



**ACTUALITÉ**

**Métiers du grand âge : enfin une reconnaissance !**

Le rapport de Myriam El KHOMRI sur l'attractivité des métiers du grand âge ouvre enfin des pistes pour sortir de la crise dramatique que connaît le secteur, tant dans les établissements que dans le maintien à domicile.

La **CFDT** en partage les constats.

Elle invite le gouvernement à en prendre toute la mesure pour recruter, revaloriser et rémunérer les professionnels à la hauteur de ce qu'ils assument pour préserver la dignité de nos aînés.

Sans les moyens financiers exigés par le rapport, il est illusoire de prétendre faire face aux évolutions démographiques qui nous attendent et qui ont déjà commencé.

C'est pourquoi le PLFSS (*projet de loi de financement de la Sécurité sociale*) 2020 qui ne les prend pas en compte doit être doté d'un volet rectificatif pour garantir à la grande loi annoncée sur la perte d'autonomie son effectivité. Il y a urgence.

Il relève aussi de la responsabilité des départements de s'engager clairement dans la prise en charge de la perte d'autonomie, pour garantir la dignité des conditions du travail des intervenants, et des personnes accompagnées sur tout le territoire, dans l'équité et dans l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les faits sont sur la table. Les employeurs du secteur doivent s'emparer vigoureusement de l'ouverture d'un chantier exigeant sur les conditions de travail, la prévention et la lutte contre la sinistralité, dans le cadre d'un dialogue social de proximité

La **CFDT** est prête à s'engager dans les concertations et la conférence sociale annoncées par Agnès BUZYN.

Elles détailleront, avec les partenaires sociaux, la mise en œuvre concrète des mesures qui ne pourront être abouties sans celles et ceux qui les vivent.



**Prochain Lien le 2 décembre 2019**

## Comité Technique

Un comité technique a eu lieu le **jeudi 14 novembre 2019**, 7 points étaient à l'ordre du jour :

### **Projet d'actualisation de la convention ATSEM**

Les nouveaux rythmes scolaires, la réservation obligatoire en ligne et le nouveau règlement du temps de travail de la DEE sont des raisons majeures et nécessaires d'avoir revisité la convention ATSEM. Ces travaux ont été menés en lien avec les organisations syndicales.

Ce toilettage aura été l'occasion d'actualiser également des sigles et quelques éléments devenus au fil du temps obsolètes.

La **CFDT** note que le projet de déclaration des accueils périscolaires maternels en accueils collectifs de mineurs présenté pour avis également ce jour, a permis d'intégrer les nouveaux ratios d'encadrement dans la convention.

La volonté de favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap a permis l'élargissement des métiers traditionnels d'accompagnateurs réservés jusque-là aux auxiliaires de vie scolaires (AVS) aux accompagnants-tes des élèves en situation de handicap (AESH).

Cette convention se présente ainsi comme un véritable support de travail prenant en compte les dernières évolutions législatives.

La **CFDT** a voté pour

### **Projet de déclaration des accueils périscolaires maternels en accueils collectifs éducatifs de mineurs (ACEM)**

Nous avons repris notre déclaration faite en CHSCT (cf. Lien de la semaine dernière).

Concernant le projet pédagogique, la direction est consciente qu'il est difficile aux agents de se rencontrer et réfléchir à un temps de travail commun entre les ATSEMS et les animateurs.

Nous avons eu l'assurance que la direction présenterait très régulièrement l'avancement des déclarations à Jeunesse et Sport pour les écoles dont l'avis de la commission de sécurité est défavorable à ce jour.

La **CFDT** a voté pour

### **Service Police du bâtiment**

Nous avons repris notre déclaration faite au CHSCT (cf. Lien de la semaine dernière).

La **CFDT** a voté pour

### **Présentation annuelle de l'organisation des astreintes hivernales saison 2019- 2020**

Comme l'an passé, la **CFDT** pense qu'un test grandeur nature aurait pu être fait pour s'assurer de sa faisabilité.

Même si l'analyse de l'expérimentation ne peut être pertinente que si les conditions météorologiques le permettent, nous aurions souhaité qu'un bilan de la saison passée nous soit présenté.

La **CFDT** comprend et soutient la volonté de professionnaliser les métiers de la Propreté et a enregistré le projet de formation de 120 chauffeurs mais réitère sa demande que l'outil de création de circuits, de guidage vocal et de géolocalisation en temps réel soit bien expliqué aux agents afin qu'ils ne le prennent pas comme un moyen de coercition.

La **CFDT** a par ailleurs noté que le bilan de la réalisation des tests prévus serait effectif pour l'année 2019/2020.

La **CFDT** a voté pour

**REPRÉSENTANT DU PERSONNEL,  
C'EST DE L'ENGAGEMENT !**



## Comité Technique

### **Modification Charte TIC (Technique d'information et de communication)**

La **CFDT** a bien pris note de la nécessité de revisiter la charte juridique interne TIC au regard des évolutions juridiques concernant le Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) du 25 mai 2018.

Le texte précisé et clarifié doit permettre à toute personne accédant aux systèmes d'information de l'Eurométropole de Strasbourg de le faire en connaissance de cause.

Les procédures ont été adaptées à la réalité des utilisateurs.

Une démarche pédagogique proposant un support de communication simplifié peut encore être développée.

### **Echange sur le Rapport annuel de situation comparée 2018 (femmes-hommes)**

A la lecture du document la **CFDT** pose le constat suivant :

Certaines filières sont toujours largement féminisées (administrative, culturelle, sanitaire et sociale, animation) alors que pour les autres (technique, sport, sécurité) l'effet s'inverse.

Les filières composées majoritairement d'hommes bénéficient d'une meilleure rémunération que pour les autres.

Les postes de direction occupés par des femmes se retrouvent majoritairement dans les filières surreprésentées par des femmes et arrivent difficilement à dépasser le seuil de chef de service limitant ainsi la progression de carrière des femmes.

La promotion pour un avancement de grade est équilibrée par contre, pour la promotion interne les femmes de catégorie C n'arrivent pas à progresser.

### Concernant la durée et l'organisation du travail :

Se sont majoritairement les femmes qui travaillent à temps partiel ou à temps non complet et qui télétravaillent.

Concernant les conditions de travail, nous observons que ce sont les femmes qui sont les plus touchées par la maladie professionnelle et par l'allocation temporaire pour invalidité.

Si on note une prise de conscience des inégalités chez les femmes de catégories A, on doit avancer sur le travail en faveur des autres catégories.

De ce constat, il découle que les femmes de notre administration et notamment celles de catégorie C sont touchées par une plus grande précarité que les hommes.

Les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiels et temps non complets, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales, l'insuffisance de mixité dans les métiers sont à l'origine de ces inégalités.

Pour la **CFDT**, il faut continuer à valoriser et développer des actions qui favorisent la diffusion d'une culture commune de l'égalité et améliorer les processus RH en ce sens.

### **Modification cartographie des emplois**

La **CFDT** a voté contre comme l'ensemble des organisations syndicales présentes.

Ce point ayant recueilli un vote négatif unanime, il sera revu lors du Comité Technique le **vendredi 22 novembre 2019**.



## Réforme des retraites : “Il est temps que le gouvernement donne des gages”

**Secrétaire national chargé des retraites, Frédéric Sève fait le point sur la concertation en cours.**

### Où en est la concertation avec le gouvernement ?

Les discussions suivent leur cours mais il n’y a aucune décision formellement actée, d’où ce sentiment de flottement. On peut dire que nous avons aujourd’hui un cadre général qui nous satisfait dans les grandes lignes mais les points les plus délicats restent à traiter. Il est temps que le gouvernement donne des gages, qu’il annonce des mesures qui certifient que cette réforme sera positive pour les salariés et les retraités.

### Quelles mesures attend la CFDT ?

Nous le martelons lors de chacune de nos rencontres avec l’exécutif. Cette réforme n’a de sens que si elle permet de mieux prendre en compte la **pénibilité au travail**, d’améliorer les dispositifs de retraite progressive, **de compenser les inégalités entre les femmes et les hommes** ou encore de revaloriser les basses pensions (...).

### Parmi les points délicats, on peut citer la période de transition entre les deux systèmes ?

(...) Pour la **CFDT**, toutes les professions ont vocation à rejoindre le nouveau système afin qu’il soit réellement universel, mais il faut que cette convergence tienne compte des engagements passés, notamment en matière d’âge de départ. Il faut se donner les moyens nécessaires de surmonter les points de blocage (...)

**Certains salariés des régimes spéciaux, notamment ceux de la SNCF et de la RATP, défendent l’idée que cette réforme ne s’applique qu’aux nouveaux entrants dans l’entreprise. Que penser de cette clause dite du grand-père?**

C’est une revendication que l’on entend de plus en plus ces dernières semaines. Le gouvernement semble même y prêter une oreille attentive. Il est logique de garantir les droits acquis : ceux qui ont obtenu le droit à un départ anticipé doivent le conserver (...).

Attention cependant au risque de désunion interne que porte cette clause du « grand-père » !

Avec le temps, les salariés sous l’ancien statut deviendront minoritaires et leur régime sera fragilisé financièrement et socialement (...).

### Beaucoup craignent que l’âge auquel ils peuvent aujourd’hui partir à la retraite soit relevé.

Il faut distinguer les questions liées au calcul du montant de la pension et celles liées à l’âge de départ. Pour l’âge de départ anticipé, cela fait généralement partie des droits acquis, il faut donc le préserver.

Pour le calcul de la pension, le mieux est de garantir les droits acquis et d’apporter d’éventuelles compensations salariales quand c’est nécessaire.

De cette façon, tous les droits sont embarqués dans le nouveau système et sont assis sur la solidarité de tous les actifs. Cela permet notamment de changer plus facilement d’entreprise quand on le souhaite. Pourquoi raisonner comme si on devait faire toute sa carrière au même endroit ? C’est avec ce genre de préjugés que l’on a pénalisé les polypensionnés.

(...) Selon la **CFDT**, système universel ne veut pas dire système unique. Chaque profession est légitime à concevoir et financer des règles spécifiques.

### La CFDT ne s’associe donc pas à l’appel à la grève du 5 décembre ?

Non, parce que cet appel est fait sur une base qui n’est pas la nôtre : le refus par principe de la réforme.

Nous sommes aujourd’hui engagés dans la concertation en essayant de faire de cette réforme une avancée sociale pour les salariés. Notre approche syndicale n’est pas de faire grève avant la fin des discussions. Une fois que le gouvernement rendra ses arbitrages, nous verrons la suite.

**Syndicat CFDT – Intercro  
de l’Eurémétropole de STRASBOURG**

Locaux : Immeuble de la Bourse - 1er étage

Tél. : 03.88.34.30.91 / 03.68.98.50.00 poste 81225

Messagerie : syndicat.cfdt@strasbourg.eu

Adresse postale :  
Centre Administratif

1, parc de l’Étoile - 67076 STRASBOURG-CEDEX



Ne pas jeter sur la voie publique