



# JOURNEE DE MOBILISATION DU 6 JUIN 2017

Parallèlement à d'autres organisations syndicales, les syndicats **FO**, **SUD** et **UNSA** avaient déposé un **préavis de grève** pour la journée du mardi **6 juin 2017**.

Le **préavis de grève** était plus axé sur des **revendications** concernant le **pouvoir d'achat** et l'**action sociale**.

Dans le cadre du préavis de grève, nous avons été reçus par l'administration le jeudi **1er juin 2017**.

Suite à cette rencontre, M. Pierre LAPLANE, Directeur Général des services, nous a adressé le vendredi **2 juin 2017** à 18h43 un message nous apportant un certain nombre d'éléments de réponse.

Après analyse de ces éléments de réponse, qui sont reproduits dans les pages suivantes avec nos commentaires, nous avons décidé de **maintenir le préavis de grève** pour le **6 juin 2017**.

**Tous nos remerciements** aux plus de **1100 agents-es** qui ont **participé** à la **journée de mobilisation** du **6 juin 2017**.



---

Certains des éléments de réponse, notamment en ce qui concerne l'**amélioration des conditions de travail des agents-es** et des **dispositifs de reclassement**, auraient pu nous être apportés dans le cadre de l'**Agenda social**.

Mais, depuis plus de 2 ans et demi, les réunions organisées dans ce cadre sont réduites au strict minimum.

Pourtant, lors de la réunion du **3 juillet 2014**, M. Alain FONTANEL, Vice-président en charge du personnel, avait exprimé le souhait que **«l'Agenda social, initié par son prédécesseur, M. Robert HERRMANN, soit maintenu pour le mandat 2014-2020.»**

Le **prochain «Agenda social»** se tiendra le **3 juillet 2017**. La **précédente réunion** remonte au **20 septembre 2016**, il y a plus de **8 mois**.

Le **dialogue social** est **«en marche»** !

## AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS-ES

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

«Nous avons eu l'occasion de vous le rappeler ou de le préciser, l'investissement de la collectivité dans la remise à niveau d'une politique de prévention des risques professionnels est important et constitue une priorité, au même titre que l'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, et comme annoncé au cours de notre précédente séance de l'Agenda social, outre le renforcement structurel du service Prévention au travail, j'ai signé des lettres de mission claires et ambitieuses pour les préventeurs et fixé des objectifs de prévention aux directeurs. Des procédures de prévention sont à l'écriture avec le CHSCT et la mise en réseau des acteurs de prévention devient une réalité.

De la même façon, des améliorations majeures ont été apportées ou sont en passe de l'être (38RH, mairie de quartier de Koenigshoffen, locaux du Heyritz par exemple) sur l'environnement matériel.

Enfin, le télétravail est aussi une réponse de fond à des problématiques de conditions de travail.

Il n'en demeure pas moins qu'une démarche d'amélioration continue des conditions de travail doit se confirmer, intégrant l'accompagnement du changement, l'accompagnement du management, l'information des agents.»

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Les organisations syndicales FO, SUD et UNSA considèrent que le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) de l'Eurométropole est loin de jouer le rôle défini par les textes.

Sur la forme, il est à souligner que les propositions et les avis du CHSCT ne sont toujours pas portés à la connaissance des agents-es, dans un délai d'un mois. Cette disposition est pourtant prévue par un décret datant de .... février 2012.

Sur le fond, il est incompréhensible que le CHSCT ait pu donner le feu vert pour un emménagement au 38 RH, alors que le bâtiment souffrait, souffre encore, de diverses anomalies. Chauffage en panne pendant plusieurs jours à la mi-avril. Refroidissement en panne pendant plusieurs jours à la mi-mai. Depuis le début de ce mois, des fuites sont constatés dans les plafonds : de belles auréoles apparaissent, mais les seaux sont prêts !

Et que le CHSCT ait accepté l'installation de deux postes de standard (faisant partie du standard central de l'Eurométropole) dans le hall d'accueil du 38 RH, cela dépasse tout entendement !

Concernant le télétravail, dommage qu'il ne soit ouvert qu'à une centaine d'agents-es (pour 2017, il y a eu près de 250 préinscriptions : 60 % des demandes seront donc rejetées) et qu'il soit limité à deux jours par semaine (le décret prévoit la possibilité de télétravailler 3 jours).

## AMELIORATION DES DISPOSITIFS DE RECLASSEMENT

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

«En ce qui concerne les dispositifs de reclassement, l'organisation faisait principalement peser cette mission sur une collaboratrice de la DRH ; l'engagement pris d'une restructuration du dispositif, plus transversal, commence à porter des fruits intéressants et encourageants (ASVP ou agents d'entretien de la DEE, volontaires pour évoluer vers des missions d'accompagnant maternel).»

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Une équipe pluridisciplinaire sera mise en place pour les reclassements pour inaptitude physique des agents-es. Pour les syndicats FO, SUD et UNSA, l'engagement de l'administration va dans le bon sens.

Nous suivrons néanmoins de près ce dispositif et n'hésiterons pas à demander les correctifs nécessaires si celui-ci s'avérait ne pas répondre de manière satisfaisante aux besoins des agents-es concernés-ées par un reclassement.

## REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

*«En ce qui concerne le régime indemnitaire, nous avons également rappelé l'engagement politique fort, pris en Agenda social en 2016, à savoir que la réforme du RIFSEEP sera conduite sans impact négatif sur le niveau de rémunération individuel des agents. Cette réforme devra notamment permettre de réduire les écarts entre les filières, une meilleure équité et une reconnaissance des métiers, et nécessitera certainement de compléter les enveloppes budgétaires actuelles.*

*Sur la question du pouvoir d'achat, je rappelle également que de nombreux projets d'organisation présentés au Comité technique portent des évolutions à la hausse du calibrage de certains postes ; cela permettra aux agents qui les occupent de dérouler une carrière plus intéressante.»*

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Il est à souligner la **garantie** pour **tous-tes** les **agents-es** de **conserver** le **même niveau** de **régime indemnitaire** lors de la **mise en œuvre** du **RIFSEEP**. Mais, c'est bien le moins !

Précisons que l'Eurométropole de Strasbourg est dans l'obligation de mettre en œuvre le RIFSEEP - régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel -, car les références de la plupart des régimes indemnitaires actuels ont été ou vont être supprimés.

Les organisations syndicales **FO**, **SUD** et **UNSA** revendiquent une **augmentation** du **régime indemnitaire** pour l'**ensemble** des **agents-es** de l'**Eurométropole**.

Harmoniser, pour la **catégorie A**, avec le régime indemnitaire de la filière technique le **régime indemnitaire** des autres filières, notamment de la filière **administrative**, est certes une mesure **appréciable**, que nous revendiquons.

Mais, **ce n'est pas suffisant** ! Quid des **agents-es** de **catégories C** et **B** ?

## AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION «EMPLOYEUR» SUR LES CHEQUES-VACANCES

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

*«Il est un fait que sur la question de la revalorisation des chèques vacances, du retard a été pris. Une intersyndicale de négociation se tiendra la semaine prochaine pour définir de nouveaux critères pour la campagne à venir autour des principes suivants : plus d'équité (prise en compte de la rémunération brute et non de l'indice) et une augmentation de 10 % de l'enveloppe budgétaire des chèques vacances soit 90k€ supplémentaire.*

*A noter, le maintien de l'aide complémentaire pour les agents en situation de handicap a été mise en œuvre dès 2016 (en dépit de la baisse des aides FIPHFP sur ces situations la même année).»*

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Rien de nouveau.

Ces **mesures** avaient déjà été **annoncées** il y a **un an**, lors de l'**Agenda social** du **22 juin 2016**.

Certes, les organisations syndicales **FO**, **SUD** et **UNSA** apprécient très positivement que le retour de l'**aide complémentaire** pour les **agents-es** en situation de **handicap** soit intervenu dès la **campagne 2016-2017** (il ne s'agissait pas d'un maintien, l'aide ayant été supprimée pendant une année).

Mais, l'**augmentation** de **10 %** de l'**enveloppe** est **minimaliste**. Depuis 2014, le montant de la participation «employeur» n'avait plus été augmenté. Compte tenu de l'inflation, ce montant avait donc sensiblement diminué en euros constants.

Pour l'essentiel, il s'agit donc d'un simple rattrapage.

## AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION «EMPLOYEUR» SUR LES COTISATIONS «MUTUELLES»

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

*«S'agissant de la participation de l'employeur aux cotisations mutuelles, l'effort de la collectivité est déjà exemplaire. De nouvelles discussions avec les représentants du personnel se tiendront dans le cadre de l'élaboration du cahier des charges, avant l'expiration du marché actuel.»*

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Les cotisations pour la complémentaire «santé» (mutest) augmentent mécaniquement chaque année pour tous-tes les adhérent-es, même si leur traitement n'augmente pas, puisqu'elles sont fixées en partie en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (**PMSS**), qui augmente chaque premier janvier.

L'**augmentation** des **cotisations** est prise en charge **totalem**ent par les **agents-es**, la participation «employeur» n'ayant pas été augmentée depuis le 1er septembre 2014.

Les organisations syndicales **FO**, **SUD** et **UNSA** revendiquent une **augmentation** de la **participation** «**employeur**» proportionnellement à l'**augmentation** des **cotisations mutuelles**.

## INSTAURATION DU CESU GARDE D'ENFANTS

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Aucun élément de réponse n'a été apporté par M. Pierre LAPLANE dans son courriel.

Pourtant, ce point a bien été abordé lors de la rencontre du 1er juin 2017.

En fait, plus qu'une instauration, les organisations syndicales **FO**, **SUD** et **UNSA** demandent simplement le **remplacement** de la **participation aux frais de garde des enfants de moins de 3 ans** (2,68 € par jour et par enfant) par le **CESU garde d'enfants** (CESU = Chèque Emploi Service Universel).

Comme la participation actuellement versée n'existe plus pour la fonction publique d'Etat (*puisque remplacée par le CESU garde d'enfants*), ni son **montant**, ni sa **base d'attribution** (*revenu fiscal*) n'ont été **augmentés** depuis **10 ans**. Et ne seront plus jamais augmentés.

De moins en moins d'agents-es peuvent bénéficier du versement de cette prestation, qui est en voie d'extinction.

En **2007**, une somme de **17 873 €** avait été allouée par la CUS pour cette prestation. En **2015**, cette somme était tombée à **1 700 €** !

## INSTAURATION DES TITRES-RESTAURANT POUR LES AGENTS-ES NE POUVANT BENEFICIER D'UNE PARTICIPATION «EMPLOYEUR»

### Courriel de M. Pierre LAPLANE

*«Enfin, en ce qui concerne l'incapacité pour certains agents de déjeuner dans une cantine conventionnée avec la collectivité (notamment pour les agents des musées qui travaillent les week-end), des pistes seront rapidement mises à l'étude.»*

### Commentaires FO - SUD - UNSA

Les organisations syndicales **FO**, **SUD** et **UNSA** prennent acte de ces **mises à l'étude**.

Nous attendons une réponse **rapide** et **appropriée**.