



Des conditions de travail à la hauteur de l'engagement des agents !

édito

Chaque jour, les agents de la Métropole Européenne de Lille mettent leurs compétences et leur engagement au service des habitants. Cet engagement mérite d'être reconnu, mais aussi accompagné par des conditions de travail qui permettent à chacun d'exercer sereinement son métier.

Le questionnaire lancé cet été par la CGT MEL auprès des agents le montre : si une majorité d'entre eux nous se déclarent globalement satisfaits de leurs nos conditions de travail, la charge de travail est devenue une préoccupation majeure. Réorganisations, nouvelles compétences, démultiplication des procédures voire de surprocédure, évolution des outils... les missions évoluent, souvent plus vite que les moyens mis à disposition du service public.

Pour la CGT MEL, les conditions de travail ne se résument pas aux locaux. Elles concernent aussi les effectifs, l'organisation des services, les outils, le télétravail, le droit à la déconnexion, la prévention des risques professionnels et, plus largement, la possibilité de réaliser un travail de qualité dans de bonnes conditions.

Améliorer les conditions de travail, c'est améliorer la qualité du service public. C'est pourquoi la CGT MEL portera, tout au long du prochain mandat, des revendications concrètes pour faire de ce sujet une priorité de la Métropole Européenne de Lille.

spoiler alert : pas contents

on peut faire ça à l'amiable ou on appelle la police

Notre constat

Une charge de travail qui augmente

Le premier enseignement de notre enquête est clair : la charge de travail est aujourd'hui la principale préoccupation des agents de la MEL. Depuis plusieurs années, la MEL s'est profondément transformée. L'élargissement du territoire, l'arrivée de nouvelles compétences, le développement de grands projets métropolitains et la multiplication des procédures internes ont considérablement fait évoluer les missions des services. À ces évolutions s'ajoutent des outils de suivi et des circuits de validation de plus en plus complexes. Si ces dispositifs répondent à un besoin de pilotage, ils génèrent également des tâches administratives supplémentaires, à tous les niveaux, qui viennent s'ajouter au travail quotidien. Pour la CGT MEL, il est indispensable que l'organisation du travail évolue au même rythme que les missions de service public confiées aux agents.

Des effectifs qui doivent suivre les besoins des services

La question n'est pas celle d'un manque généralisé d'effectifs. La difficulté réside dans l'augmentation continue des missions à assurer à effectifs globalement constants, alors que certaines directions rencontrent des difficultés de recrutement et que les absences longues fragilisent durablement les équipes. Chaque transfert de compétence, chaque nouveau projet ou chaque évolution des missions doit conduire à s'interroger sur les moyens humains nécessaires à leur mise en œuvre. Dans ces conditions, il est impératif que l'ambition politique donnée au Service Public soit corrélée aux moyens humains associés à celle-ci. Les conditions de travail ne pourront durablement s'améliorer sans une réflexion sur l'adéquation entre les missions de service public confiées et les effectifs disponibles.



Reconnaître et transmettre les compétences des agents expérimentés

La MEL compte aujourd'hui un nombre croissant d'agents expérimentés dont les compétences, les savoir-faire techniques et la connaissance des services constituent une richesse essentielle pour la collectivité. Pourtant, cette expérience est encore insuffisamment reconnue et valorisée. Les départs à la retraite, les mobilités ou les absences longues entraînent parfois une perte importante de connaissances, sans véritable dispositif organisé de transmission ou de capitalisation. Dans une collectivité devenue fortement experte, la stratégie senior ne peut pas se limiter à la gestion de la fin de carrière. Elle doit permettre de reconnaître l'expérience, de favoriser la transmission des compétences, d'accompagner les évolutions de poste et de préserver les collectifs de travail. Pour la CGT MEL, investir dans les agents expérimentés, c'est investir dans la qualité du service public de demain.

Réorganiser, oui... mais en mesurant les conséquences

Les réorganisations font désormais partie du quotidien de la MEL. Évolution des directions, fusions de services, nouveaux organigrammes, démenagements ou nouvelles compétences : ces évolutions peuvent être nécessaires pour répondre aux besoins du service public rendu aux métropolitains. Mais elles ne doivent pas être décidées sans mesurer leurs conséquences sur les agents et leurs conditions de travail. Aujourd'hui, les représentants du personnel disposent des projets d'organigrammes, mais les études d'impact sur les conditions de travail sont rarement présentées. Pour la CGT MEL, toute évolution de l'organisation doit être précédée d'une analyse de ses effets sur les charges de travail, les collectifs de travail, les conditions d'exercice des missions et la santé des agents.

Des espaces de travail pensés pour les agents

Les locaux influencent directement les conditions de travail.

À Biotope, les principales attentes portent sur l'acoustique des open-space, les espaces de concentration, les possibilités de confidentialité et le manque de salles de réunion, particulièrement les jours où la présence sur site est la plus importante.

Sur plusieurs sites extérieurs, les agents sont confrontés à des bâtiments vieillissants, oscillant de passoire à bouilloire thermique, difficiles à chauffer en hiver ou à maintenir à une température acceptable en période estivale.

L'amélioration des locaux ne peut pas se limiter à traiter les urgences : elle doit s'inscrire dans une politique durable d'amélioration des conditions de travail.

Le projet d'extension du siège constitue une opportunité unique. Pour la CGT MEL, il ne s'agit pas seulement de construire un nouveau bâtiment, mais de concevoir un véritable outil de travail adapté aux besoins des métiers et des agents. Les meilleures décisions sont celles qui partent du travail réel et de l'expérience de celles et ceux qui l'exercent chaque jour.

Télétravail et droit à la déconnexion : garantir l'égalité de traitement

Le télétravail fait désormais partie des organisations de travail.

Il doit être appliqué de manière équitable dans l'ensemble des directions, selon des règles communes et transparentes.

L'intensification et la récurrence des épisodes climatiques (canicule, sécheresse, neige, verglas ...) montrent également que les agents dont les missions le permettent doivent pouvoir bénéficier de solutions de travail à distance lorsqu'elles sont nécessaires.

Enfin, les outils numériques et leur démultiplication ont profondément transformé notre quotidien. Courriels, Teams, téléphone professionnel...

les sollicitations dépassent parfois le temps de travail.

Le droit à la déconnexion doit devenir une réalité effective afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mieux accompagner le retour après une longue absence

Les périodes de longue maladie, de longue durée ou d'absence prolongée sont des moments particulièrement sensibles dans une carrière professionnelle.

Le retour au travail est souvent vécu comme une étape complexe, tant pour l'agent concerné que pour le collectif de travail. Reprise progressive des missions, évolution des organisations, nouveaux outils, changements d'équipe ou de procédures : autant d'éléments qui peuvent fragiliser une réintégration lorsqu'elle n'est pas suffisamment préparée.

Aujourd'hui, la MEL ne dispose pas d'un protocole clairement identifié de réintégration des agents après une longue absence, associant les ressources humaines, le management, la médecine de prévention et les représentants du personnel.

Pour la CGT MEL, prévenir la désinsertion professionnelle suppose d'anticiper ces situations et d'accompagner réellement les agents jusqu'à leur retour durable dans l'emploi.



Nos 15 revendications pour améliorer les conditions de travail à la MEL

1. La CGT MEL revendique que toute **réorganisation** ou modification d'organigramme soit accompagnée d'une étude d'impact sur les conditions de travail présentée au Comité Social Territorial avant toute décision.
2. La CGT MEL revendique qu'aucune réorganisation et déménagement ne soit mise en œuvre sans **concertation** préalable avec les agents concernés et leurs représentants du personnel.
3. La CGT MEL revendique qu'à chaque **transfert de compétence**, nouveau projet métropolitain ou évolution importante des missions de service public, une évaluation des effectifs nécessaires soit réalisée.
4. La CGT MEL revendique la présentation annuelle en CST d'un **bilan des postes vacants**, des difficultés de recrutement et des situations administratives liées aux situations de longues maladies, afin d'anticiper leurs conséquences sur les équipes et l'adaptation des effectifs.
5. La CGT MEL revendique la mise en place d'une méthode d'**évaluation de la charge de travail**, construite avec les agents et leurs représentants du personnel.
6. La CGT MEL revendique que le **projet d'extension du siège** fasse l'objet d'une concertation réelle et régulière avec les organisations syndicales et d'une information à chaque étape du projet dans les instances (CST et F3SCT).
7. La CGT MEL revendique que les **espaces de travail** soient conçus à partir des usages réels des agents en lien avec les missions de service public : ergonomie des postes, besoins des métiers, surface par agent, espaces de concentration, confidentialité, travail collaboratif et nombre suffisant de salles de réunion.
8. La CGT MEL revendique un **plan pluriannuel d'amélioration des locaux existants**, notamment sur les sites extérieurs, afin d'améliorer le confort thermique, les vestiaires et les conditions d'accueil des agents.
9. La CGT MEL revendique un **plan d'amélioration des espaces de**

travail de Biotope, portant sur les espaces de travail, l'acoustique, les espaces de confidentialité et le dimensionnement des salles de réunion.

10. La CGT MEL revendique que le règlement du **télétravail** soit **appliqué de manière identique** dans toutes les directions de la Métropole Européenne de Lille.
11. La CGT MEL revendique un réexamen régulier des **postes déclarés non télétravaillables**, afin de tenir compte de l'évolution réelle des missions.
12. La CGT MEL revendique l'élaboration d'une **véritable stratégie senior** intégrant la reconnaissance des compétences des agents expérimentés, la transmission des savoir-faire, le tutorat, la capitalisation des connaissances et l'adaptation des parcours de fin de carrière.
13. La CGT MEL revendique la mise en place d'une **négociation sur le droit à la déconnexion** aboutissant à un accord, afin de mieux encadrer les sollicitations numériques en dehors du temps de travail.
14. La CGT MEL revendique la présentation annuelle d'un **bilan des heures supplémentaires**, des écrêtages du logiciel Chronos et des dépassements récurrents, afin d'identifier les services où la charge



de travail nécessite une adaptation de l'organisation ou des effectifs.

15. La CGT MEL la mise en place d'un protocole de réintégration des agents après une **période de longue maladie** ou d'absence prolongée, comprenant un accompagnement individualisé, une préparation du retour dans le service (dotation informatique, ergonomie du poste...), un suivi par les ressources humaines et la médecine de prévention, ainsi qu'une adaptation progressive des missions lorsque cela est nécessaire.

Parce que de bonnes conditions de travail ne sont pas un privilège. Elles sont la condition et le reflet d'un service public de qualité et du respect dû à chaque agent.



La CGT sur les réseaux, toutes les actualités tous les jours !

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtmel>

Instagram : https://www.instagram.com/cgt_mel/

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/cgt-mel-504634202/>

Site web : <https://www.cgt-mel.fr> (ou vous flashez les QR codes à côté)

