

Hop ! une AG et
en vacances !

Massacre au Dév Eco

page 7

big DGS is loving you

page 8

EPA ? sortez couverts !

page 6



l'édito

Tais-toi et marche !

Ce jeu de mots inspiré d'une injonction religieuse traduit la posture inédite de notre gouvernance administrative. Celle-ci transgresse actuellement une règle relativement respectée dans notre établissement par les équipes précédentes : celle de ne commenter ni de promouvoir l'action du pouvoir politique en place. Autres temps, autres mœurs !

Il y a quelques mois, notre DGS s'est félicité de la victoire d'Emmanuel MACRON lors d'un séminaire des cadres pourtant consacré à d'autres sujets. Ont également été publiés les discours du Président de la République et de son Premier ministre sur les pages d'actualités de SEZAM, originellement consacrées aux événements métropolitains.

Si la communication du discours d'Edouard PHILIPPE au dernier Congrès des intercommunalités va de soi, nous cherchons encore le bien-fondé de l'intervention du Président sur l'Europe publiée sur SEZAM en septembre. Y figuraient surtout des orientations d'ordre général, conférant malheureusement à cette démarche de diffusion son caractère de propagande.

À la lecture de cet édito, vous vous attendez sûrement à nous voir réclamer l'arrêt de cette promotion politique. Détrompez-vous ! Nous choisissons nous aussi de nous associer à cette petite musique, en communiquant sur les parties du programme d'*En Marche !* consacrées à la Fonction publique.

On y apprend en effet qu'il sera mis fin au statut des fonctionnaires tel qu'il existait ; qu'il sera imposé aux collectivités de réduire leurs dépenses, sans leur donner de garanties de sources de revenus supplémentaires ; que sera mis en place un système de rémunérations plus individualisées et que la journée de carence sera rétablie.

Tous ces points sur lesquels notre Administration n'a pas communiqué... et qui impactent pourtant votre quotidien professionnel et personnel.

Dans ce contexte, le contenu du **CGTinfos** a valeur de symbole. En lisant le point de vue alternatif que nous vous proposons chaque mois, vous assumez votre souhait de vous construire votre propre opinion, sans considérer comme acquise la teneur du discours officiel. Nous nous y employons depuis maintenant plus de 20 ans. Et nous continuerons.



Daniel
Duthilleul
directeur
de la publication



Vincent
Kaleba
rédacteur
en chef

« Le crime de penser n'entraîne pas la mort. Le crime de penser est la mort. »

Georges Orwell
tiré de 1984



Votre AG

L'AG constitue le rendez-vous incontournable dans la vie de notre syndicat.

Elle nous permettra, durant toute cette journée, de faire le bilan de nos activités durant l'année écoulée (rapport moral et financier, formation syndicale) et de réfléchir à nos modes d'action pour l'année à venir. Pour cette année 2017, nous mettrons particulièrement l'accent sur le bilan de nos élu.e.s au CAS et sur l'intégration de nos camarades de l'ENM, du FSL et de la Voirie départementale.

l'agenda

- > **Vendredi 20 octobre au 05 novembre** : Vacances de Toussaint
- > **Vendredi 20 octobre** : Assemblée générale de la CGT MEL (salon des réceptions)
- > **Jedi 09 novembre** : Journée étude CGT sur le droit au travail (*inscription 2346*)
- > **Mercredi 29 et jeudi 30 novembre 2017 de 11h 00 à 14h00** : Expo-vente CGT/MEL, salon des Réceptions.

n'essayez pas  ça au boulot...

Prix **CGT MeL** du film

CORPORATE

Par Nicolas SILHOL



De quoi ça parle ?

Emilie (Céline SALLETTE) est gestionnaire RH dans l'agro-alimentaire. Elle applique sans aucuns états d'âme le plan « Ambition 2016 », qui consiste à pousser à la démission les éléments qui n'entrent plus dans les plans de l'entreprise. Suite au suicide d'un salarié, ses méthodes sont mises en cause par sa hiérarchie (Lambert WILSON) et l'inspection du travail (Violaine FUMEAU), qui lance une enquête au Pénal. Décidée à se défendre, la jeune femme choisit d'étaler au grand jour les dessous de la politique d'encadrement que ses collègues subissent au quotidien...

Pourquoi on a aimé ?

Plus que l'encadrement, le film dénonce surtout la violence d'une culture d'entreprise qui exclut d'office tout.e.s salarié.e.s récalcitrant.e.s. Au moyen d'une rhétorique et d'un vocabulaire choisis, cette culture prend la forme d'une stratégie qui permet aux dirigeant.es de ne pas se

remettre en question et de rejeter sur le personnel leurs propres responsabilités. En mettant en avant une salariée adulée puis rejetée par sa hiérarchie, il dénonce enfin l'hypocrisie qui règne dans le monde du travail. On aurait d'ailleurs tort de croire que cette situation se limite au secteur privé. A la vue de ce film, il est en effet troublant de constater la présence de ces méthodes et de ce vocabulaire dans la Fonction publique, y compris à la MEL. Ces similitudes donnent d'ailleurs raison à la petite phrase d'introduction que l'on voit en début de visionnage :

« Les personnages de ce film sont fictifs. Les méthodes employées sont réelles ».

Vincent Kaleba



QR baby

Le CGT infos se met aux QR codes.

Vous aimez votre journal papier, on le sait bien, mais que faire de tous ces liens qu'on vous donne ? Les recopier à la main dans la barre d'adresse de votre navigateur comme au Moyen Âge ? NON ! Pour votre confort on a dispersé des QR codes dans votre magazine favori comme le petit Poucet avec ses cailloux. Comme en haut de l'article juste à côté, contre le titre.

Mais ça se trouve où ? DTP !

Dans votre Playstore, tapez QR code et téléchargez l'appli.

QRcode lecteur fonctionne très bien, mais les autres aussi en général.

Comment ça marche ?

Pour lire un QRcode, il faut le scanner, un peu comme pour les codes barre, dans les supermarchés.

Une fois dans l'application, l'écran vous affiche une cible pour cadrer le carré mystérieux. Dès que celui-ci est identifié, le scanner vous ouvre votre surprise.

Hii !!!
Alors, quelle était la surprise ci-contre ?

M. QR codes

1. JE TÉLÉCHARGE L'APPLI



2. JE SCANNE LE QR CODE VIA L'APPLI



3. TADAN !!!



pour mon CAS

Les élections du Comité d'Action Sociale auront lieu le 14 décembre 2017. Elles renouvelleront les 21 membres de son Conseil d'administration. Celles-ci ont une importance fondamentale : il s'agit de la première consultation ouverte à nos collègues de l'ENM, de la Voirie départementale et du FSL. Dans ce contexte particulier, notre participation à ces élections sera guidée autour de trois grands principes : mobilisation, innovation et participation .

Pour un CAS mobilisé !

Notre Comité d'Action Sociale est **menacé**. En effet, l'Administration de la MEL tente, par touches successives, de réduire sa capacité d'intervention. Les exemples abondent.

En témoigne le projet de **conciergerie**, récupéré par l'Administration alors qu'il était au départ porté par le CAS. En témoigne également le projet de **déménagement** des locaux du Comité, inadapté pour les agents et les usagers. Grâce à une bataille de plusieurs mois, à notre mobilisation collective, nous avons obtenu une solution satisfaisant toutes les parties.

En témoignent les **faibles moyens** humains dont dispose le CAS, alors que les effectifs de la MEL ont substantiellement augmenté.

En témoigne, enfin, la volonté de l'Administration de **facturer** au CAS la mise à disposition des véhicules du pool pour ses activités sportives. Sur proposition de la CGT, le Conseil d'administration du CAS a rejeté ce projet à l'unanimité. Des discussions sont en cours sur le sujet et nous serons vigilants à éviter toute facturation. Tous ces exemples démontrent notre volonté de promouvoir un CAS qui fonctionne pour et par nos collègues. Ils démontrent également notre capacité à défendre et conquérir de nouveaux droits

auprès de notre employeur.

La CGT aura à cœur de défendre les activités du CAS. Elles participent au bien-être des agents, à leur émancipation et fabriquent du bien commun, du lien social.

Pour un CAS innovant !

Notre ambition pour le CAS ne se réduit pas à le gérer sous sa forme existante. Bien au contraire, nous pensons que le CAS doit se renouveler et évoluer en permanence.

Nous souhaitons **faire évoluer l'offre** de prestations du CAS, en direction de nouveaux publics (les célibataires par exemple) et intégrant de nouvelles thématiques (la dimension écologique).

Nous souhaitons également **repenser le lien entre le CAS et nos collègues**. En effet, la MEL a récemment intégré de nouveaux agents répartis sur des sites externes. Comme nos collègues des Unités territoriales, ils sont confrontés à l'éloignement vis-à-vis du siège, et donc des prestations du CAS. Pour ce faire, nous mettrons en place de nouveaux outils qui répondront à cette problématique, comme le numérique (site de commande et d'achat en ligne, appli smartphone). Nous souhaitons enfin **dégager de nouveaux moyens** pour le CAS et l'action sociale à la MEL. Il peut s'agir de participations financières (chèques déjeuners,

chèques vacances) mais aussi de gratuités d'accès aux équipements culturels et sportifs gérés par la MEL.

Pour la participation de toutes et tous !

Nous défendons l'idée d'un CAS qui s'appuie davantage sur la **participation de nos collègues**. L'activité du Comité repose sur ses agents mis à sa disposition, mais surtout sur le travail de ses nombreux membres bénévoles.

Dans cette optique, nous avons pris l'initiative de **consulter** nos adhérent.es, qui se sont prononcés en faveur d'une liste CGT ouverte aux non-syndiqué.es. Si nous respectons la volonté des autres organisations syndicales de vouloir faire liste commune, nous pensons cependant qu'une liste unique démobiliserait nos collègues.

En présentant notre liste, nous souhaitons que nos collègues puissent faire leur choix parmi plusieurs orientations qui leur seront proposées, et ainsi faire vivre la démocratie. Au final, c'est du respect des électeurs dont il s'agit !

Vos élu.e.s **CGT**
au CAS

Extraits du courrier de la CGT adressé à monsieur Alain Bernard

[...] Cette façon de faire irrespectueuse des élus est **en totale contradiction avec les discours de dialogue social** et le souci de bien-être au travail affiché par la MEL. Cette remise en cause de la gratuité d'usage des véhicules de service lors d'activités sportives est également en contradiction avec les multiples sollicitations de la MEL pour faire rayonner l'institution sur le territoire métropolitain et au-delà. D'ailleurs, **certains de nos collègues ont été privés de leur activité sportive du midi**. Ne venant pas en voiture au travail, ils ont tout bonnement arrêté la pratique du sport au Stadium suite à une note de service interdisant l'utilisation des véhicules communautaires pour s'y rendre.

Une fois de plus, l'autorité territoriale met en difficulté nos actions en diminuant nos moyens, voir **supprimant nos libertés et notre indépendance** inscrites dans nos statuts.

On peut aussi se demander pourquoi la délibération (Voir en p.j.) n'informe pas textuellement les élus métropolitains du prélèvement des sommes concernées sur le montant de la subvention ?

En plus, nous constatons dans la notice explicative, jointe au dossier « CT du 3 octobre 2017 », que l'administration met en avant le caractère « illégal » de l'usage des véhicules de service alors que **nous avons acquis cette autorisation**. [...]



À à à la CGT

Elles l'ont fait ! Catherine et Liliane nous rejoignent. Elles témoignent.

Nous avons le plaisir de rejoindre nos camarades. Pourquoi intégrer la CGT MEL aujourd'hui ?

Après de nombreuses années en tant qu'agents territoriaux à la MEL, alias Lille Métropole Communauté Urbaine, alias Communauté Urbaine de Lille (les noms changent mais les agents restent ... ou presque), nous avons vu changer les décors, les organigrammes, les politiques... mais surtout les mentalités. Dans cette grande maison qu'est la MEL, l'esprit d'équipe a laissé place à l'individualisme. Notre belle collectivité territoriale est devenue inhumaine et suspicieuse. Les agents aujourd'hui doivent rentrer dans certains « moules » pensés par la haute hiérarchie. Si l'on sort du cadre que l'on nous a imposé, on se sent mis à l'index, souvent mis à l'écart, on ne doit pas « sortir du rang » sous peine d'être rappelé à l'ordre par sa hiérarchie.

L'ensemble des agents des petites catégories deviennent de simples exécutants et on leur fait bien ressentir.

La dépression, le burn-out, sont devenus monnaie courante au sein de la MEL. Nombre de nos collègues se sentent mal, ont le nœud au ventre et les pieds de plomb quand ils arrivent le matin. Est-ce normal de ressentir ce mal être à notre époque ? Le peu d'avantages (si on peut les appeler ainsi) dont nous disposons est en train de disparaître année après année mais toujours de manière très sournoise.

Ainsi, le congé exceptionnel autrefois accordé aux agents pour accompagner un conjoint à l'hôpital est désormais interdit.

L'agent doit prendre sur ses congés ordinaires pour accompagner son conjoint ou le laisser y aller seul. Il a le choix, me direz-vous...

Le tableau mensuel d'état d'heures rempli par les agents des catégories C et B, qui pouvait parfois leur faire bénéficier d'heures supplémentaires payées ou des RTT est aujourd'hui supprimé et remplacé par un tableau différent où n'apparaîtra plus que le temps supplémentaire effec-

tué de manière journalière. Ce dépassement d'heures sera soumis bien évidemment à l'avis du supérieur hiérarchique, qui validera ou pas selon le motif invoqué (ou la tête de l'agent).

Bref, les inégalités à la MEL se multiplient : des agents, nos collègues, le payent parfois très lourdement. Quel que soit le Pôle, la Direction, le Service... personne n'est épargné. Demain, ça peut nous affecter aussi. Pensons-y et agissons dans ce sens pour veiller au bien-être de chacune et chacun !

La participation de chacun d'entre nous est nécessaire. Nous espérons pouvoir apporter, par notre adhésion, deux nouvelles pierres à votre édifice. Et non des moindres !

*Catherine et Liliane
versus MEL*





Non mais allô quoi !

Eau du Luxembourg : Pépé Sévère vous dit tout !

CGT Infos : Bonjour Pépé Sévère. Dites-moi, ce problème d'eau du robinet au bâtiment Luxembourg est-il enfin résolu ?

Pépé Sévère : Aaah mon petit, cette histoire d'eau potable est un grand mystère ! Cela fait plus de quatre mois que ça dure. Pourtant, la MEL a dépêché des experts pour prendre le problème à bras le corps. Avec le Professeur Foldingue et l'inspecteur La Bavure, nous pensions que cette histoire allait vite se terminer. Eh bien NON !!! Nos collègues sont toujours dans la tourmente.

CGT Infos : Vous ne savez donc toujours pas si l'eau du robinet est potable ou non ?

Pépé Sévère : Aaah ça, seul le Professeur Foldingue le sait ! Quant à l'inspecteur La Bavure, et bien il mène l'enquête... Mais si tu veux vraiment vérifier la qualité de l'eau par toi-même, lave-toi donc les

mains et tu verras bien en fonction des réactions cutanées que tu attraperas !

CGT Infos : mais dites-moi, Pépé, pourquoi avoir choisi le CGT Infos pour alerter nos collègues sur ce mystère ?

Pépé Sévère : Mais pour ma propre sécurité, mon petit ! Je préfère diffuser l'information dans un bulletin tiré à 2500 exemplaires plutôt que par un mail destiné à une centaine de collègues. Ce procédé a récemment déplu à l'Administration, qui a voulu me botter les fesses !!! Et tu penses bien qu'avec mon arthrose et mes problèmes de dos, les pieds au cul ne sont plus de mon âge !

Propos -virtuellement- recueillis

par **Hubo Goss**



Le conseil de la CGT MEL

Si vous avez des doutes sur le déroulement de votre entretien, les objectifs à atteindre, votre fiche de poste, les appréciations de vos N+1 et 2, ne validez pas votre EPA et n'hésitez pas à prendre contact avec vos élues et élus CGT qui siègent en CAP. Vous pouvez également demander la saisine de la CAP

I. - L'autorité territoriale peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de 15 jours francs suivant la notification au fonctionnaire du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

II. - Les CAP peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

L'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux



L'EPA : parlons-en

Comme vous le savez, les Entretiens professionnels annuels (EPA) ont actuellement lieu avec leur lot de confirmations pour certain.e.s et de désillusions pour d'autres.

Cette année, les EPA se déroulent en deux temps. Le premier temps est consacré aux agents promouvables et le second pour les non-promouvables.

C'est là que le bât blesse : dans ce deuxième panier figurent des agents qui sont bel et bien promouvables, mais que leur hiérarchie ne veut pas proposer, malgré

les consignes de la dernière note rédigée par l'Autorité territoriale.

Interprétation différente des un.es ou excès de zèle pour d'autres ? Certains se sentent peut-être pousser des ailes avec les discours entendus dans certains séminaires !

Mais sinon, à quoi sert l'EPA des agents promouvables, au final ? Pour moi à rien, car les fiches de proposition étaient déjà faites avant que l'EPA ne soit réalisé !

Pour vos élues et élus CGT MEL,

Daniel Duthilleul

un cachet contre les maux de travail

Thérapie de choc

Depuis plusieurs semaines nos collègues du pôle **Développement économique et emploi** sont pris dans la tourmente d'une nouvelle réorganisation qui ne dit pas son nom.

On savait l'économie soumise aux chocs, anticipations et tensions conjoncturelles, mais c'est le pôle éco lui-même qui semble connaître les mêmes phénomènes !

Le départ brutal du DGA a laissé la place libre à Bruno Cassette, qui en assure un intérim « amené à durer » (sic). Alors il faut tout remettre à plat. Le leitmotiv, c'est l'ENTREPRISE, ce qui peut se comprendre quand on s'occupe d'économie. Soit ! Mais les agents sont amenés à préciser leurs missions, celles qui sont dans la cible, celles qui n'y sont pas, ce qu'il faut garder et ce qu'il faut supprimer. Ils doivent eux-mêmes faire la preuve de leur utilité. Car derrière les missions, il y a des agents. Nous ne sommes pas un input comme un autre.

Debriefing en b to b, on focus les synergies ASAP, un peu touchy sur les deadlines quand le boss impose un reporting en séminaire hebdomadaire. On process les workflows en mode pro-actif dans notre startup. C'est SMART, la conduite du changement !

En 2015, la première révolution organisationnelle de l'ère métropole mettait 750 agents dans la rue. Deux ans après, pourtant, il faut tout reprendre à zéro. Les collègues du « Dév éco » sont plongés dans l'incertitude une fois de plus. On navigue à vue.

Aucune étude d'impact n'est à ce jour prévue, alors que c'est une obligation de l'employeur.

Cette démarche est donc plus que suspecte. Elle ne correspond en aucun cas à une adaptation du pôle et à une évolution des priorités politiques puisque, dans notre multinationale comme ailleurs, c'est le PDG qui fait la loi, et pas les Administrateurs.

Heureusement que la MEL place le bien-être des agents au centre de ses priorités et de sa propagande, on aurait presque des raisons d'être inquiets !

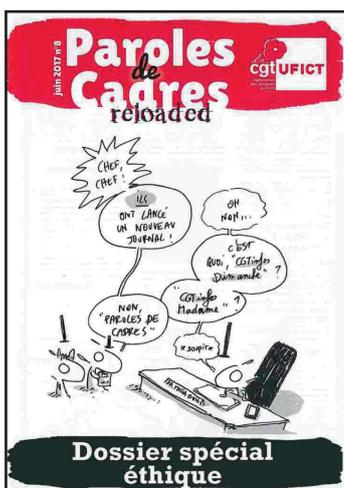
On serait quand même rassurés si le DGA du pôle pouvait avoir un échange avec le DGA RH sur cette question. ça alimenterait sûrement les réflexions du DGS...

Les économistes effarés

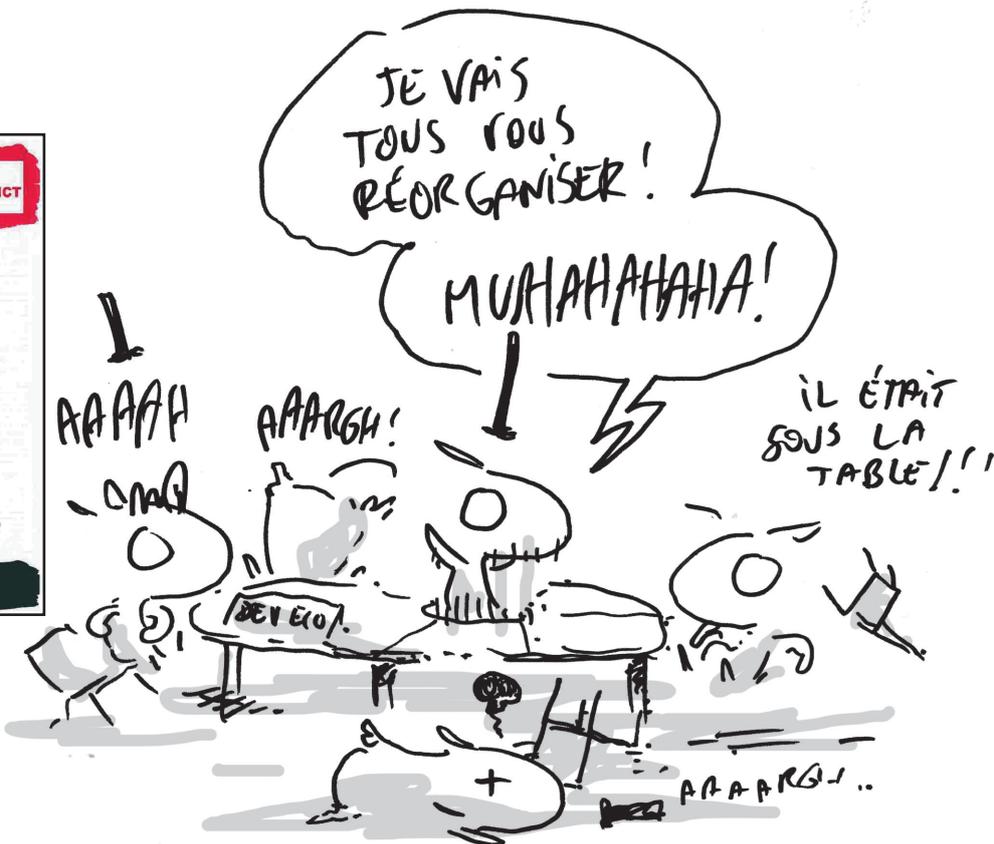
Paroles, paroles, paroles

Sur sa télé Internet, la MEL fait régulièrement la publicité de la formation au camp des Milles. Même si elle ne dispose pas des mêmes moyens que ceux de l'administration, la CGT s'est inscrite dans le débat, avec son Collectif cadres en publiant cet été un « Paroles de cadres » spécial éthique.

Vous avez été très nombreuses et nombreux à nous le réclamer ! A tel point qu'il était en rupture de stock. Le Collectif cadres est heureux de vous annoncer qu'il a été réédité et qu'il est disponible au local de la CGT (R+8, bureau 230). Vous pouvez également le consulter sur notre site internet <http://www.cgt-mel.fr/>, rubrique « cadres » on en photographiant le QR code ci-dessus avec l'appli appropriée.



NOUVEAU: LE RÉORGANISEUR
— SAUVAGE! —



Le Collectif Cadres

l'ignorance, c'est la force...



Big DGS is loving you

Joie et bonheur obligatoires en différé du Séminaire des cadres.

La Communauté Des Managers s'est réunie le Vendredi 13 Octobre 2017 au Stadium Nord avec pour « Fil » conducteur l'accueil des 102 Chefs d'équipe. Ceux-ci viennent renforcer cette Communauté chère au DGS. Tout le gratin des managers était présent pour cette demi-journée forte en... en quoi au fait ?

Bref, tout le monde est au garde à vous et v'là ti pas qu'on nous balance des pelotes de laine avec pour ordre de garder le « Fil » et de relancer les pelotes dans toutes les directions. On s'amuse bien chez les managers !! Allez tout le monde les bras en l'air avec le « fil » pour la photo du nouveau réseau des managers. Et le moment fort attendu arrive, le discours du DGS : 52 minutes où tout passe. De l'intérêt général à la tolérance zéro (sanction) par la présentation des nouvelles missions sans oublier l'organigramme, les recrutements, le patrimoine humain de plus de 2900 agents, le pack financier, la MEL en bonne santé, du

régime indemnitaire* (tiens il revient mais pas d'attente à avoir), la culture de la recette, un pôle technique à Ronchin, un DGS droit dans ses bottes pour la CAP, Lille capitale mondiale du Design en 2020 et j'en passe et j'en passe !!! Ouf une coupure** et hop il repart comme en 40..... , le RIFSEEP pas tout de suite, la MEL ++, Inauguration du MEL manager (à croire qu'il va créer un mess des managers avec bar et restauration) et pour terminer une invitation à l'Intelligence Collective et à faire un pas de côté... Mais comment faire preuve d'initiative, notamment en termes de recrutement ou de promotion de ses agents, dans le contexte d'une politique RH corsetée et dogmatique où la vérité est détenue par quelques sachants dont vous ne faites pas partie. Attention donc à ce que ce pas de côté ne se transforme pas en pas de travers... Car vous vous exposeriez alors aux fourches caudines de l'Administration Métropolitaine.

Discours terminé, l'intelligence collective

démarre par un film de 40 minutes sur la relation entre « les enseignants et les élèves » (ne cherchez pas il n'y a pas de cause à effet). Un petit jeu pour la suite et puis Merci d'être venu !!! L'heure de l'apéro arrive et hop ! au repas. J'aurais bien aimé annoncer à mes collaborateurs * l'augmentation du régime indemnitaire mais non rien à l'horizon et pour ce qui était de la coupure ** une vidéo sur la réunionite. Vous savez des réunions pour préparer la réunion d'après où une réunion pour parler de la réunion qui a eu lieu. Vous avez déjà assisté à des réunions où, le plus souvent, on ne sait pas l'ordre du jour, voire même on ne sait pas pourquoi on est là ! Voilà, pour tout dire, un grand moment de sourire. Après cette demi-journée de séminaire, il manque juste la bagouze et le tatouage sur l'épaule pour être un parfait manager et faire partie du clan.

Ophélie

