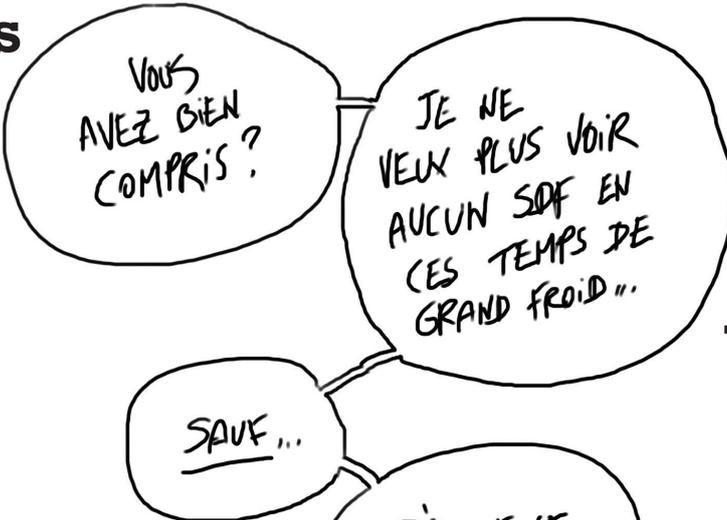


les élections
du CAS c'est
feudi 14 décembre !

les space cowboys disent TOUT

page 3



CTP, CHSCT, vos élus vous rendent des comptes

page 7

et la bienveillance bor... bon sang ?

page 8



dossier **CAS** en pages 4 et 5 (c'est le dernier, promis !)

l'édito

ça sent le sapin

Ho hoho ! C'est bientôt Noël ! Petits et grands attendent impatiemment ce moment de joie, de réjouissance, de partage et... de CADEAUX !!!

Mais cette année, point de cadeaux sous le sapin : le père Noël s'est changé en père Fouettard !

Notre bon président Macron, dans sa grande mansuétude et sa générosité jupitérienne a en effet décidé de détruire le Code du travail en facilitant les licenciements, en détruisant le droit syndical et en dégradant les conditions de travail.

Mais, comme le dit la pub « Et c'est pas fini ! ». Cet ex-banquier philanthrope a également diminué les aides au logement qui bénéficient à 6,5 millions de ménages français, dont 800 000 étudiants.

« Et c'est pas fini ! ». Il sabre également dans les budgets des collectivités territoriales : 13 milliards d'euros de réduction, sans compter la suppression de la taxe d'habitation.

« Et c'est pas fini ! », il s'attaque aussi aux fonctionnaires en rétablissant le jour de carence.

« Et c'est pas fini ! », il fait baisser nos salaires et nos retraites et augmentant la Cotisation sociale généralisée.

Mais quand il s'agit des multinationales ou des milliardaires, notre bien-aimé président se change à nouveau en Père Noël : il supprime l'Impôt de solidarité sur la fortune, plafonne les taxes sur les revenus financiers, et maintient le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, soient 20 milliards d'euros de cadeaux aux patrons pour quelques postes maintenus ou créés.

Vous êtes en colère ? Eh bien vous avez raison.

Car pour vous et nous, les acquis ne tombent jamais du ciel. Ils s'obtiennent toujours de haute lutte, au moyen d'un mouvement social uni et de mots d'ordre énoncés clairement et fortement. C'est uniquement par ce biais que nous éviterons les coups tordus du Père Fouettard !

En attendant, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année, plein de bonheur, de joie... et surtout des cadeaux !!! N'oubliez pas de prendre des forces, vous en aurez besoin pour les luttes à venir !!!!

Joyeux Noël !



Pépé Roquet
Lanceur d'alertes et de baballes

« La proximité du pouvoir donne à certains l'illusion qu'ils l'exercent. »

Franch Underwood
tiré de *House of Cards*



l'agenda

- > **13 décembre dès 13h30 :** arbre de Noël des enfants – Cinéma Kinopolis de Lomme
- > **14 décembre de 08h à 17h :** élections du CAS – Hôtel de la MEL- Salle du Patio
- > **22 décembre de 12h à 14h :** concert de la Bande à Jo – Hôtel de la MEL – Salon des réceptions
- > **23 décembre 2017 – 7 janvier 2018 :** vacances scolaires de Noël

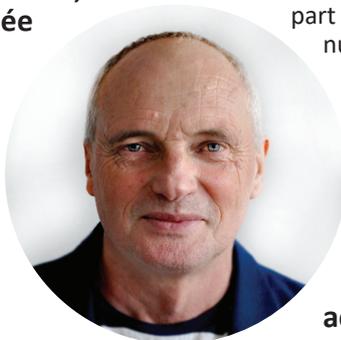
on fait un pot pour fêter ça ?

c'est dans les vieux pots (qu'on fait les meilleurs syndiqués)

Interview et retours d'expérience de Denis et Etienne, syndiqués à la CGT et bientôt futurs jeunes retraités !

CGT Infos – Denis et Etienne, bonjour. En quelle année avez-vous intégré la Communauté ?

Denis : en 1978, sous la présidence d'Arthur Notebart. J'ai été recruté pour exploiter les fichiers accidents. Je suis actuellement Responsable d'unité à la Direction de la Voirie



Etienne : je suis entré à la Communauté urbaine de Lille le 4 octobre 1977. Depuis presque 15 ans maintenant, je travaille au service Assistance à la maîtrise d'ouvrage.

CGT Infos – Quels ont été vos parcours militants ?

Denis : je me suis syndiqué dès mon arrivée à la CUDL et j'ai rejoint la CGT en 2005. Mon activité syndicale a toujours été très chronophage, surtout quand j'étais président du CAS : il fallait continuellement jongler entre les deux activités syndicales et professionnelles ! Mais ça a été une expérience très enrichissante sur le plan relationnel. J'ai également participé au Comité technique paritaire durant un mandat.

Etienne : je me suis syndiqué en 1986 et j'ai rejoint la CGT en 2005, la même année que Denis. Aujourd'hui, je suis investi au CHSCT et au Comité d'action sociale, au sein duquel j'ai été élu Vice-président aux finances.

CGT Infos – Pourquoi avoir rejoint la CGT ?

Denis : j'ai rejoint la CGT car à mes yeux, il est le seul syndicat à défendre réellement les intérêts de tous les agents.

Etienne : j'ai rejoint ce syndicat en raison du sérieux et de l'écoute dont il

fait preuve au quotidien. Il m'a d'autre part fait confiance pour continuer mon implication dans l'action sociale et la santé des travailleurs. J'ai ainsi que j'ai pu rapidement figurer sur les listes électorales.

CGT Infos – Comment percevez-vous la situation sociale actuelle ? Qu'attendez-vous de votre syndicat

pour qu'il réponde au mieux aux enjeux de cette situation ?

Denis : ce qui se passe actuellement est terrible socialement parlant. On fait passer les organisations syndicales pour des agents perturbateurs qui n'évoluent pas, qui ne souhaitent que garder des acquis d'un autre temps. On s'appuie sur un individualisme qui est mis en avant. Il est donc important que les agents se syndicalisent car selon moi, seuls les militants syndicaux peuvent faire changer ce rapport de force.

Etienne : les dirigeants de la MEL sont en train de dénaturer les rapports de forces avec les partenaires sociaux, qui sont mis devant le fait accompli. Pour le CAS, j'attends que mon syndicat sache mobiliser les électeurs et démontrer leur attachement au Comité. J'attends aussi qu'il réussisse à mettre en œuvre ses projets ambitieux et modernisés, dans la continuité des actions engagées depuis 1969 pour l'action sociale.

Propos recueillis par
Vincent Kaleba



Rappel : les QR codes

1. JE TÉLÉCHARGE L'APPLI



2. JE SCANNE LE QR CODE VIA L'APPLI



3. TADAM !!!



« Club des managers »

Ophélie vous raconte ce que quand on veut on veut.

Du beau monde au bâtiment du Luxembourg en cette matinée du 30 novembre, où Le club de la « Communauté des managers » a été inauguré en grande pompe avec petits fours et j'en passe. Il faut dire que rien n'est trop beau pour ce club : pendant les jours qui ont précédé l'inauguration, des collègues de la MEL et des entreprises extérieures ont été sollicités pour aménager deux salles de formation du bâtiment dédiées au Club. Des autocollants annonçant la grande nouvelle ont également été posés sur les vitres des portes et sur les murs du bâtiment. Comble du luxe, les toilettes du rez-de-chaussée ont été réparées pour l'occasion. Il était temps...

Et l'eau potable du bâtiment, dans tout ça ? Et bien, le problème n'est toujours pas résolu, au grand dam du personnel. Question de priorités...

Ophélie



hein ? CAS sable...

pour mon CAS,

L'union fait le CAS

On a toujours plus d'idées dans plusieurs têtes que dans une seule ! C'est la philosophie qui anime les membres de l'Union nationale des associations pour l'action sociale des collectivités territoriales (UNAAS-CT), qui se sont réunis en congrès à Nanterre le 17 novembre dernier.

L'association a été créée en 2006 par des responsables de CAS, COS et CASC, dans le but de faire reconnaître les activités sociales et culturelles dans la Fonction publique territoriale.

Dans le cadre de cette journée, les membres de chaque Comité présents ont pu échanger sur leurs expériences, notamment dans le domaine de l'accessibilité des prestations vers les agents, des relations avec l'autorité territoriale, et plancher sur des pistes d'amélioration. Ont également été présentés des prestataires venus signer une convention de partenariat avec l'association (CAP Vacances, Sémaphore, cabinet SEBAN). Nous avons évidemment activement participé à ce congrès. Nous considérons que l'échange et la collaboration sont des moyens incontournables pour faire progresser l'action sociale à la Métropole européenne de Lille.

Parce qu'elle présente de nombreux avantages pour notre CAS et nos collègues, nous comptons défendre cette logique d'ouverture.

Vos candidat.e.s **CGT**
au CAS

Vos victoires

Durant 4 ans, vos élu.es du Conseil d'administration vous ont fait gagner de nouveaux droits et prestations.

Mais leur investissement vous a aussi permis de conserver certains acquis, tels que :

> **Des locaux du CAS accessibles** : de concert avec les autres organisations syndicales, la CGT MEL a revendiqué et obtenu auprès de l'Administration la sauvegarde de locaux sur site unique, permettant un meilleur accès à l'information pour les usagers.

> **L'utilisation des véhicules du pool pour les activités sportives** : à la demande de la CGT, un Conseil d'administration extraordinaire s'est réuni pour rejeter, à l'unanimité, le projet de facturer les véhicules. Cette « idée » de l'Administration a depuis été officiellement abandonnée.

Nous ferons en sorte de continuer sur cette dynamique revendicative et unitaire si vous nous confiez la direction du CAS !



ok, je sèche là !

final season

Vos candidat.e.s sur Youtube !

On remet ça ! Suite à la vidéo de Jean-Marc, notre tête de liste, nous diffuserons cette semaine celle de Prescyllia AERTS, qui nous présentera les activités qu'elle mène au sein de la Commission Noël. Diffusion prévue dans les 24 heures sur notre chaîne Youtube, accessible en consultant le QR code ci-contre. Et encore une fois, n'hésitez pas à la consulter, la partager et la liker !

L'équipe de campagne
CGT MEL



et les sous vous allez les trouver OÙ ?

La CGT MEL propose d'améliorer l'offre de prestations du CAS et la desserte des sites externes.

Citons en quelques-unes : simplification des conditions d'attribution de la prime vacances, organisation de permanences et de livraisons sur sites externes, ouverture de davantage de prestations aux célibataires, gratuité d'accès aux équipements culturels et sportifs de la MEL.

Il s'agit, pour nous, de proposer un programme ambitieux, mais de veiller aussi à ce que nos propositions puissent être financées.

Déjà, nous ne promettons pas la lune : nous proposons des mesures réalisables.

Ensuite, nous avons identifié un certain nombre de leviers pour améliorer les prestations du CAS.

Nous proposons, par exemple, d'entamer un travail en commun avec d'autres CAS

et COS pour regrouper nos achats et obtenir des tarifs plus avantageux.

Nous revendiquons également de nouveaux moyens pour le CAS : financement de chèques déjeuners (notamment sur les sites externes), financement des chèques vacances... Nous voulons profiter de la campagne du CAS pour faire connaître ces revendications et les faire avancer dans le débat public.

Pour l'instant, l'Administration n'y a pas répondu favorablement. Nous sommes convaincus que les transferts d'effectifs liés aux nouvelles compétences sont en mesure de rebattre les cartes. La structure même des effectifs de la MEL en est, en effet, bouleversée.

Les agents du Département bénéficient d'un financement de l'employeur de leurs chèques vacances et de chèques déjeuners. Ces revendications deviendront un enjeu de leur bonne intégration. CQFD.





Marché de Noyel

C'était bien cool.

Le marché de Noël de la CGT MEL s'est déroulé au salon des réceptions les 29 et 30 novembre derniers. Nos collègues ont pu découvrir et profiter des activités des 23 exposants qui étaient présents. Cette grande animation populaire, animée par Alexandre, Thierry et Sam, n'a laissé personne indifférent.

Nous ne croyons pas nous tromper en affirmant que les exposants ainsi que les collègues de la MEL ont été globalement très satisfaits de cette édition 2017. Il a

été positif sur tous les points, notamment sur l'ambiance générale et les conditions d'accueil, marquées par la distribution d'un verre de vin chaud aux participants. Au nom de la CGT MEL, nous tenions à tous vous remercier pour l'intérêt que vous portez à cette manifestation et vous attendons d'ores et déjà pour l'édition 2018 !

*Pascale Muchembled
Daniel Duthilleul*

Merci Patron ! le débriefing

Le 9 novembre dernier, la CGT MEL a organisé une journée de formation syndicale sur le droit du travail.

Après une présentation exhaustive de l'historique du droit du travail par notre camarade Régis Vandenbossche, cette journée a été l'occasion de rencontrer M. Fabrice Angéi, secrétaire confédéral de la CGT, qui a fait partager les propositions de la CGT pour un code du travail du XXI^{ème} siècle, consultables sur le lien ci-contre.



Un échange très riche a commencé avec la salle, puis, après la pause du midi, le film de François Ruffin "Merci Patron !" a été diffusé, en présence d'une des actrices du film, notre camarade de la CGT, Mme Marie-Hélène Bourlard.

Toute la salle a apprécié la diffusion de ce film à la fois émouvant et très drôle qui montre qu'avec un peu d'astuce, on peut parfois faire plier les puissants comme Bernard Arnault.

Marie-Hélène a bien voulu répondre aux questions des spectateurs sur les coulisses du film et son action en tant que militante CGT.

La journée s'est terminée par la fin de la présentation des propositions de la CGT pour un code du travail du XXI^{ème} siècle et

un dernier échange avec la salle. Nous vous donnons rendez-vous au premier trimestre 2018 (sans doute février) pour une nouvelle journée de formation syndicale illustrée par la projection d'un film qui sera sans doute "Carole Mathieu" avec Isabelle Adjani... mais chut c'est un secret !

*le collectif
Formation
Syndicale CGT*



le retour de l'ennemi du bien...

CT, CHSCT : le bilan

Plusieurs CHSCT et CT d'affilée viennent d'avoir lieu à la MEL. Une occasion pour les élu.e.s de la CGT de rendre compte de leur mandat.

Le diagnostic sur les risques psycho sociaux

La MEL a commandé un diagnostic des risques psycho sociaux (RPS) afin de mieux en mesure l'impact sur les conditions de travail des agents.

Si nous déplorons le manque de transparence de son pilotage, nous partageons une partie des conclusions de cette étude, notamment la nécessité de mieux hiérarchiser les actions du plan RPS, de systématiser les études d'impact en cas de réorganisation ou de se doter d'un indicateur de suivi des jours de RTT.

Ce diagnostic, et en particulier son questionnaire, confirme certaines « remontées » empiriques : **43% des agents indiquent que leurs conditions de travail se sont dégradées depuis 3 ans.**

Les principaux motifs mis en avant sont : les effectifs et la charge de travail, l'organisation du travail, le mode de management. On constate également du stress, de la fatigue mentale et des troubles du sommeil pour une partie des agents (18 à 24%).

Sur la base de ces éléments, nous avons exprimé notre souci de renforcer les mesures en matière d'égalité femmes / hommes, de mieux associer les agents de catégorie C aux décisions, etc.

Règlement intérieur

Un projet « définitif » de règlement

intérieur a également été soumis à l'avis du CHSCT. Une fois encore, **ce projet de 144 pages, nous a été transmis 8 jours avant le CHSCT** alors qu'il comporte des modifications substantielles par rapport à la version adoptée par la MEL, notamment sur le devoir de réserve ou l'organisation du temps de travail dans certains services. Cette version initiale a été contestée au TA par notre syndicat et le syndicat Autonomes. Nous avons obtenu que son examen soit reporté au conseil de février 2018 afin d'amender et finaliser ce document.

CT du 29 Novembre

Le CT du 29 novembre devait examiner plusieurs délibérations, dont 2 ont retenu l'attention.

La délibération sur le cycle de travail des agents chargés de la sensibilisation du tri des déchets dans les écoles visait à adapter les horaires de travail au rythme scolaire. Les agents alterneront des semaines à 42h30 pendant les périodes de forte activité (période scolaire), et en contrepartie, des semaines non travaillées durant les vacances scolaires. Nous avons défendu l'idée de limiter la durée hebdomadaire du travail à 38h30 durant les périodes de forte activité. Nous avons négocié et obtenu un meilleur encadrement du dispositif : nombre de semaines à forte activité limitées à 9, délai de prévenance d'un mois en cas d'ajustement du

planning.

Autre délibération : la MEL souhaite expérimenter le télétravail sur un groupe de 150 agents dans des conditions qui posent problème. Cependant, la délibération contrevient au Décret de 2016 sur la mise en place du télétravail dans la Fonction publique. Par exemple, elle ne prévoit pas de prise en charge des coûts liés, tels que l'abonnement Internet et téléphonique et la mise à disposition du matériel informatique. **Plus préoccupant, les mesures de prévention liées à la mise en place de ce projet ne sont qu'à l'état de bonnes intentions.**

On nous demande de signer un chèque en blanc ! Nous avons expliqué que le projet n'était pas mûr (rejoint en cela par FO) et demandé son examen préalable par le CHSCT de janvier 2018.

L'Administration n'ayant ni tenu compte ni de nos demandes visant à respecter la loi, ni de notre demande d'examen préalable en CHSCT, nous avons voté contre le projet de délibération. Nous ne sommes pas en soi opposés au principe du télétravail mais nous serons vigilants quant à sa mise en œuvre. Nous regrettons ce choix de déploiement « low cost » quand la MEL affiche une démarche de responsabilité sociale !

Vos élu.e.s **CGT**

Tout irait pour le mieux...

La CGT, c'est mieux que pas la CGT.

« Tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes... s'il n'y avait la CGT qui nous empêche de faire ce que bon nous semble ».

Telle pourrait être résumée la position de l'Administration de la MEL envers la CGT et les organisations syndicales !

Car en guise de « dialogue social », nous nous trouvons depuis des années placés devant le fait accompli par une administration qui nous impose ses décisions. Les organisations syndicales sont là pour voir, écouter et défendre tous les agents de la MEL. Il est alors hors de question de vouloir les « bâillonner ». Car le dialogue, c'est aussi écouter l'autre. Ce n'est pas lui présenter ses décisions pour approbation et les appliquer autoritairement ensuite.

Il y a une différence entre « autorité », qui est le droit de pouvoir prendre des décisions et « l'autoritarisme », qui est la façon de les prendre de manière absolue sans tolérer la moindre contradiction.

Si nous acceptons la première, nous ne sommes pas prêts, loin s'en faut, de nous plier à la seconde et de courber l'échine pour nous faire battre.

Espérons alors que 2018 verra la reprise d'un véritable « dialogue social » et que nous pourrons alors tous avancer pour le bien des personnels de notre Métropole.

le Ché



Comment voter ?

Les élections sont organisées au siège de la MEL le jeudi 14 décembre 2017, de 8h à 17h. Pour voter, il faut être muni de sa carte d'électeur.

Il est également possible de voter par procuration. Certains agents peuvent également voter par correspondance (congé parental, agents empêchés par nécessité de service). Plus de renseignements auprès de la CGT.

Mail : syndicat_cgt@lillemetropole.fr
Poste 60 60.

quand le bien veille, han tss ! ...



les mots bleus

Le mot du mois : bienveillance

Vous êtes allé en séminaire de direction. Vous avez écouté les félicitations d'usage, entendu les considérations d'ordre général sur les projets à venir. Ensuite, on vous a expliqué comment allait se dérouler l'atelier auquel vous deviez participer.

Et comme c'est devenu une tradition, on vous a demandé de citer les valeurs porteuses de votre service ou de votre direction.

Et vous vous êtes laissé prendre au jeu. Vous avez cogité. Vous vous êtes demandé ce qui ferait de vous un meilleur agent territorial.

Sens du service, discrétion, transversalité, impartialité, transparence : tout y est passé ! Puis quelqu'un dans votre groupe

a hasardé : « bienveillance ? » et tout le monde a applaudi. C'est sûr, ça sonne bien, et en plus, cela ne figure pas dans les droits et devoirs du fonctionnaire...

Voilà qui est innovant !

Sauf qu'au moment d'expliquer en quoi cela consiste, on sèche, on parle de positivité, d'humanité, d'arrêter de râler. Bref, on ne sait plus trop, mais ce qui est sûr, c'est que ça fait des chatouilles dans le cœur.

Alors, au prochain séminaire, n'inventez plus l'eau chaude, brillez !

La bienveillance qui dérive de « vouloir du bien » (du latin classique « bene volens ») désigne la capacité à se montrer attentif au bonheur d'autrui. C'est aussi

une manière d'appréhender l'autre d'une manière favorable, avec générosité, voire amitié. Par extension, on peut parler de gentillesse, d'empathie.

Dans le monde du travail, la bienveillance n'est pas une valeur ni une qualité. En vogue depuis quelques années, c'est une méthode de management qui cherche à augmenter l'efficacité et la performance des collaborateurs en les valorisant et en créant un climat de confiance.

Moralité : soyez productifs, aimez-vous les uns les autres.

par Miss Snowden



ALORS...
LA RÉDUCTION
SYSTÉMIQUE
DES POSTES ?

LE MANQUE
DE RECONNAISSANCE
?

LE
RUISSELING ?
LE
AU PIFING ?

LE BOUC
ÉMISSAIRE ?

LE
ÇA PASSE OU
ÇA CASSEING ?

LE
PÉTAGE
DE
PLOMBING ?

LE
MOT-DÉBILÉ-
-EN-ING ?

