

Mai 2026

# Un nouveau mandat municipal... Mais des dossiers toujours en cours et de nouveaux droits à conquérir !

CGT

LHL



Les périodes électorales semblent avoir le pouvoir de suspendre le temps : On ne peut pas avancer sur telle question, parce que voyez-vous, il y a les élections ... On ne peut pas prendre de décision importante, ce sera pour le prochain mandat ! Mais nous n'avons pas la mémoire courte à la CGT et nous sommes tenaces ; Voici un florilège de points sur lesquels nous comptons bien avancer avec vous.

## TEMPS DE L'AGENT · E

Il est plus que temps de faire un bilan de l'application des 1607H. Elle s'est traduite dans notre collectivité par une augmentation sèche du temps de travail, alors que ce temps aurait pu être mis à profit pour, par exemple, favoriser l'accès à la formation ou travailler différemment... Pire, elle a engendré des inégalités entre agent·es, en particulier pour celles et ceux qui travaillent en cycle et réalisent au final plus d'heures sur l'année que les autres.

Monsieur le Maire a annoncé qu'il était particulièrement soucieux de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et du bien être du personnel municipal. Nous avons de nombreuses idées à soumettre :

- Expérimenter la **semaine de 4 jours ou 4,5 jours**, afin de gagner de la souplesse dans son organisation personnelle, réduire les transports, et lutter contre le temps partiel subi (le plus souvent par les femmes pour s'occuper des enfants ...).
- Expérimenter une **organisation du travail sur 2 semaines**, permettant de travailler un peu plus une semaine et un peu moins l'autre, et ainsi faciliter l'organisation des familles en garde alternée.
- Augmenter à 2 jours par semaine le télétravail et donner de la **souplesse à son usage** pour celles et ceux qui le souhaitent.
- Donner le **choix du cycle hebdomadaire à 35h, 37h30 (avec 8 jours de RTT) ou 39h (avec 23 jours de RTT)** plutôt que de l'imposer, indépendamment de sa catégorie

## DISPONIBILITE

Qu'elle soit de droit (par exemple pour élever un enfant en bas âge) ou pour convenance personnelle soumise à l'accord de l'employeur, elle permet de « mettre entre parenthèses » sa carrière afin de la concilier pour un temps avec un projet personnel ou professionnel. Elle est possible pour un total de 10 années sur l'ensemble de sa carrière.

Or on a vu ces dernières années plusieurs cas où le renouvellement de la disponibilité (après par exemple une demande initiale pour 1 an, parfois renouvelée déjà plusieurs fois) s'est vu refusé abruptement juste avant la date de fin de disponibilité, forçant les collègues à revenir précipitamment ou à démissionner. La nécessité de service, s'agissant de personnes absentes depuis plusieurs années, ne semble pas évidente. Il arrive aussi qu'on annonce d'entrée que si la demande de disponibilité est acceptée pour une année, elle ne sera pas renouvelée. Il y a un risque important de dévoiement de ce droit qui se voit vidé de sa substance. **Soyons vigilants ensemble à la préservation de nos droits.** Si vous ou des collègues sont concerné·es par une telle situation, faites-le nous savoir !

## DEROULE DE CARRIERE

Cette année doivent être renégociées les **Lignes Directrices de Gestion**. Elles fixent notamment les orientations en matière de promotion, d'avancement de grade, de formation et de recrutement. Le pouvoir des CAP a été extrêmement réduit sur ces questions, et nous le déplorons. La seule possibilité qui nous reste est de peser pour que les futures LDG soient améliorées, en particulier en mettant **fin aux quotas et ratios restrictifs d'avancement pour que tous les agent·es remplissant les conditions puissent être éligibles, en utilisant 100% des possibilités de promotion/avancement**, mais aussi en valorisant des critères de sélection objectifs tels que l'ancienneté.



CGT

LHL

**Rejoindre la CGT, c'est être plus fort pour défendre ses droits et en gagner de nouveaux !**

Syndicat CGT des personnels actifs et retraités de la Ville de Lille – Hellemmes – Lomme  
Hôtel de ville de Lille – 3ème pavillon – entresol Tél. : 03 20 49 51 45 / 06 27 52 39 97  
mail [cgtmairielille@gmail.com](mailto:cgtmairielille@gmail.com) - [WWW.CGT-VILLEDELILLE.COM](http://WWW.CGT-VILLEDELILLE.COM)

## PROTECTION SOCIALE

**Mieux couvrir les agent·es en cas d'accident de la vie** devrait être une priorité, dans le contexte d'un personnel vieillissant et peu voire pas couvert par une mutuelle. Une étude précise sur la façon de mieux nous protéger doit être menée pour négocier de nouvelles propositions (mesures de prévention, participation financière aux mutuelles, ...). Les employeurs sont tenus de **participer au financement des contrats de prévoyance** (maintien de salaire en cas d'arrêt maladie long): une délibération a été adoptée à minima l'an dernier ; on peut aller plus loin !

## DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Est-ce que vous avez mobilisé votre **CPF** (Compte Personnel de Formation) l'an dernier ? Si vous répondez par oui, sachez... Que vous êtes sans doute le ou la seul·e, félicitations ! A notre connaissance, il n'y a eu qu'un seul dossier ouvert et validé. En dépit, suite à notre demande, d'une note explicative et d'un article dans Mairie Mag' pour présenter ce dispositif pas si facile à appréhender, l'accès à la formation individuelle, en lien avec un projet personnel, n'est pas à la hauteur des besoins et des possibilités. C'est pourtant l'évolution et l'épanouissement à la fois professionnel et personnel de chacun·e qui sont en jeu. Le développement des formations à distance aurait dû augmenter le nombre de formations suivies. Il est essentiel de simplifier les démarches et de traiter les demandes au fil de l'eau. Le service formation a besoin d'être renforcé !

## STATIONNEMENT PAYANT

La mise en place du stationnement payant constitue une lourde contrainte pour certain·es collègues : selon l'emplacement de son site de travail, les horaires décalés, les besoins de déplacement ou les obligations personnelles (conduites d'enfants avant ou après le travail), renoncer à la voiture personnelle n'est pas toujours possible. Certain·es dépensent plus de 20€ par jour en stationnement pour venir travailler ! Il y a de plus une forme d'injustice quand il n'y a pas d'offre de parking gratuit contrairement à celle possible sous certaines conditions à l'hôtel de ville. Pourtant des catégories professionnelles bénéficient d'abonnement à tarif réduit et des élus de la gratuité ! **Nous demandons que soient à nouveau étudiées les possibilités d'offres de stationnement** (Ex. : groupes scolaires où les enseignant·es peuvent se garer gratuitement...) **ou d'abonnement à tarif réduit.**

## PRECARITE DE L'EMPLOI – DEFENSE DU STATUT

Nous avons beaucoup œuvré pour limiter les contrats de quelques heures proposés pour des temps courts par la création des contrats lissés ou contrats uniques à la DAE permettant d'assurer un nombre d'heures de travail sur une année ou plus récemment pour mettre fin au système des Agents Non Titulaires Horaires (contrat le plus précaire qui soit, où les personnes se tiennent à disposition pour un nombre d'heures de travail non garanti) dans la culture.

Cependant, la collectivité a de plus en plus recours à des contractuels plutôt qu'à des titulaires, à de l'intérim sur des postes permanents. Il faut poursuivre la **création de contrats plus stables et surtout la titularisation sur les postes permanents.**

CGT  
LHL

## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

La collectivité a l'obligation légale de mettre en place un **plan d'action pour l'égalité pro**. La dernière version a été rédigée avec près d'un an de retard, la CGT y a largement contribué. Elle a le mérite de contenir de nombreuses mesures pour faciliter l'accès aux métiers genrés, réduire les écarts de rémunérations entre femmes et hommes, etc. Cependant, **le suivi de ce plan n'est pas organisé et nous craignons que de nombreuses pistes restent en souffrance**. Par exemple la réflexion sur la mise en place d'un « **congé de santé hormonale** » pour toutes les personnes souffrant de ménopause, endométriose, adénomyose, syndrome des ovaires polykystiques, dysménorrhées, andropause et pour les personnes en transition de genre.

**DROIT A LA SANTÉ HORMONALE**

**TRAVAILLER AVEC NOS CORPS, PAS CONTRE EUX**

**Endométriose** : se caractérise par le développement de tissus semblables à la muqueuse utérine en dehors de l'utérus. Elle peut entraîner une douleur aiguë dans le bassin ou dans d'autres parties du corps et être un frein, voire constituer une incapacité à la procréation. Elle peut apparaître dès les premières règles jusqu'à la ménopause. C'est une pathologie longue à déceler, cinq à sept ans en moyenne.

la cgt  
fédération des services publics

FMS-CGT CD, MARS 2023

**Vous pouvez adhérer en ligne ! Rendez-vous sur [cgt-villedelille.com](http://cgt-villedelille.com)**