



VILLE DE ROUBAIX

Nos Revendications

- ✓ La renégociation du protocole d'accord de la CAP en intersyndicale:
 - Augmentation du ratio promus/promouvables permettant de nommer plus d'agents.
 - Augmentation de l'enveloppe financière pour la durée du mandat.
- ✓ Le respect intégral du statut.
- ✓ Améliorer la situation des agents en immersion.
- ✓ Des entretiens professionnels qui privilégient l'écoute réciproque, la formation, la reconnaissance de l'expérience professionnelle.
- ✓ Continuer l'action pour réduire les inégalités professionnelles.
- ✓ Favoriser les mobilités choisies, les droits à la formations, à la réorientation et à la reconversion professionnelle.
- ✓ L'encadrement strict des prolongations de stage.
- ✓ Le bénéfice pour chacun d'une défense et d'un soutien équitable.
- ✓ L'accès à une adresse mail pour tous les agents.
- ✓ Le remboursement à 100% de l'abonnement aux transports en commun ou une place de parking gratuite.



ABSTENTION, PIÈGE À ... !



LE 6 DÉCEMBRE, VOTEZ CFDT !

Plus d'informations et les [photos de nos candidats](http://www.cfdt-mairie-roubaix.ovh) sur :

www.cfdt-mairie-roubaix.ovh



VILLE DE ROUBAIX

Nos Revendications

- ✓ Le maintien d'un service public de qualité avec le refus de l'externalisation des services rendus à la population.
- ✓ Le recrutement de titulaires et la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) à l'écoute des souhaits d'évolution professionnelle des agents.
- ✓ L'augmentation du régime indemnitaire et la réduction des écarts entre filières.
- ✓ La mise en place de tickets restaurant.
- ✓ La complémentaire santé : augmentation pour tous de la participation employeur à hauteur d'au moins 50% du montant de la mutuelle.
- ✓ La mise en place d'une prévoyance.
- ✓ Le développement de l'apprentissage qui doit permettre le «tuilage» avec le départ des collègues en retraite.
- ✓ La lutte contre la précarisation des postes.
- ✓ Une prime de tutorat pour les agents qui accompagnent les collègues en immersion.
- ✓ Une reconnaissance financière pour les formateurs internes.
- ✓ L'orientation des collègues en immersion vers des postes ouverts avec des vrais recrutements.
- ✓ L'égalité professionnelle femmes / hommes notamment dans les parcours d'évolution professionnelle.
- ✓ La préservation d'heures de réflexion et d'échanges concernant les conditions de travail et la prévention des risques.
- ✓ La création d'un service médical étoffé, piloté par un médecin de prévention qu'il faut recruter.
- ✓ La prévention de l'inaptitude et la proposition de parcours professionnels ciblés sur certains métiers sensibles.
- ✓ La prévention des violences physiques, verbales et psychologiques.
- ✓ Un budget permettant aux élus du CHSCT de financer toute la politique de prévention des risques.



VITAMINEZ LE
DIALOGUE SOCIAL !

