



INTERCO
Communaux
de Strasbourg



N° 1021 - 2 décembre 2019

RÉFORME DES RETRAITES POURQUOI LA CFDT N'APPELLE PAS À MANIFESTER LE 5 DÉCEMBRE ?

C'est une journée de refus de toute réforme, ce n'est pas l'objectif de la CFDT :

- La **CFDT** est favorable à un système universel qui rassemble tous les travailleurs, ceux qui appellent à manifester le 5/12 y sont opposés ;
- La **CFDT** veut changer le système actuel qui pénalise les femmes, les précaires, les bas revenus. Ceux qui appellent à manifester le 5/12 sont pour le statu quo ;
- La **CFDT** veut des droits nouveaux à la retraite, adaptés aux attentes des travailleurs d'aujourd'hui. **Ceux qui appellent au 5 décembre ne proposent rien en refusant toute réforme.**

La **CFDT** est engagée dans les discussions avec le Haut-commissariat aux retraites. Elle les mènera jusqu'au bout pour faire avancer ses propositions.

La **CFDT** se positionnera sur le projet de réforme des retraites à partir de ses revendications et **appellera les travailleurs à se mobiliser si le résultat final ne correspond pas à ses exigences.**



Consultez le site internet de la CFDT-EMS.
www.cfdt-cus.net

REFORME DES RETRAITES - LES 7 REVENDICATIONS DE LA CFTD

Nos revendications sont guidées par nos valeurs : solidarité, égalité, émancipation et démocratie. Elles sont portées depuis plusieurs années par la CFTD après avoir été débattues par les adhérents et militants.

1) UN SYSTÈME DE RETRAITE UNIVERSEL ET PLUS JUSTE

Il doit permettre de construire une solidarité universelle où tous les actifs, du public comme du privé sont solidaires, et qui ne pénalise plus les femmes, les polypensionnés, les personnes précaires et les bas salaires.

Pour 93 % des répondants à l'enquête Parlons retraites le système de retraites idéal implique des règles communes.

2) UNE COMPENSATION DES DIX FORMES DE PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

La pénibilité réduit l'espérance de vie, les travailleurs exposés doivent donc pouvoir partir plus tôt à la retraite et avoir droit à des mesures de prévention.

67 % des répondants estiment que le système actuel ne tient pas assez compte de la pénibilité.

3) UN DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE POUR AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE

On ne travaille pas à 60 ans comme à 30 ans. Les travailleurs doivent avoir plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de leur départ à la retraite.

62 % des répondants aimeraient bénéficier d'un aménagement du temps de travail avant la retraite.

4) UN MINIMUM DE PENSION ÉGAL À 100 % DU SMIC POUR UNE CARRIÈRE COMPLÈTE

Le droit à la retraite doit être le droit à une retraite décente.

85 % des répondants estiment que le minimum de pension pour une carrière complète devrait être fixé à au moins 100 % du SMIC.

5) UNE GARANTIE À 100 % DES DROITS ACQUIS AVANT 2025

La réforme ne doit pas modifier les droits passés, seuls les droits acquis après 2025 peuvent être modifiés.

C'est une condition indispensable pour sécuriser les personnes dans la transition d'un système à l'autre.

6) DES COMPENSATIONS SALARIALES

Pour que la réforme permette de contrebalancer pour certaines professions l'abandon de la règle des six mois.

Ces compensations doivent se concrétiser en même temps que la réforme des retraites.

7) LE MAINTIEN DU DROIT À PARTIR À LA RETRAITE À 62 ANS ET DU DISPOSITIF DES CARRIÈRES LONGUES

Ce dispositif des carrières longues permet à ceux ayant commencé à travailler très jeunes de partir plus tôt à la retraite.

94 % des répondants pensent qu'il est normal que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite.



Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Une commission plénière CHSCT a eu lieu **le jeudi 28 novembre 2019**, plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

L'avis du CHSCT est sollicité sur la prise en compte, des impacts liés aux projets d'évolution des services ou de travaux, sur les conditions de travail des agents.

Points pour avis :

Principe de restructuration de l'accueil au Centre administratif – construction d'une extension - Mission accueil du Centre administratif - Suite Commission 2 du 12 novembre 2019

Les travaux d'accessibilité répondent à un enjeu réglementaire inscrit dans la loi de longue date et il se conjugue aux enjeux de sécurisation des étages et d'accueil du public.

La **CFDT** restera vigilante au projet à venir concernant plus particulièrement l'aménagement des postes de travail pour les agents.

Les représentants du personnel ont voté pour.

Projet de travaux Ecole Gutenberg – Direction de l'enfance et de l'éducation - Commission 2 du 12 novembre 2019

Une nouvelle présentation des travaux avec le timing des travaux sera présenté aux agents concernés.

Les représentants du personnel ont voté pour.

Projet de réorganisation du service Gestion et prévention des risques environnementaux

Direction de l'environnement et services publics urbains - Commission 2 du 12 novembre 2019

Evolution des missions de l'équipe cours d'eau

La **CFDT** a apprécié la clarté de la présentation du projet et a noté que l'organisation du travail est adaptée à l'évolution des missions.

Comme convenu, nous attendrons un bilan du fonctionnement du service à six mois pour suivre à la fois la régulation de la charge de travail et l'intégration des deux collègues.

Les représentants du personnel ont voté pour.

Service Patrimoine sportif - Direction des sports - Suite Commission 2 du 17 octobre 2019

A) Projet de réorganisation du service Patrimoine sportif

Nous avons salué le travail fourni par le service, concerté, avec l'ambition de dynamiser une organisation et de mobiliser les équipes dans une nouvelle dynamique.

Les représentants CFDT du personnel ont voté pour.

Nous avons toutefois noté l'incidence des changements en matière de rémunération dans une organisation qui s'impose aux agents, perte de NBI QPV ou d'encadrement, donc de pouvoir d'achat.

La **CFDT** constate désormais dans de nombreux projets, des changements d'organisation qui génèrent des pertes de rémunérations.

Notre collectivité est apparemment décomplexée dans ce type de situations, arguant que retrouver une meilleure qualité de vie, dont on devrait selon la **CFDT**, pouvoir bénéficier sans conditions, ou encore retrouver du sens et un dynamisme dans l'activité quotidienne, nécessiterait d'accepter de perdre de l'argent.

B) Projet de modification des horaires du département technique des piscines

La **CFDT** note que l'ensemble des personnels a été associé à la construction d'une nouvelle adaptation des horaires au fonctionnement des structures.

Les représentants du personnel ont voté pour.

Projet de réorganisation de la Mission des achats opérationnels - Création d'un magasin central technique et habillement – Direction des ressources

logistiques - Commission 2 du 12 novembre 2019

Le projet présenté ce jour doit s'intégrer dans une démarche plus transversale du projet AGR (Administration Générale Ressources) qui sera prochainement présenté en instance. De plus, nous savons qu'une présentation du déménagement du département Qualité est encore à venir. Nous ne pouvons que déplorer une segmentation du projet global, car par expérience, des projets non traités en globalité laissent toujours une impression étrange d'opacité.

Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Nous avons bien noté l'implication majeure de la direction, pour donner au fur et à mesure sens à l'organisation et aux actions entreprises mais force est de constater que le projet du service n'a pas bénéficié d'une conduite faisant la part belle aux acteurs de prévention et à la concertation avec les agents.

La complexité générée par les présentations successives et parfois incomplètes, les incertitudes liées à la temporalité du projet, organisation à venir pour AGR, laissent le sentiment de donner un avis sur un principe sans réelle visibilité de l'avenir.

La **CFDT** ne donne pas de chèque en blanc.

*Les représentants **CFDT** du personnel se sont abstenus.*

RASSCT - Evolution de l'accidentologie - Bilan 2018

- Direction des ressources Humaines - Commission 1 du 5 novembre 2019

La **CFDT** note globalement la faiblesse des données proposées dans le rapport et affirme qu'il est temps de se doter des outils nécessaires pour avoir enfin une analyse fine des indicateurs concernant la maladie et les accidents du travail. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec les principaux constats relevés par l'administration d'un allongement des durées d'absence pour maladie ordinaire, même si en tant que tel, le nombre d'arrêt serait à la baisse et d'une augmentation des accidents du travail, notamment sur les trajets à vélo.

Nous remarquons sans trop de surprise que la mise en place de la journée de carence n'a en rien réduit l'absentéisme, puisque nous constatons moins d'arrêts mais plus longs.

Nous avons noté également collectivement l'augmentation du nombre de saisines spontanées de la médecine du travail sans toutefois avoir de précisions sur leur origine.

Nous actons le souhait de l'administration de travailler sur la maladie ordinaire et les accidents de vélo. Concernant le premier item, il y a déjà eu un travail réalisé sur l'absentéisme qui n'a jamais été poursuivi. Celui-ci pourrait servir de base de travail

Concernant les accidents de trajet, une politique de prévention peut être développée mais nous ne pouvons que prendre en compte également la réalité d'un environnement urbain et cycliste qui en lui-même peut-être facteur de danger.

Pour la **CFDT**, les conditions de réussite d'un travail sur la maladie ordinaire, et donc sur l'absentéisme, sont liées au prisme qui sera emprunté pour traiter le sujet.

Ce dernier ne doit pas être abordé que sous l'angle d'un problème d'organisation du travail qui ne peut générer que contrôle et culpabilisation des absents. Des explications doivent être cherchées en croisement avec des indicateurs comme des secteurs d'activité, des modes managériaux, des taux de remplacement ...

Les représentants du personnel ont voté pour.

Restitution du groupe de travail « prévention des violences externes »

- Direction des ressources Humaines - Commission 1 du 5 novembre 2019

La **CFDT** est favorable à établir un diagnostic poussé sur les secteurs d'activités où le risque d'agressions est relevé, comme par exemple dans les déchetteries, à la collecte des déchets et aux espaces verts.

Les collègues doivent être informés sur les procédures et être encouragés par l'encadrement à l'établissement des CRI (Compte-rendu d'incident). On ne peut pas banaliser des faits d'insultes ou d'agressions.

Les représentants du personnel ont voté pour.

Des points pour discussion et information ont été vus, nous en parlerons dans le prochain Lien.

**Syndicat CFDT – Intercro
de l'Eurométropole 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

