



Lille, le 29 mars 2021

à l'attention de

Monsieur Damien CASTELAIN  
Président de la Métropole européenne de Lille

## Objet

---

### **Temps de travail - Alertes de la CGT sur les méthodes entreprises par la MEL**

Monsieur le Président,

Malgré notre dernier courrier et les arguments juridiques que nous mettions à votre disposition, vous n'envisagez, manifestement, pas de maintenir le temps de travail annuel à 1533 heures à la MEL.

Au contraire, les services de la MEL entreprennent une campagne de communication de grande ampleur, auprès de nos collègues, sur le projet d'augmenter leur temps de travail. Dans notre premier courrier, nous dénonçons, en effet, la tenue de réunions « d'information » organisées par la MEL... alors même que les réunions de négociations entre la MEL et les organisations syndicales venaient à peine de débiter !

Pourquoi informer, d'ores et déjà, nos collègues sur les conditions de mise en place des 1607 heures de travail annuel, et ce avant même la clôture de ces réunions de négociations ?

Parallèlement à ces réunions « d'information », les services de la MEL ont, récemment, mis à disposition de nos collègues un « questionnaire individuel » destiné à recueillir leur avis sur l'augmentation du temps de travail dans l'établissement.

Là encore, nous tenons à dénoncer ce procédé, dont le caractère répété démontre qu'il fait système. Car à travers cette campagne d'information et ce sondage, la MEL individualise encore plus les repères collectifs qui faisaient notre statut jusqu'ici, en laissant croire aux agents que chacun pourra défendre son propre intérêt individuel.

Cette méthode n'est malheureusement pas nouvelle ! Elle est, au contraire, ancienne et éprouvée, au point d'avoir été sanctifiée par l'adage populaire « diviser pour mieux régner ». En laissant croire à nos collègues qu'ils auront prise sur leurs choix individuels, vous les forcez à légitimer cette régression sociale sans précédent à la MEL, et à s'en faire complice.

Cependant, même si certains ont tenté de « sauver leur peau » en répondant au questionnaire, ce qui est humain, sachez que nos collègues ne sont dupes ! Nous avons toutes et tous, quelle que soit notre catégorie à perdre gros avec « VOTRE projet », et quelles que soient les solutions retenues, fussent-elles différenciées !

**Si vous dédiez, par exemple, de maintenir des jours de congés, en augmentant le temps de travail, ce sont les catégories les plus basses qui vont perdre le plus en revenu, qui sera amputé d'une partie des heures supplémentaires que nos collègues effectuaient pour compenser pour améliorer leur rémunération de base.**

Si vous, au contraire, vous agissez en supprimant toute ou partie des congés extra-légaux, comme cela nous a été annoncé en réunion d'information, **vous remettrez en question un acquis social « maison » et rompez arbitrairement le contrat social instauré entre vos prédécesseurs politiques et nos collègues** disposant de ces jours spécifiques (ancienneté, journées retraites).

Lors des réunions « d'information » citées plus haut, les services de la Direction des ressources humaines ont laissé entendre qu'une flexibilité (ou un système de « crédit / débit ») permettrait à chacun de nos collègues de bénéficier de la souplesse nécessaire à une amélioration de l'organisation du temps de travail, au profit d'un supposé « bien-être au travail ». Cependant, nous précisons que **cette flexibilité sera, dans la pratique, permise en fonction de la charge de travail et soumise à l'accord préalable de la hiérarchie ou de l'employeur ! Par conséquent, au regard de ces précisions, vous conviendrez que laisser croire aux agents qu'ils bénéficieraient de toute la latitude pour gérer leur temps de travail constitue un mensonge éhonté !** Espérons que cette « flexibilité », dont le bénéfice n'est qu'illusoire pour les agents, ne se révélera pas un « cheval de Troie » pour expérimenter, à terme, les forfaits-jours, notamment pour l'encadrement, et instituer à la MEL une partie d'annualisation du temps de travail. Notre organisation sera particulièrement vigilante sur ce point.

Nous vous alertons, en outre, sur l'éventualité, pour l'employeur, de proposer aux agents un accord sur le régime de récupération du temps de travail (RTT) pour qu'ils puissent conserver une partie ou la totalité de leurs jours de congés actuels.

**Cette éventualité entraînerait, selon nous, de nombreux effets pervers !**

En effet, ces jours de récupération sont, dans la pratique, fixés en fonction du temps de travail effectif : ils ne seraient donc en aucun cas garantis. Par ailleurs, soumis à l'accord hiérarchique, ces jours de récupération sont, dans les faits, beaucoup plus volatiles et peuvent facilement être remis en cause unilatéralement en invoquant la raison de service!

Comme rappelé dans notre premier courrier, selon le rapport annuel de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) sur l'état des collectivités, **le temps de travail effectif dans la Fonction publique s'élève à 38,5 heures hebdomadaires, voire à 42 heures pour l'encadrement.**

**Les agents concernés, notamment les encadrants, subissent donc aujourd'hui un effet ciseau : non seulement, ils ne peuvent actuellement récupérer que 12 jours par an, ce qui est largement insuffisant pour beaucoup d'entre eux. D'autre part, le développement d'un télétravail sans bornes fait exploser les référentiels légaux du temps de travail, alors même que votre règlement intérieur stipule que les heures en télétravail ne sont pas récupérables.**

Nombreux sont ceux, par exemple, à déclarer travailler après 21 heures, plusieurs fois par semaine, c'est-à-dire dans des périodes supposées être majorées en tant qu'heures de nuit. Cette explosion dangereuse du « travail au gris », peut, dans ces conditions, être considérée comme un vol caractérisé par les collègues de la MEL concernés... alors même que les services de la MEL ont annoncé leur intention de mettre en place un système de comptabilisation stricte des heures (déclaratif ou par pointeuse).

Enfin, nous nous permettons de porter à votre connaissance les économies substantielles que la MEL réaliserait en faisant passer le temps de travail de 1533 à 1607 heures annuelles sans contrepartie salariale.

**Ainsi, sur la base de 2750 postes équivalents temps plein (ETP) à la MEL aujourd'hui, l'écart de temps de travail (+74 heures/an) représente 127 postes ETP « gagnés » par la MEL.**

Considérant le salaire chargé moyen autour de 50 000€ annuel, **cette mesure représenterait donc une économie de 6,3 millions d'euros pour la MEL.** Quel juste retour de cette manne financière obtenue au détriment des agents comptez-vous nous reverser ?

## **Aussi, nous exigeons des contreparties importantes !**

- Nous réclamons, bien entendu, une réévaluation du RIFSEEP, comme la loi vous l'impose, au quatrième anniversaire de la délibération qui l'instaurait en juin 2018. Cette révision du RIFSEEP devra également profiter aux plus basses catégories, ainsi qu'à valoriser enfin les cadres d'expertises, depuis trop longtemps sacrifiés sur l'autel de l'encadrement (*management* comme vous dites);
- Nous revendiquons, en outre, à nouveau la mise en place sans délai, de titres-restaurants dans l'intérêt pratique et financier des agents ;
- Nous revendiquons que toute augmentation du temps de travail soit compensée par **une augmentation au moins équivalente des effectifs**, pour éviter de maintenir la charge de travail que les agents de la MEL subissent à un niveau proche de la rupture pour beaucoup ;
- **Nous revendiquons que toute augmentation du temps de travail ne soit pas affecté à du travail au sens strict.** Un effort particulier devra être fait sur **l'augmentation des jours de formation** sur le temps de travail, pour les agents ;
- **Nous revendiquons que toute augmentation du temps de présence quotidien**, si cela fait partie des solutions retenues, **doit impérativement être dévolue au temps personnel** de l'agent. Clairement, il s'agit de nous permettre de bénéficier, au quotidien, d'un temps de pause méridienne plus long au bénéfice de notre santé et de considérer qu'une augmentation du temps de présence n'est pas synonyme d'une augmentation du temps de travail effectif ;
- Nous exigeons, enfin, que la MEL paie aux agents concernés par le régime de RTT ce qu'elle leur doit après des années de silence sur le hold up du « travail au gris » et qu'elle mette **en place un véritable droit à la déconnexion, en opérant par exemple une neutralisation des serveurs professionnels.**

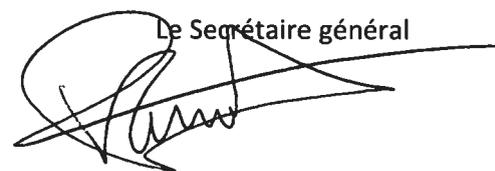
Bien qu'elle intervienne en pleine journée de mobilisation nationale, à l'appel de notre Fédération CGT des services publics, nous prendrons nos responsabilités et participerons à la prochaine rencontre avec le Vice- Président en charge des RH, le 6 avril prochain. Nous y rappellerons les écueils que nous vous exposons dans la présente, et rappellerons les revendications que nous portons.

**Nous vous rappelons, enfin, Monsieur le Président que ce projet d'augmentation du temps de travail à la MEL, sans contreparties salariales, intervient à l'aune d'un mandat politique qui a démarré par une augmentation substantielle de vos émoluments, provoquant un sentiment d'injustice légitime chez de nombreux collègues. Prendre en compte nos revendications vous permettrait ainsi de recouvrer toute leur confiance.**

En espérant obtenir de votre part une suite favorable à mon courrier, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, mes cordiales salutations.

Pour la CGT MEL,

Le Secrétaire général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frédéric Parisot', written over a horizontal line.

**Frédéric PARISOT**

