce qui peut advenir mais quand même... Ne pas laisser FILLON et Consorts briser notre système de sécurité sociale et de santé, n'est ce pas un pas de franchi pour donner un sens à « Bonne santé » ? Se battre au sein du CHSCT et ailleurs pour de meilleures conditions de travail, pour dénoncer les harcèlements, la souffrance au travail, n'est ce pas joindre l'acte à la parole et préserver d'une certaine manière notre santé ? Et bonne année ! En vrai, nous savons tous qu'elle dépendra en grande partie de nous mêmes, de nos engagements ou au contraire de nos petites lâchetés... Il y en aura pourtant des occasions d'influer sur l'année en cours, de s'engager ou se capituler, de résister ou de hurler avec les loups...

Les élections TPE, les élections présidentielles et législatives, les mobilisations syndicales et citoyennes... lutter pour refuser le recul de l'âge de la retraite et la baisse des pensions, lutter encore pour obtenir envers et contre tout, une réduction du temps de travail pour lutter contre le chômage, travailler moins pour travailler TOUS ! La CGT/MEL souhaite à toutes celles et à tous ceux qui veulent changer les choses et rendre 2017 plus belle que 2016, qui veulent redonner l'espoir d'un avenir meilleur aux générations qui suivent, une bonne année de luttes et d'engagements.

La CGT/MEL est une source d'inspiration pour l'administration. Source d'inspiration, pour la journée de la femme, les saveurs du monde, l'info sur le PPCR et le cadeau de début d'année type calendrier, je propose à celle-ci de s'inspirer des revendications de la CGT/MEL pour l'augmentation du régime indemnitaire !



Daniel Dutthilleul

« Il y a tant de mondes,
Tellement de soleils,
Il n'y a qu'une terre,
Mais on vit pas tout sur la même. »

*Dire Straits
(Brother in Arms)*



l'agenda

HIS sur le « RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. »

De 9h00 à 10h00 :

- > Luxembourg : jeudi 12 janvier 2017
- > UTLS : mardi 17 janvier 2017
- > UTRVA : lundi 23 janvier 2017
- > UTTA : jeudi 26 janvier 2017
- > UT Marcq- La Bassée : mardi 31 janvier 2017
- > MIN de Lomme : jeudi 9 février 2017
- > Stadium : mardi 14 février 2017

Autres horaires

- > Euralliance/Crystal /Hôtel : jeudi 9 février 2017 de 13h00 – 14h00 – salon des réceptions
- > PC régulation : mardi 14 février 2017 de 14h00-15h00
- > Mosaic : mardi 21 janvier 2017 de 10h45 – 11h45
- > Prés du Hem : mardi 21 janvier 2017 de 14h00-15h00
- > ENM Val de marque Tourcoing : mercredi 22 janvier 2017 de 10h45–11h45
- > ENM Roubaix : mercredi 22 janvier 2017 de 14h00- 15h00



Carole Matthieu

Prix **CGT MEL** du film

Carole Matthieu

Par Louis-Julien PETIT

Un film sur le monde du travail et les relations hiérarchiques.



De quoi ça parle ?

Carole (Isabelle ADJANI) est médecin du travail à Melidem, une entreprise de télévente. Elle est le principal témoin du mal-être des salariés, qui subissent des techniques de management brutales et humiliantes. Elle déplore également le manque de soutien de sa hiérarchie, qui minimise les problèmes qu'elle lui fait remonter et qui refuse de revoir ses méthodes d'encadrement. Cette absence de soutien est d'autant plus mal vécue qu'un des salariés, Vincent, lui demande de l'aider à en finir...

Pourquoi on a aimé ?

Plus que sur la dureté du monde du travail, ce film apporte un sombre éclairage sur le secteur du télémarketing. On y voit des salariés placés à la fois sous la surveillance de leurs collègues (travail en open space) et de leurs encadrants

directs, qui écoutent en temps réel les appels passés aux clients et leurs conversations privées (principe de la « double écoute »). Dénués de toute intimité, les salariés sont plus vulnérables et plus dociles aux méthodes d'encadrement et à la culture du résultat inculquée par la hiérarchie. À titre de comparaison, cette technique de contrôle social est également utilisée sur les détenus dans les prisons françaises...

Le saviez-vous ?

Le personnage de Christine PASTRES, DRH dans l'entreprise, est interprété par l'actrice Corinne MASIERO, née à Douai et qui vit à Roubaix. Elle a été nommée en 2013 au César de la meilleure actrice pour son interprétation du rôle principal dans le film « Louise Wimmer ».

Vincent Kaleba

après les victoires de la musique...

Les victoires de la CGT

Victoires de La CGT dans les élections professionnelles:

Après une année 2016 riche en luttes et manifestations, les salariés confirment leur confiance dans la CGT et la font progresser aux élections professionnelles:

Lors des élections du 8 décembre 2016, Le syndicat CGT du CHRU de Lille conforte sa première place en obtenant 38,01 % des suffrages en progressant de 3,3% et laissant à plus de 10 points la deuxième organisation syndicale au Comité technique d'établissement.

Le SDIS 59 avec 25% des suffrages obtient 2 sièges en Commission Administrative Paritaire des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés suite aux élections professionnelles du 8 décembre dernier.

Automobile Club du Nord de la France, la CGT obtient 100% des suffrages!



Bienvenue à nos collègues des WEPPEs

En ce début d'année où il est de coutume de présenter ses vœux, nous le faisons avec une attention particulière à la quinzaine d'agents de l'ex communauté de commune des Weppes.

Ces agents nous ont accueillis chaleureusement dans leurs locaux respectifs (siège C.C. des Weppes Bois Grenier et Musée de Fromelles) en cette fin d'année 2016 et cela nous a permis de mieux appréhender les difficultés de leur intégration et d'intervenir efficacement lors du dernier CTP.

À cette occasion, nous devions reconnaître que pour la majorité de ces futurs collègues le transfert à la MEL était plutôt favorable. Mais la CGT s'est malgré tout engagée sur quelques difficultés à régler.

Nous avons fait prendre en compte la spécificité du rythme de travail des personnels du musée de Fromelles ouvert six jours sur sept, qui fonctionne été comme hiver avec du personnel dévoué au nombre de 6 (4 emplois à plein temps et 2 contrats aidés).

De ce fait nous avons refusé en CTP la première version de la délibération les concernant qui parlait d'annualisation du temps de travail et nous avons été entendus.

Néanmoins Il nous faut encore progresser sur la question du travail du dimanche et des jours fériés, et l'administration semble prête à rechercher des solutions, à l'image des dispositifs plus favorables existant à la mairie de Lille.

En effet, d'autres collectivités se sont saisies de la problématique des agents travaillant dans les musées (dimanche et jour férié compris) et appliquent déjà les principes de rémunération prévus à cet effet.

Pour certains des collègues exerçant jusqu'alors dans les services administratifs et techniques de la C.C. des Weppes, certaines propositions de postes n'étaient pas encore consolidées lors du CTP. Or ces mobilités se sont imposées à eux avec la réforme territoriale. Ils n'étaient pas dans une logique de mobilité voulue. S'il est incontestable que la situation des agents s'est améliorée avec le transfert sur les plans du régime indemnitaire et de

l'action sociale, n'oublions pas que c'est avant tout le travail qui importe quand on passe 8h par jour au bureau. C'est le travail qui donne sens à la vie. La CGT sera vigilante à ce que l'ensemble des affectations proposées aux nouveaux collègues soit en pleine cohérence avec leurs attentes. Nous avons déjà prévu d'ailleurs de les voir à nouveau courant janvier pour faire le point !

Nous leur souhaitons de nouveau la bienvenue et leur réitérons nos meilleurs vœux pour 2017 !

*Jean-Marc Lecourt
et Frédéric Parisot*





Questions à :

Philippe MORANTIN

agent de la voirie départementale transféré à la MEL

Le CGT Infos : Bonjour Philippe tu es l'un des responsables syndicaux CGT SNPTRI (Syndicat National des Personnels Techniques Réseaux et Infrastructures) à la voirie départementale et tu viens d'intégrer la MEL avec tes collègues au 1^{er} janvier. Comment s'est passée cette intégration ?

Tout d'abord, je voudrais dire que nous avons largement anticipé cette intégration. Nous avons des réunions régulières avec la CGT MEL afin de préparer cette échéance importante pour tous. Les agents de la fonction publique sont les premiers concernés par les réformes territoriales. Comme d'habitude, le législateur n'a pas prévu de demander leur avis en tant qu'agent et citoyen, alors que cette réforme concerne l'ensemble de la population. Il est à noter au passage que c'est une curieuse conception de la démocratie... Nous nous sommes donc comme à notre habitude mis en marche et nous avons étudié l'ensemble des sujets. Pour exemple : temps de travail et RTT, rémunération, régimes indemnitaires, primes, droits aux congés, déroulements de carrière mais aussi reconnaissance de la spécificité de nos métiers etc.... Pour rappel, le transfert c'est près de 200 collègues, 700 kilomètres de voirie, des ouvrages d'art, et le matériel.

Le CGT Infos : justement est-ce que vos revendications ont été entendues ?

Lors des premières réunions d'intégration il a fallu expliquer la spécificité de nos missions et de notre organisation. Là encore, je crois que notre préparation a beaucoup compté. Comme l'on dit « Travail bien préparé, travail à moitié fait ». Nous avons donc listé la quasi-totalité des points de frictions et l'autorité territoriale a bien perçu notre détermination. Dans l'entrefaite des réunions de travail se sont mises en place et un dialogue s'est instauré dans le respect de chacun.

Le CGT Infos : A t'écouter on croirait presque que tout s'est passé facilement !

Ce n'est bien sûr pas le cas, il a fallu parfois montrer les dents lors des réunions de travail et réexpliquer de nouveau la spécificité de nos missions que nous faisons chaque jour au service des usagers. Nos métiers ré-



pondent à des contraintes spécifiques et fortes qui n'étaient pas forcément perçues comme telles par les services de la MEL. Comme nous avons l'habitude de dire : « chez nous c'est la route qui commande » dans le sens où nous devons adapter l'organisation de nos interventions en fonction de nombreux facteurs (météo, circulation, accident etc.). Nous intervenons de jour comme de nuit, 24h sur 24h, 365 jours par an, sur des infrastructures dangereuses. Il faut vraiment être sur le terrain pour comprendre l'ensemble des risques auxquels nous sommes exposés. Nos explications et interventions syndicales ont permis de



faire comprendre ces réalités qui imposent et justifient les règles de fonctionnement précises. Ce sont nos conditions de travail, notre sécurité et le service public qui en dépendent.

Le CGT Infos : pour conclure ?

L'année 2017 doit permettre de répondre à d'autres questions telles que l'organisation des astreintes, le suivi médical particulier du fait de l'exposition à des matières toxiques (amiante, cancérigènes, mutagènes) etc.

Cette année doit aussi permettre de renforcer les liens CGT avec nos collègues de la MEL pour une CGT plus forte car on voit bien à travers ces exemples que la mutualisation de nos forces syndicales permettent de réelles avancées.

Enfin, je voudrais remercier Stéphane Dumez, Régis Vandenbossche ainsi que l'ensemble de la Commission exécutive de la CGT MEL pour l'accueil qu'ils nous ont réservé et pour le travail qu'ils ont fourni à nos côtés lors des négociations. Et enfin des remerciements tout particuliers à Boris Lescan (Secrétaire Général du SNPTRI pour le Nord) qui par son analyse politique et son implication dans notre syndicat a amplement participé au bon déroulement de notre intégration. Merci aussi à Christophe, Fabrice, Yann, Éric, Nathalie... Merci mes camarades **ET VIVE LA CGT !**

*Propos recueillis
par Stéphane Dumez*



le petit oiseau va sortir !

Souriez, vous êtes... vidéo-surveillé !

La situation « d'état d'urgence » que nous vivons depuis les attentats de novembre 2015 ne doit pas nous faire oublier que les citoyens que nous sommes ont des droits. Il pourrait être tentant pour certains d'être tenté de l'oublier. Le droit à l'image fait partie de ces droits. Petit rappel « Juridix ».

La vidéosurveillance s'est installée dans notre quotidien, dans nos rues, nos magasins mais aussi dans les couloirs de notre établissement. Si ces dispositifs peuvent être légitimes pour assurer la sécurité de biens ou de personnes, leur limite est celle du respect de la vie privée.

Des caméras peuvent être installées pour surveiller des accès, des voies de circulation ou de stockage de biens de valeur mais elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail. Les zones de pause ou les sanitaires doivent être hors champ des caméras tout comme les voies d'accès aux locaux syndicaux.

Autres points importants, les données collectées par les caméras ne pourront être conservées plus d'un mois sauf si elles sont utilisées dans le cadre d'une procédure pénale ou disciplinaire. Et seules les personnes habilitées et dans le cadre de leurs fonctions peuvent visionner les images enregistrées (par exemple le responsable de la sécurité).

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

La déclaration

Si les lieux filmés ne sont pas ouverts au

public et que les images sont enregistrées, l'installation de caméras doit donner lieu à **une déclaration à la CNIL**.

Filmer des lieux ouverts au public fait, par contre, l'objet d'**une demande d'autorisation en préfecture**.

Et, quel que soit le cas, les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d'installer des caméras.

Si un dispositif de vidéosurveillance ne respecte pas ces règles, de nombreux recours sont possibles auprès de la CNIL, l'inspection du travail, la préfecture, les services de Police...

L'information

Les personnes susceptibles d'être filmées, employés ou visiteurs, doivent être informées au moyen d'un panneau affiché de façon visible an-

nonçant l'existence du dispositif, le nom du responsable du système ainsi que la procédure à suivre pour accéder aux enregistrements visuels les concernant. De plus, chaque employé doit être **informé individuellement** (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service de la mise en place du système de vidéosurveillance).

A défaut de cette information complète, les images enregistrées ne pourront être opposées aux employés, dans le cas d'une procédure disciplinaire par exemple.

Stella & Fatiha



Protocole PPCR

Les projets de décrets examinés le 14 décembre par le CSFPT modifient les décrets du

26 février 2016 portant sur l'échelon indiciaire et sur le statut relatif aux ingénieurs territoriaux.

Ingénieurs territoriaux

1. Revalorisation du point d'indice

Transfert primes points : +4 points de traitement en janvier 2017 et +5 points en janvier 2018

2. Création d'un 9ème échelon pour les ingénieurs principaux

contre 8 auparavant. Une nouveauté qui fait toutefois sortir du dispositif les agents du 8ème échelon éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), qui donnait droit à une bonification après cinq ans au même salaire.

3. Des conditions d'accès au grade d'ingénieur hors-classe restrictives

Des conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe possible mais sous conditions puisqu'il faudra faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle », pour passer d'ingénieur principal à hors classe. Si les conditions d'accès sont plus favorables, celles-ci comportent des restrictions. « Cela permet de nom-

mer plus facilement les agents méritants, mais il faut auparavant que la collectivité ait

nommé 4 ingénieurs sur détachement, ce qui au final sera assez rare au sein d'une collectivité ».

4. Allongement de carrière Plus de durée minimale mais des durées uniques d'échelon quelle que soit la catégorie. Ce délai est par exemple fixé à 4 ans pour les 6^e, 7^e, 8^e échelons en tant qu'ingénieur, et à 3 ans pour les 3^e, 4^e, 5^e, 6^e et 7^e échelons en tant qu'ingénieur principal. Les ingénieurs du 6^e échelon qui souhaiteront passer au 9^e échelon devront ainsi attendre 16 ans au total avant d'y parvenir.

Une application prévue au 01 janvier 2017

Le projet de décret portant sur le statut des ingénieurs territoriaux a été approuvé à majorité par les membres du CSFPT. Il doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2017, après passage en Conseil d'Etat.

Enfin, le texte qui revalorise les grilles indiciaires s'échelonne, lui, sur quatre ans.

Le 14 décembre, la CGT s'est prononcée contre, et les quatre autres syndicats (UNSA, CFTD, FA-FPT et FO) se sont abstenus.

Attachés territoriaux

Contrairement aux ingénieurs, les grilles sont disponibles, cependant plusieurs modifications voient le jour :

- > Création d'un nouveau grade attaché hors classe
- > Disparition à terme du grade de directeur
- > Plus de durée minimale mais une durée maximale
- > Revalorisation du point d'indice
- > Et comme pour les ingénieurs des allongements de carrières, des conditions d'accès restrictives (attaché principal et hors classe) etc.

Information A l'instar des HIS « PPCR » que nous avons réalisées sur tous les sites pour les catégories C et B, une HIS spéciale « PPCR cadre » sera programmée prochainement pour vous informer.

Fatiha Terki

En attendant vous pouvez contacter les élus CAP ou Fatiha Terki au 6070 ou 6060

t'as pas déjà essayé de rentrer, toi ? ...

État d'esbroufe à la MEL.

Pour ceux qui viennent au siège de la Mel tous les jours, l'image des deux derniers conseils de la métropole était gênante et inquiétante. Ces jours-là, l'accès par le R14 était exceptionnellement autorisé. Les conseils de décembre et de janvier ont donné à la fois une image gênante par son ridicule et inquiétante pour qui travaille tous les jours au siège de la Mel.

Un portique de contrôle installé à l'entrée du R14 pour le conseil de décembre ; deux portiques installés à l'entrée du R8 et du R14 pour le conseil de janvier ; plusieurs agents de sécurité travaillant pour une boîte privée postés à toutes les entrées ; Une circulation interdite entre le R8 et le R14 au rez-de-chaussée : voilà ce qu'ont vécu les collègues en ces jours de conseil. Que dire du sort de nos

collègues de la sécurité postés chaque jour à l'entrée du R8 quand la Mel se contente d'employer ses propres agents (des agents formés à la sécurité en matière d'incendie, aux premiers secours en cas d'accident, à raisonner l'intrus venu revendiquer trop bruyamment). **Sont-ils formés pour interpellier un intrus muni d'une arme ?**

Et combien coûte la location d'un portique détecteur de métal ? Pourquoi ne pas avoir fait l'économie de cette location et pourquoi ne pas avoir continué à limiter l'accès via le R8 pour ne poster que nos collègues travaillant à la sécurité ? On économise sur nos régimes indemnitaires et on dépense des mille et des cents pour faire de l'esbroufe les jours de conseil. Le message envoyé est-il le suivant : « on ne mélange pas les torchons et les serviettes » ? Les

dépenses de sécurité ne concernent-elles pas autant les agents que les élus métropolitains venant siéger une fois par mois ? Tiens : et si d'aventure un syndicat avait eu l'intention de distribuer un tract ces jours-là devant la salle du conseil ? Les agents de sécurité de cette boîte privée les en auraient-ils empêché ? Et si oui... de quel droit ?

Et re-tiens dites-donc : quid des administrés souhaitant participer aux conseils de la Mel ?

A bien y réfléchir... le seul objectif n'était-il pas de sanctuariser ces conseils ?

la rédaction

Les mots bleus

Sanctuarisation ou les balbutiements de la MEL pour l'écologie humaine

Les deux dernières séances du Conseil métropolitain ont été marquées par l'interdiction faite aux agents d'approcher la salle du Conseil, pour cause de sanctuarisation du secteur. Plutôt que de bougonner parce que vous vous êtes fait refouler du hall d'entrée, pourquoi ne pas mettre à profit le temps perdu pour réviser un peu de vocabulaire ?

Le mot du mois : sanctuaire

La théorie

Sanctuaire est un terme dérivé du latin, sanctus - sacré. On le voit apparaître dès le 12e siècle sous la forme saintuaire, qui désigne le « lieu le plus saint d'un temple ou d'une église ». L'anthropologie nous apprend que beaucoup de sanctuaires sont des sites que l'on a rendus sacrés en y pratiquant un rite religieux. Une fois consacrés, ils ne sont plus accessibles aux profanes, c'est à dire au commun des mortels ; il faut être une personne sacrée pour y pénétrer. Par extension, sanctuariser consiste à donner à quelque chose le caractère sacré du sanctuaire. Mais au sens actuel, la valeur religieuse du terme est largement gommée pour mettre en avant l'idée de lieu de paix, de lieu caché

ou protégé.

La pratique

La MEL innove et se découvre des qualités dignes des grands espaces remarquables du patrimoine de l'humanité. Nos responsables sont de grands mécènes. Ils se soucient de préserver l'écosystème qu'est le conseil métropolitain des menaces extérieures. La plus grande menace qui sévit de nos jours n'est-elle pas la démocratie ? La démocratie c'est le peuple. Et le peuple gronde. Alors, il faut se protéger et c'est pourquoi des secteurs sanctuarisés ont fait leur apparition. Il faut éviter toute infection par des bonnes idées qui viendraient des milieux environnants. Mais rassurez-vous, tout va bien. Rien n'a filtré. Tout est sous contrôle. Et ouf ! Nous

avons échappé à la zone de confinement. Il ne manquerait plus qu'on nous oblige à porter des scaphandres ou des combinaisons de spationautes. Sanctuaire ou pas, sachons ne pas laisser s'ériger des murs et des barrières qui ont fait le malheur de tant d'hommes et tant de femmes avides de liberté.

Et pour ceux qui veulent explorer les sanctuaires par delà la MEL :

<http://whc.unesco.org/fr/list/>

Miss Snowden & Éric



ça tombe bien c'est la Chandeleur...



Economies de bouts de chandelles à la Mel

Les contractuels en première ligne

Ces dernières années, l'Etat a diminué de 11 milliards ses dotations et comme aucune d'elles n'était liée à une dépense précise, les collectivités furent prises au dépourvu.

Depuis quelques années, l'Etat s'est délesté sur le dos des collectivités territoriales en leur refilant certaines dépenses de fonctionnement via de nouvelles compétences (et les dotations qui allaient avec). Des dizaines de milliers de contractuels

furent embauchés partout en France pour exercer ces compétences nouvelles (faute de candidats ayant le bon profil sur les listes d'aptitude). Nous comptons parmi nos collègues quelques dizaines de contractuels renouvelés chaque année.

Les dernières lois obligeant nos collectivités à plus de clarté quant à l'utilisation des agents contractuels, chaque collectivité s'arrange face à la loi. La Mel a choisi la facilité en reclassant nos collègues contractuels de catégories A et B en catégorie C en vue de les titulariser. Résultat : leur rémunération et leur grade ne correspondent pas à leur niveau de responsabilité.

Pour leur faire comprendre qu'ils doivent accepter une titularisation en catégorie C, le président et le DGS ont décidé ceci : plus aucun passage d'échelon pour les contractuels ! On a ainsi vu le cas d'un contractuel de catégorie A se voir refuser un passage d'échelon alors qu'il y avait droit.

Comment un contractuel embauché pour des compétences non trouvées sur des listes d'aptitude inadaptées doit-il ressentir la politique managériale de la Mel ? On lui dit qu'il doit passer des concours (organisés tous les deux ans et trop insuffisants en nombre de postes) ou accepter d'être titularisé en catégorie C (sa fiche de poste et ses responsabilités restant celles d'un personnel de catégorie A).

Depuis bientôt un an, la CGT Mel a voulu dialoguer avec l'administration. Nos collègues contractuels vivent leur précarité par obligation. Ils passent des concours sans qu'on ait à leur tenir la main pour le faire. Ils assument pour la plupart depuis leur premier contrat des compétences non trouvées sur les listes d'aptitude.

Nous demandons au président et au DGS de respecter nos collègues contractuels en assurant leurs passages d'échelon.

De plus, un collègue contractuel ayant une expertise non trouvée sur les listes d'aptitude doit être employé avec le bon type de contrat (pour son expertise et non pour un factice remplacement de plusieurs agents à temps partiel).

Arrêtons ces économies de bouts de chandelles faites sur le dos de nos collègues contractuels employés pour des compétences que l'on n'a pas pu trouver ailleurs.



Ted

ours

Le CGTinfos est une publication du syndicat CGT de la Métropole Européenne de Lille
1 rue du Ballon, 59000 Lille Tél 03 20 21 23 46 Fax 03 20 21 61 39 Blog cgt-lmccu.over-blog.com
Mail syndicat_cgt@lillemetropole.fr Directeur de publication Daniel Duthilleul
Directeur de la rédaction Stéphane Dumez Rédacteur en chef Yves Estager
Dessins Monsieur Lapin monsieurlelapin@laposte.net / Facebook :

