

CONTRE L'APPLICATION DES 1607 HEURES



L'application des 1607 H : une régression pour tous les agents...

Pour la première fois depuis des décennies, nous allons être forcés de travailler plus, et ce sans aucune compensation : point d'indice toujours gelé, pas de primes en vue... Un désagréable retour en arrière contre lequel, malheureusement, parmi les organisations syndicales, seule la CGT est mobilisée et refuse de signer le protocole d'accord !

... **créatrice d'inégalités** car la mise en œuvre est différenciée : les seuls cadre A à temps complet vont passer à 39 H/semaine avec un système de compensation de 23 jours (calculé sur le temps de travail effectif). Non seulement cela pose question par rapport aux autres catégories, mais de surcroît cela crée des inégalités entre agents : **celles et ceux qui sont en temps partiel (83% sont des femmes) en sont exclu-es**. Les objectifs d'égalité femmes/hommes et les perspectives de meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle affichés dans les « lignes directrices de gestion des ressources humaines » de la Ville n'auront pas vécu longtemps ! Cette décision incompréhensible va inciter les agent-es à mettre fin à leur temps partiel voir à quitter notre collectivité.

Approche régressive donc totalement à contretemps des aspirations de celles et ceux qui optent pour le temps partiel choisi leur permettant de mieux articuler les temps de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les cadres B ne sont pas mieux traités : alors que certain-es exercent les mêmes missions que des cadres A (et peuvent actuellement bénéficier de repos compensateurs jusqu'à 12 j/an) ils/elles sont désormais exclu-es d'office de la déclinaison 3 : double peine pour des collègues qui sont déjà sous-payés pour le niveau de travail fourni, car qui peut croire qu'à missions équivalentes ces collègues de catégorie B auront vraiment la possibilité de travailler moins d'heures sur la semaine que leurs collègues de catégorie A ?

Exemple d'un.e collègue cadre A travaillant à 80% et effectuant déjà en moyenne 7,5 H/jour : le tableau récapitule ses droits actuels et ceux qu'il/elle obtient par application de la « déclinaison N°2 » du dispositif lillois des 1607h... Eclairant.

	Situation existante		Dispositif 1607 H lillois		Contre-proposition
	80%	100%	80%	100%	
Quotité de travail	80%	100%	80%	100%	80%
Congés payés	20	25	20	25	20
Jours du Maire	2,4	3	0	0	0
Jours de fractionnement	1,6	2	1,6	2	1,6
Jours de compensation max.	9,6	12	7,2	23	18,4
Jours ancienneté	1	1	0	0	0
Totaux congés/compensation	34,6	43	28,8	50	40
Ecart	-	-	-5,2	+7	+6

A temps plein les collègues vont travailler plus d'heures hebdomadairement qui seront compensées, ce qui est la moindre des choses et certainement pas un avantage. A temps partiel, alors que l'intensité du travail et les attentes seront a priori les mêmes, cela se traduit par une perte de congés ! Dans notre exemple, pour être juste, les jours de compensation devraient s'élever à 18,4.

... **qui va peser sur les encadrant-es** : dans de nombreux secteurs avec des horaires et des cycles atypiques, augmenter le temps de travail quotidien n'aura pas de sens ; et la tentation de « regrouper des heures » à effectuer sur des périodes habituellement non travaillées ou payées en heures supplémentaires sera évidente : qui va devoir expliquer aux agents qu'ils devront désormais travailler par exemple davantage les week-ends mais sans compensation ?



L'UFICT est l'union fédérale des Ingénieur-es, Cadres, Technicien-nes et Agents de Maîtrise (ICTAM) de la fédération CGT des Services Publics. Les agent-es concerné-es issus de Lille, Hellemmes et Lomme peuvent participer aux travaux du collectif cadres de la CGT LHL. Pour nous contacter : cgtmairielillecadres@yahoo.com

Retrouvez la CGT LHL sur cgt-villedelille.com

TELETRAVAIL A LA VILLE DE LILLE : OU COMMENT DEMONTRER QUE VRAIMENT, ÇA NE VA PAS ETRE POSSIBLE. BIENVENUE EN ABSURDIE.

Alors que les technologies se développent... Alors que de nombreuses activités se dématérialisent... Alors que d'autres collectivités ont pris le tournant du télétravail depuis plusieurs années... Alors que la crise sanitaire et le confinement ont fait la démonstration que de nombreuses activités peuvent se faire à distance (1200 agents en télétravail dans cette période)... Alors que beaucoup de collègues se sont organisé-es et équipé-es, quitte à assumer personnellement des frais toujours non compensés par la collectivité à ce jour (bureau, siège adapté, double écran, connexion haut débit, assurance, garde d'enfant,...). Ils/elles l'ont fait pour mieux travailler et assurer la continuité de service depuis leur domicile... Alors que la situation écologique nécessite une réduction des déplacements pour diminuer la pollution... Alors que le bien-être des agent-es passe notamment par une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et que le télétravail permet aussi d'économiser les temps de trajet...

Notre administration propose une expérimentation qui se présente encore plus timorée et drastique qu'annoncée. Il était envisagé jusqu'à deux jours télétravaillés ; ce sera un maximum. Pour quel motif s'il vous plaît ? Elle a « découvert » que certaines missions ne sont pas télétravaillables plus d'un jour, et ce choix est présenté comme une mesure de justice sociale pour ne pas créer d'inégalité entre agent-es. A notre tour nous « découvrons » que la justice sociale s'obtiendrait en nivelant par le bas ! Il sera interdit de télétravailler le lundi. Dans certains services on s'achemine vers une interdiction aussi le vendredi...

Malgré ces restrictions on nous autorise à télétravailler une journée ? Oui. Mais non. Parce que si notre présence est jugée nécessaire ce jour-là, nous devons quand-même venir en présentiel ; et comme le jour est inamovible et non « récupérable » sur un autre jour – ce qui n'est absolument pas adapté à la réalité de nos journées où des réunions s'organisent à tout moment – nous avons finalement de grandes chances de ne pas pouvoir exercer ce droit à télétravailler. Et puis parce que c'est comme ça et pas autrement, le télétravail doit se faire obligatoirement de son domicile : hors de question d'utiliser les espaces de coworking pour qui ne peut ou ne souhaite pas travailler de chez lui !



Contrairement au reste du monde professionnel, on est en train de démontrer que le télétravail est impossible dans notre collectivité. L'occasion était pourtant belle – et l'attente forte – de relever le curseur de l'attractivité de la ville de Lille auprès des cadres, notamment en assumant la création d'un véritable droit à télétravailler.

La **CGT de LHL** se prononce pour un télétravail :

- Dans un cadre légal et respectueux des droits (notamment à la déconnexion)
- Limité à 50% du temps pour ne pas casser les collectifs de travail
- Pris en charge financière par l'employeur avec un équipement adéquat
- Respectant le volontariat des agents
- Basé sur une relation de confiance
- Luttant contre les dérives (ne se substituant pas aux droits aux congés maladies ou à la garde d'enfants par exemple)

Pour échanger sur cette actualité et sur les conséquences pour les Ingénieur-es, Cadres, Technicien-nes et Agents de Maîtrise au sein de notre collectivité, nous vous invitons à une

ASSEMBLEE GENERALE le VENDREDI 24 SEPTEMBRE

entre 13H et 16H salle ERRO (Hôtel de Ville)

Vous pouvez pour ce faire poser 2 heures d'information syndicale au dos de votre feuille de congés, à faire signer par votre responsable hiérarchique.