



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration CFDT : Comité technique du 4 octobre 2019

Bilan et perspectives de l'OATT de l'Opéra

Nous vous remercions pour ce rapport sur le bilan de la mise en place d'une nouvelle OATT, effective depuis septembre 2017. Nous connaissons le contexte de réalisation de ce bilan : fin de saison dernière très dense, longs congés estivaux et nécessité d'adaptation organisationnelle du fait d'une absence dans l'équipe de direction.

Le dossier OATT de l'Opéra n'est pas une mince affaire pour la CFDT. La mise en place épique de cette OATT en 2017 a laissé des traces durables dans les esprits :

- celui des équipes techniques et administratives,
- celui des RH,
- de votre équipe de direction
- et donc dans notre esprit

Pour appréhender pleinement ce dossier Opéra, Il faut comprendre un certain nombre d'éléments :

- les particularités de la planification liée à au rythme des spectacles, que ce soit à Rennes, Angers ou Nantes,
- des contraintes techniques et organisationnelles, des règles RH de nos collectivités mais aussi de la convention collective du spectacle vivant
- et surtout et enfin le fossé qui existe entre ce que vous présentez comme positif et le ressenti final des équipes, notamment techniques.

Des éléments positifs, il y en a un certain nombre, nous avons pu déjà le dire en 2017 :

l'annualisation du temps de travail une meilleure planification pour la régie générale, les questionnaires pour les équipes techniques pour la planification, conservation des plages fixes en semaine, la possibilité d'ouvrir les CET, le choix entre 35h et 37h30 pour les services administratifs avec la possibilité maintenant de faire du télétravail ou d'accéder à la semaine aménagée même si ce dernier point nous aurions aimé des garanties plus affirmées, revalorisation de l'indice pour les primes, etc.

Des points négatifs, majoritairement signalés dans le rapport, sont encore à améliorer ou éclaircir : intégrer les temps de formation et de maintenance, pouvoir donner la planification annuelle des agents suffisamment tôt, éclaircir certains points sur les temps de trajet et de déplacement, le fait d'imposer la semaine de congé d'« hiver », l'alimentation du CET, les sujétions primes de tournée étendues pour toutes les catégories.

Pour les collègues des services techniques, le bilan est finalement encore beaucoup trop déséquilibré. L'engagement de Jim Bossard en 2017 d'une revalorisation financière pour compenser une flexibilité plus importante tient une place importante dans le ressenti des agents. Mais, après échanges avec eux c'est surtout la façon dont est appliquée cette OATT qu'ils ont l'impression de subir avec des impacts importants sur leur vie privée qui pose problème. . Ce ressenti très négatif chez les collègues amène une défiance importante envers la Direction technique et une certaine souffrance au travail.

Confédération Française Démocratique du Travail

8, place de Torigné – CS 93111 – 35031 RENNES Cedex ☎ 02 23 62 24 61 - cfdt@rennesmetropole.fr 1

Ils souhaiteraient être plus acteurs de cette planification. Les agents pensent pouvoir donner un avis éclairé sur l'organisation de leur travail tout en s'inscrivant dans un cadre posé par la Direction technique.

Pour nous, une participation plus collective, un management moins pyramidal doivent être mis en place et doivent s'appuyer sur une redéfinition des fiches de postes, de l'encadrement intermédiaire mais aussi du binôme du Directeur technique et son adjointe, comme cela préfigurait, en partie, dans l'analyse SOFRED évoquée dans le rapport.

Chacun, dans les services techniques et administratifs, doit pouvoir voir reconnaître sa juste place dans l'organisation, d'avoir un travail porteur de sens et se sentir considéré, et le tout dans des relations de travail harmonieuses. Sans cela et malgré tout ce qui pourrait être mis en place, le compte ne sera jamais bon.

C'est un vaste chantier que nous vous demandons d'ouvrir dans les plus brefs délais avec l'appui des RH pour avoir un regard extérieur, et ce n'est donc pas ce matin que nous allons pouvoir nous y mettre et finaliser positivement ce dossier. Cela a été le sens de nos échanges depuis le milieu de semaine.

Nous vous demandons donc ce matin certaines garanties, nécessaires pour instaurer un climat de confiance indispensable pour cette situation :

- Ouverture rapide d'un chantier sur la réorganisation des équipes techniques, en donnant plus d'autonomie aux équipes et de responsabilités aux chefs d'équipe et en retravaillant sur la définition des rôles entre le Directeur technique et l'adjointe et en travaillant sur le fait d'établir des relations de travail sereines et harmonieuses.
- Validation de cette organisation avec d'autres points cités plus haut lors d'un second passage en CT fin d'année ou début d'année prochaine
- Ouvrir des discussions sur la revalorisation salariale, suite à l'engagement de l'ancien DRH, et pour les équipes d'entretien dans le cadre des négociations déjà amorcées sur la transposition des primes dans le RIFSEEP

➔ Ce point inscrit pour information au Comité Technique, n'a pas donné lieu à un vote