

**non aux 39 heures,
oui aux 32 heures !**

notre dossier pages 4 et 5

JE REMERCIE
LES ÉLECTEURS DE
GAUCHE D'AVOIR
ASSURÉ MON ÉLECTION
CONTRE UNE
LE PEN...

INDIQUANT
AINSI QU'ILS
SOUHAITENT UNE
POLITIQUE DE
DROITE FORTE

effervescence

page 7

JE VAIS
DONC MASSACRER
LE CODE DU TRAVAIL
EN SIGNE DE
RECONNAISSANCE !

**programmer
sa lessive**

page 3



en marche... forcée !

l'édito

En marche forcée

La CGT porte dans ses statuts autant que dans ses gènes la lutte contre les fascistes de toutes sortes et se réjouit de l'éviction de Le Pen. Mais le chiffre historique de 10 millions de voix portées sur cette candidature reste très inquiétant.

Un nouveau Président : Le 7 mai, 26% des électeurs se sont abstenus, 9% ont choisi le vote blanc, et l'on sait qu'une bonne moitié des voix qui se sont portées sur sa candidature viennent d'électeurs qui ont voté contre Le Pen, ou faute de mieux, et en aucun cas en souscrivant à son programme. Mais voilà, les institutions de la V^e République sont ainsi faites que, bien que minoritaire chez les électeurs ou dans l'opinion publique, Macron a été élu et détient désormais 100% des pouvoirs dans cette « monarchie présidentielle ».

Mais sa légitimité est toute relative...

Contrairement à son prédécesseur, son ami à lui, c'est la finance et il a le mérite d'annoncer le menu. Il nous a d'ailleurs démontré ses compétences en matière de libéralisme et de régressions sociales sous Hollande, avec les lois qui portent son nom ou encore l'instigation du CICE, du pacte de responsabilité ou de la loi travail.

Et pour la fonction publique, c'est « en marche forcée » (lire en page 8): par exemple, la remise en cause des régimes de temps de travail dérogatoires est annoncée d'ici 6 mois. A la MEL, on s'en souvient, nous nous sommes déjà battus contre la remise en cause des 1533 H annuelles, et nous avons gagné.

Entre cadeaux aux entreprises, casse de la fonction publique, démolition achevée du code du travail déjà largement ébranlé, bref, démantèlement du socle social du Conseil National de La Résistance, les milieux d'affaires se félicitent tous de l'avènement de ce Président qui dit aimer la France, mais surtout qui est issu de leur caste. Et le recours annoncé aux ordonnances pour faire passer les réformes est un déni manifeste de démocratie. Ce nouveau Président s'inscrit dans la continuité des politiques libérales des précédents gouvernements, et en cohérence avec les attentes de Merkel à qui il réserve son premier déplacement. Tout un symbole ! Les législatives très proches peuvent apparaître pour certains comme le prochain combat à mener afin de rééquilibrer les forces. Ou d'entraver quelque peu son entreprise de sabotage généralisé. Une sorte de troisième tour. Certes ! Mais ce ne sera pas suffisant même si une opposition de progrès pouvait sortir des urnes.

Car les usagers sauront sans aucun doute réagir massivement, tant attachés qu'ils sont à leurs services publics. Car ce n'est que par le rapport de force que nous pourrions, devons défendre nos intérêts, et par là, même changer le monde.

Frédéric Parisot
Syndicat CGT MeL



« Tous les dinosaures
avaient peur du T-Rex. »

Deadpool

l'agenda

> **Mercredi 24 mai** : L' ANACR (Association Nationale des Anciens Combattants et Amis de la Résistance) vous invite à la cérémonie en hommage aux fusillés et déportés de l'Usine FIVES CAIL BABCOCK ; rendez vous dès 10h30 devant la stèle (face à la bourse du travail de Lille)

11h cérémonie - 11h30 présentation de l'exposition à la bourse du travail

> **jeudi 25 c'est férié, le 26 c'est le pont, les 27 et 28 week-end** : Joli mois de mai...

> **Lundi 29 mai** : HIS CAS : Heure d'information syndicale 8h30 à 9h30 CER de Marquette

> **Lundi 29 mai** après-midi : CHSCT

> **Vendredi 9 juin** : L'USD Santé propose un colloque sur le thème : « Il était une fois la santé, le social au royaume néo-libéral Cette histoire qu'on nous raconte... », il se déroulera à Lille, à la salle polyvalente de la Bourse du Travail 254 Bd de l'Usine, de 9h00 à 17h00.

Voir invitation et inscription : <http://cgtusd59.fr/colloque-psy-chologue-le-20-mai-2016/>

> **Dimanche 11 juin** : 1^{er} tour des législatives

> **Lundi 19 juin** : CHSCT

> **Jeudi 29 juin** : Assemblée générale du CAS



Programme Macron : les impacts sur la MEL

Le CGT Infos a passé au crible les points du programme consacrés à la Fonction publique territoriale. Et ça n'incite guère à l'optimisme...

L'affaiblissement du statut des fonctionnaires

Si le statut des fonctionnaires n'est officiellement pas remis en cause, il y perdra cependant son monopole. En effet, l'Objectif 5 du programme d'En Marche promet le recrutement massif, dans la Fonction publique non-régaliennne, de salarié-es issu-es du secteur privé, et dont les droits et obligations dépendront du Code du travail. Le statut des agents territoriaux se retrouvera, de fait, mis en concurrence avec le droit privé. A titre de comparaison, on retrouve cette cohabitation professionnelle et juridique dans d'anciennes entreprises publiques, comme France Télécom, avec les conséquences que l'on sait en termes de conditions de travail. Bonjour l'ambiance...

Une vision étriquée de l'organisation territoriale

L'Objectif 4 du programme prévoit de simplifier l'administration territoriale, en transférant aux Métropoles les compétences des Conseils départementaux où elles se situent. Dans les faits, la MEL pourrait potentiellement reprendre, sur son périmètre, une partie des compétences du Conseil départemental du Nord (avec l'accord des élu-es cependant). Cette disposition n'est pas nouvelle. Elle s'inspire du contexte lyonnais, qui a vu la Métropole de Lyon fusionner avec le Conseil départemental du Rhône sur les 59 communes du territoire du Grand Lyon. Sauf que Lille n'est pas Lyon. Pourquoi, en effet, vouloir étendre aux autres territoires de l'Hexagone un modèle de gestion qui a seulement deux années d'existence, et qui n'a pas encore su démontrer sa pleine efficacité ? Curieuse disposition émanant d'un programme qui promeut en parallèle l'évaluation et l'efficacité des politiques publiques.

Finis les moyens, vive la performance !

« S'engager non plus sur les moyens, mais sur les résultats des services publics » : l'objectif 3 de la partie du programme consacrée à la Fonction publique annonce clairement la couleur. Le service rendu aux usagers est de moindre qualité à cause de la baisse des dotations de l'Etat et des départs à la retraite non compensés ? Peu importe ! Il nous faudra désormais être plus productif, en rendant un service de qualité égale avec moins de moyens humains et financiers.

« Faire plus avec moins » : ce slogan ne vous rappelle rien ?

Il s'agit en fait de l'objectif affiché en janvier 2016 par le DGS, lors des vœux du président de la MEL (voir CGT Infos n°148). Saluons les dons de voyance de nos dirigeants, qui faisaient sans le savoir du Macron avant l'heure...

Des rémunérations individualisées

L'Objectif 5, encore lui, promet d'introduire plus de souplesse dans la gestion des carrières des fonctionnaires, notamment par un système de rémunérations individualisées. Aucune précision sur sa mise en œuvre n'y figure, et pour cause. Dans les faits, le programme ne fait que reprendre une disposition déjà prise en 2014 sous le gouvernement VALLS : le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Ce système de rémunération s'applique aussi à la Fonction publique territoriale, donc à la MEL. C'est d'ailleurs en partie à cause du RIFSEEP que nos régimes indemnitaires n'ont pas pu être augmentés. En effet, si l'on délibère sur le régime indemnitaire des agents... nous tombons de facto dans le cadre du RIFSEEP et de son système individualisé (!!!) Cette disposition met les collectivités territoriales devant le fait accompli et passe



outre le principe de leur libre administration, pourtant inclus dans la Constitution. Un « passage en force » qui n'a guère semblé perturber l'équipe du candidat Macron, pourtant composée en partie d'élus locaux...

Hubo GOSS

Pour aller plus loin :

Site de la Métropole de Lyon
<https://www.grandlyon.com/metropole/bienvenue-a-la-metropole.html>
CGT Infos N°148 - Janvier 2016. Du pain et des vœux (page 8).
<https://cgtlmcu.files.wordpress.com/2016/01/newdesigncgtinfos148-vf.pdf>

Diminution du t

CGT INFOS : Sophie, tu participes au sein de la commission exécutive confédérale à la campagne de la CGT portant sur une nouvelle réduction du temps de travail à 32H. Peux-tu nous faire un rapide état des lieux ? Où en est-on réellement aujourd'hui au niveau du temps de travail ?

Sophie Binet : La durée légale du travail est de 35h mais la durée moyenne de travail des salarié-es à temps complet est de 39h30, avec une augmentation depuis 10 ans, du fait du développement des forfaits jours chez les cadres et de la dérèglementation des heures supplémentaires, mise en place à partir de 2004 pour détricoter les lois Aubry, puis amplifiée par la loi TEPA de Sarkozy en 2007 et la loi Travail de 2016. Le temps de travail aujourd'hui est surtout marqué par des inégalités, entre celles et ceux qui travaillent trop – 44h30 en moyenne de travail hebdomadaire pour les cadres ! – et ceux, et surtout celles, qui ne travaillent pas assez, et sont enfermés-es dans la précarité, le chômage et les temps partiels.

CGT Infos : Après avoir largement ébranlé le code du travail avec la loi El Khomri, le nouveau Président Macron entend achever son projet en flexibilisant encore davantage le temps de travail et en allégeant les contraintes pour l'accroître. Dans la fonction publique, il a annoncé la suppression des dérogations aux 1607 heures. Cette plus grande flexibilité et cet accroissement du temps de travail seraient une des clés de la création d'emplois. La CGT n'est-elle pas à contre-courant en préconisant au contraire le passage aux 32 heures ?

S.B. : La réduction du temps de travail est inéluctable, elle a lieu en France comme dans le reste de l'Europe. La question n'est donc pas « faut-il réduire le temps de travail ? » mais « comment, et surtout qui paye cette réduction du temps de travail ? ». S'agit-il, comme ce qui se passe aujourd'hui, d'une réduction du temps de travail subie et payée par les salarié-es à coup de temps partiel et de chômage, ou comme la France l'a fait, entre 1997 et



2002, d'une réduction de la durée collective de travail par la loi et sans baisse de salaire, financée en partie par les gains de productivité. Autrement dit, le débat aujourd'hui est très hypocrite. Quand on remet en cause les 35h, en augmentant le nombre d'heures supplémentaires, en

baissant leur rémunération et en développant les horaires atypiques (de nuit et le WE) on augmente le temps de travail de ceux qui travaillent déjà, pas celui de celles et ceux qui ne travaillent pas assez, des 6 millions de chômeurs et des 5 millions de salarié-es à temps partiel.





3... 2... 1... f... heu...

temps de travail

Ces mesures, comme la loi TEPA ou la loi Travail, augmentent les inégalités de temps de travail et la flexibilité au service des employeurs. En matière d'emploi, les chiffres sont clairs : D'un côté 400 000 emplois directs créés pour les 35h – pour un coût de 4 Mds pour les finances publiques, soit 10% du pacte de responsabilité –, de l'autre 70 000 emplois supprimés par la loi TEPA (avec un coût équivalent aux 35h pour le budget de l'Etat!).

Et ce sans parler de l'impact pour la santé publique et la cohésion sociale. Par exemple, l'explosion du nombre de burn-out chez les cadres (notamment les femmes) est directement liée à l'augmentation de leur temps et de leur charge de travail et à l'impossibilité de déconnecter.

CGT Infos : 6 mois après son lancement, cette campagne trouve-t-elle un écho chez les salariés ? Comment faire en sorte qu'elle



soit entendue et prise en compte par les responsables politiques et mise en œuvre dans les entreprises ?

S.B. : Les inégalités en matière de temps de travail comme le rapport au temps de travail qui est vécu différemment en fonction des catégories professionnelles imposent de décliner spécifiquement cette campagne. L'objectif est d'abaisser la durée légale du temps de travail à 32h pour réduire le temps de travail de celles et ceux qui sont à temps complet et augmenter celui des salarié-es en sous-emploi. Notre bataille pour les 32h se décline à travers des exigences immédiates, dans les entreprises et les branches. Pour les salarié-es qualifié-es en responsabilité, la bataille porte sur la réduction du temps et de la charge de travail, sur l'encadrement strict des forfaits jours et sur le droit à la déconnexion. Pour les ouvrier-es/employé-es, les luttes actuelles se placent sur la question du temps de travail contraint, de nuit et le WE, sur la précarité et les temps partiels. Pour convaincre, il nous faut aussi faire le lien avec la révolution numérique. Pour qu'elle se traduise par un progrès, il faut que les gains de productivité générés par l'automatisation de nouvelles tâches permettent de financer une réduction collective du

temps de travail. Sinon, cela se traduira, à très courte échéance, par la suppression de millions d'emplois. Rappelons enfin que le principal facteur d'inégalité F/H c'est la différence de temps de travail, l'enfermement des femmes dans le temps partiel, et l'association de la responsabilité pro à la disponibilité 24h/24, ce qui en exclut les femmes. Réduire la durée légale de travail, c'est diminuer le nombre de salarié-es à temps partiel et faciliter l'accès aux responsabilités des femmes. Associé à des politiques publiques (prise en charge de la petite enfance, lutte contre les stéréotypes...), c'est un moyen de permettre à toutes et tous d'avoir une carrière professionnelle tout en assumant sa parentalité. Nous avons réussi à ce que notre revendication soit reprise par plusieurs candidat-es aux élections présidentielles, comme par de nombreux universitaires (cf l'appel d'alternatives économiques signé par Philippe Martinez et 150 personnalités). C'est le signe que cette bataille de longue haleine avance...

Vacances j'oublie tout... mais surtout pas de m'inscrire !

Vendredi 16 juin Date limite

N'oubliez pas que vous avez jusqu'au 16 06 pour déposer votre adhésion aux chèques vacances 2017 -2018. Vous avez également la possibilité d'épargner jusqu'à 1360 €. Participation du CAS de 200 € pour les agents de la tranche 1. Sachez également que la CGT Mel demande à notre employeur, la MEL, de participer directement à la bonification des chèques vacances.

Entretien réalisé par

Frédéric Parisot

Pour aller plus loin : <http://www.cgt.fr/-Les-32-heures-.html>



L'avenir des emplois d'avenir

Les emplois d'avenir, créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, aident les jeunes éloignés de l'emploi, à trouver un travail et à accéder à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

La MEL a embauché 34 emplois d'avenir. La CGT a soutenu cette initiative permettant à ces jeunes de travailler aux côtés des agents de la MEL pour l'intérêt général et pour le service public. Mais ces emplois, d'une durée maximale de 36 mois, arrivent à leur terme.

N'ayant reçu aucune information de la part de l'administration quant à la suite donnée à ces emplois d'avenir, la CGT va envoyer une lettre au Président de la MEL, exprimant sa volonté

de voir ces emplois transformer en emplois durables par une stagiairisation au 1er juillet 2017, puis par une titularisation de tous les bénéficiaires de ces emplois d'avenir.

Alors que ces jeunes ont fait leurs preuves dans leur travail et que ces emplois d'avenir correspondent à des besoins permanents de la MEL, il nous semble absurde d'embaucher de nouveaux agents pour les remplacer :

La CGT dit OUI à l'avenir des emplois d'avenir, par la titularisation de ces agents !

Robert Pierre

Évolution des effectifs à la MEL

D'année en année, à masse salariale égale, on voit le nombre de catégorie C diminuer, la catégorie B restant constante et la A progressant.

Derrière les chiffres se cachent des difficultés de fonctionnement dans nos services de plus en plus criantes. Ainsi, il restera 3 électriciens dans l'atelier de l'UTRV en 2018. Comment peut-on envisager sereinement l'avenir ? Les administratifs ne sont pas en reste, deux secrétaires du service Voirie parties en retraite l'été dernier ne seront pas remplacées, et leurs charges de travail sera transférées sur une collègue. La réorganisation de la direction Finances a fait naître les CSP et les CPA, en plus des contraintes techniques avec de nouveaux logiciels. A l'UTRV, il y a quelques années, il y avait trois comptables pour gérer la facturation de la voirie. Une collègue partie en mobilité n'a jamais été remplacée, ensuite l'un des comptables est devenu CPA et l'autre collègue CSP.

Celle-ci s'est retrouvée seule durant un an pour couvrir la charge de travail de trois agents. Ces situations se vérifient dans de nombreux services. Autre exemple avec le service des agents d'entretien : d'années en années, le service se dégrade. On déplace les agents d'un site à un autre de plus en plus fréquemment afin de compenser le manque de personnel. Dernière nouveauté, on envisage d'instaurer une astreinte dans leur service.

Jusqu'où allons-nous dégrader le fonctionnement des services, combien d'agents en souffrance devons-nous accompagner pour qu'il y ait une prise de conscience de la situation ?

Régis Vandenbossche

Les mots bleus

Le mot du mois : agilité/flexibilité/adaptabilité, quelles différences ?

Dans le monde du travail, la flexibilité, l'agilité et l'adaptabilité désignent différents ensembles de méthodes, règles et principes conçus et appliqués par les organisations pour répondre efficacement aux enjeux internes ou externes de celles-ci.

Mais ces trois termes, souvent assimilés dans le langage commun, ne font pas tout à fait appel aux mêmes notions.

Ainsi, au sens premier, l'adaptation, du latin classique ad- (vers, à) aptus (apte), est la capacité à préparer, mettre en adéquation, accommoder un élément à quelque chose, à quelqu'un ou à une circonstance. Cela s'applique aussi lorsque l'on parle de soi, puisque l'on peut s'adapter, s'ajuster, s'habituer, etc.

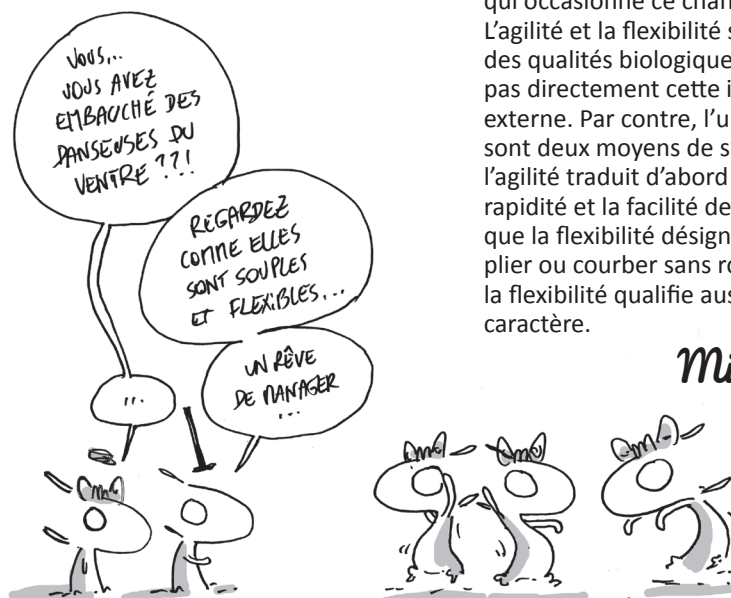
Les étymologistes remarquent qu'en psy-

chologie et philosophie, la notion d'adaptation a pris récemment une connotation négative de changement généré par un

rapport de force : l'un des partis en présence l'emporte sur l'autre qui, alors, se conforme. C'est donc un facteur extérieur qui occasionne ce changement.

L'agilité et la flexibilité sont quant à elles des qualités biologiques qui n'impliquent pas directement cette idée de contrainte externe. Par contre, l'une comme l'autre sont deux moyens de s'adapter. En effet, l'agilité traduit d'abord la souplesse, la rapidité et la facilité de mouvement, alors que la flexibilité désigne la faculté de plier ou courber sans rompre. Au figuré, la flexibilité qualifie aussi la docilité de caractère.

Miss Snowden



Effervescence

Plus-value, risques psychosociaux, marchandisation, subsistance ou reconnaissance, dématérialisation, « uberisation », service public, production, adaptabilité, urgence, autant de notions qui questionnent notre rapport au travail et parfois inquiètent.



La CGT initie un cycle de rencontres dans le but de partager nos préoccupations et réfléchir ensemble au sens du et au travail.

Retour sur la conférence de lancement d'Effervescence

En introduction, Stéphane Dumez a tenu à souligner la nouveauté et le caractère expérimental de la démarche. Il rappelle que les conclusions de cette démarche ne sont pas connues, et qu'il appartient aux agents de la MEL de définir des propositions à faire à l'administration pour améliorer le sens du et au travail à la MEL



et qu'il espère que la mobilisation lors de ce lancement sera le début d'un travail porteur. Les agents engagés dans la CGT sont force de proposition et seront là aux côtés des agents tout au long de cette démarche.

Eric Marie et Mélanie Lotte, porteurs du projet, ont présenté aux participants (une cinquantaine) le programme du cycle de rencontres. Parmi les temps forts qui émailleront ces prochains mois :

- > film et débat,
- > ateliers pour approfondir les réflexions,
- > conférences / débats avec des experts et professionnels des questions économiques et sociales.

Les discussions lors de ce lancement ont

permis d'affiner le programme au regard des attentes exprimées par les participants. Ainsi l'accent va être mis sur le thème central du sens au travail.

Un objectif partagé : dégager une série de propositions concertées qui seront transmises et discutées avec l'administration en fin d'année.

Pour que cette démarche aboutisse, il importe que chacun fasse entendre sa voix. Prochain rendez-vous en juin pour la diffusion du film « En quête de sens » et une définition collective des objectifs de cette démarche et axes de travail pour (re)donner du sens au travail à la MEL.





Légiférer « par ordonnances »

Venu d'on ne sait où (les médias le savent mais ne le disent pas) Emmanuel Macron est élu et il va s'asseoir fièrement tout en haut de la pyramide. Il contempera son œuvre s'étendant sur le bas peuple. La voici décrite :

(Ce journal ayant pour principaux lecteurs nos collègues de la Mel, l'impact sur les collectivités territoriales sera traité en premier)

L'impact sur les collectivités

> 10 milliards de baisse de fonctionnement en échange d'une plus grande souplesse dans la gestion des personnels (qui s'additionnent aux 10 milliards de baisse de dotation sous Hollande) ;

> 70 000 postes à supprimer dans la Fonction Publique Territoriale (des greffes de bras supplémentaires seront offertes aux collègues en place pour assurer le service rendu) ;

> Valeur du point d'indice différenciée dans la FPE, la FPH et la FPT.

> Alignement des retraites du public sur le privé en remplaçant la retraite par répartition par une retraite à points (la valeur de ce point ne manquera pas de varier en fonction de la conjoncture. Mise en situation : « Oh ben mince alors ! » dit le ministre de la FP en 2020 « La caisse des retraites à points est déficitaire ! C'est ballot ! Que faire ?... Ah j'ai trouvé ! On va baisser la valeur du point ! »)...

Impact de cette élection sur nos collègues du privé

> Instauration d'un plafond et d'un plancher pour les indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Et hop ! Licenciements au rabais pour toutes les entreprises !) ;

> Faciliter l'embauche des salariés en atteignant zéro charges au niveau du SMIC (Rappelons ici que ces charges sont des cotisations « sociales » et que cela incitera à généraliser l'embauche au niveau du SMIC. Paupérisation quand tu nous tiens !) ;

> Une norme sociale définie au plus près du terrain (Tiens donc ! La loi El Khomri ne suffisait pas ? Ah ben non ! Il restait à négocier les conditions de travail et tout le reste !) ;

> Simplifier les instances de représentation du personnel (Sans commentaire. Cette proposition a un sens que chacun peut comprendre) ;

> Ouvrir les droits à l'assurance-chômage aux salariés qui démissionnent (Ben voyons ! Puisqu'on te dit que t'auras droit au chômage si tu acceptes de dégager...

Notons au passage qu'il s'agit là d'une prise en charge de licenciements déguisés en démission par l'Etat pour aider les patrons à écrémer sans indemniser)...

Les Français voteront en conscience aux législatives. Si Emmanuel Macron obtient une majorité à l'Assemblée Nationale, il

légifèrera par ordonnances* et il pourra appliquer à la lettre son programme antisocial.

Ted

* **Légiférer par ordonnances : appliquer des lois sans les soumettre au vote du Parlement. Cela n'est possible qu'après une autorisation préalable du Parlement (article 38 de la Constitution).**

