



**INTERCO 35**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Le 28 janvier 2020

A l'attention des candidat.e.s aux élections  
municipales de la ville de RENNES

Madame, monsieur,

Vous vous êtes porté.e candidat.e à la mairie de Rennes et dans le cadre de la campagne des élections municipales à la Mairie de Rennes et de fait à Rennes Métropole, vos propositions pour le mandat à venir commencent à être connues.

Si vous êtes élu.e vous endosserez aussi le **rôle d'employeur** pour l'ensemble des services de la ville de Rennes et son Ccas, soit près de **6 000** agents publics et agents de droit privé, fonctionnaires ou contractuels.

**La section CFDT de la Ville de Rennes, de Rennes Métropole et du CCAS, souhaite recueillir les orientations des candidat.e.s à la mairie de Rennes, sur 4 grands thèmes impactant la vie des agents de ces collectivités :** la gouvernance, la gestion des effectifs au regard du service public rendu, la responsabilité sociale de l'employeur, la participation des salariés et le dialogue social. Nous vous remercions par avance du temps que vous prendrez pour répondre aux questions suivantes :

## 1. Question de la gouvernance

---

### *Services à la personne et CCAS*

Actuellement, la VDR est dotée de 6 EHPAD, 1 EHPA, 3 SAAD, 1 SSIAD : comptez-vous maintenir et / ou développer, en interne, ces services à la personne pour nos aînés et les personnes en situation de handicap ?

La question des moyens et des effectifs trop faibles ont des conséquences sur les conditions de travail des agents, mais aussi sur la qualité de soins auprès des résidents/aînés. Quelles sont vos ambitions sur ce sujet ?

Un projet d'ordonnance révisant les conditions d'accueil du jeune enfant doit être publié à l'été 2020. Le collectif "Pas de bébé à la consigne", rassemblant professionnelles, organisations syndicales, familles, estime que ce projet n'est pas à la hauteur des ambitions : développer largement l'offre d'accueil du jeune enfant tout en assurant sa plus ample qualité et lutter contre les inégalités sociales. Quel est votre positionnement sur ce projet d'ordonnance ? Envisagez-vous de dépasser les normes décrites dans cette réforme ?

**Section CFDT Ville de Rennes, CCAS et Rennes Métropole**  
**8, place de Torigné – CS 93111 - 35031 Rennes Cedex**  
**Contact : 02 23 62 24 61 ou [cfdt@rennesmetropole.fr](mailto:cfdt@rennesmetropole.fr)**



**INTERCO 35**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### *Compétences métropolitaines*

Comment voyez-vous le pilotage des opérations métropolitaines sur la Ville de Rennes et le partage des décisions entre élus rennais et métropolitains ? Quelle serait votre choix concernant les services mutualisés de nos collectivités en cas de gouvernance par des majorités différentes entre Rennes Métropole et la Ville de Rennes ?

Irez-vous vers une extension des compétences métropolitaines (espaces verts par exemple) au de-là de la voirie et de l'éclairage ? et avec quels moyens éventuels ?

### *Équipements municipaux et métropolitains : ouverture au public et horaires*

Certains secteurs sont particulièrement concernés par les horaires d'ouverture au public. Quelles sont vos orientations, tant pour les usagers que pour les agents des secteurs suivants : bibliothèques et équipements culturels, crèches, écoles, équipements sportifs...

### *Police municipale : les effectifs et l'armement*

La question de la sécurité tient une place très importante dans les débats de ces élections municipales et chaque candidat.e a exprimé ses orientations en matière d'effectifs ou d'armement éventuel. Mais nous souhaiterions des précisions sur vos propositions en termes de répartition sur le territoire rennais, d'évolution des horaires et/ou jours de présence de la police municipale. Nous souhaitons aussi connaître ce que vous proposez en termes de formation et de garantie d'un traitement équitable de chaque usager par ce service.

## **2. La gestion des effectifs et le niveau de service public:**

---

### *Le niveau de rendu des services publics*

Au cours des dernières années, le volume des prestations offertes aux Rennais et Rennaises a évolué ainsi que le nombre d'habitants (propreté, entretien des voiries et espaces verts, accueil des enfants et accompagnement des familles dans les crèches et les temps scolaires et non-scolaires, diversification de l'offre culturelle et de ses publics).

Les moyens humains à disposition des services sont, eux, restés stables.

Quelles sont vos perspectives en termes de recrutements pour répondre à tous ces besoins, à la démographie très dynamique de la ville et aux nouveaux projets inscrits dans votre programme ? Et comment garantirez-vous, le cas échéant, le financement de ces effectifs dans le contexte actuel du capage des dépenses de fonctionnement ?



**INTERCO 35**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### *Résorption de la précarité*

Que pensez-vous de l'utilisation accrue du contrat permise par la loi de modernisation et de transformation de la fonction publique, notamment du contrat de projet ? Quel est votre avis sur l'importance du statut de fonctionnaire ?

Pour les contractuels déjà en poste, sur des postes non pérennes mais qui permettent d'assurer le service rendu à l'utilisateur, quelle serait votre politique RH, en termes d'accès à l'emploi pérenne mais aussi en termes de rémunération et de prévention de la santé ?

Bien que l'emploi titulaire reste la référence dans nos collectivités, le recours aux contrats ou aux vacations est encore trop souvent une réponse de facilité organisationnelle alors que les besoins sont pérennes, au détriment des conditions d'emploi pour les contractuels mais aussi souvent au détriment de la qualité de service rendu, voire de toute logique d'économie de nos ressources. Comment envisagez-vous de traiter cette question ?

### *Temps de travail*

En 1983, la ville de Rennes décidait le passage aux 35 heures dans une perspective de créations d'emplois. En 2001/2002 les dispositifs d'aménagement du temps de travail avaient permis la mise en place de cycles hebdomadaires avec des semaines aménagées ou des RTT. Aujourd'hui quelle est votre vision de la situation actuelle dans nos collectivités et comment vous positionnez-vous dans l'application des 1607h validée dans la loi de modernisation et de transformation de la fonction publique ?

La valorisation de l'expérience et expertise des seniors en fin de carrière sont aujourd'hui peu exploitées. Que pensez-vous d'un aménagement du temps de travail qui permettrait un tutorat vers les jeunes ?

### *Rémunérations*

#### Classification des métiers

Depuis plusieurs années, tous les métiers de nos collectivités rennaises sont classés en parcours, permettant un système de rémunérations basé sur les postes et non plus les grades occupés. Même si la CFDT regrette que ces classifications aient été mises en place sans l'implication des agents, nous estimons globalement ce système plus juste et plus transparent. Quelle est votre avis sur le sujet ?

Par ailleurs la collectivité compte aussi des salariés de droit privé, comment envisagez-vous cette coexistence ?



**INTERCO 35**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### Le RIFSEEP : les primes

En 2019, nos collectivités ont mis en place ce nouveau dispositif national sur le régime indemnitaire des agents de la FPT. Pour le mandat à venir, nous souhaitons qu'un plan incluant une nouvelle progression des montants indemnitaires soit mis en place à partir de 2022 en priorisant les métiers et les filières les moins valorisés pour poursuivre le rééquilibrage des salaires entre les filières, entre les femmes et les hommes mais aussi pour répondre aux enjeux d'attractivité de nos collectivités. Nous souhaitons également une remise à plat du système d'attribution des sujétions liées aux contraintes et risques, adossée à un réel état des lieux des conditions d'emploi ayant un impact sur la santé ? Quelles seront vos orientations sur cette question ?

Les écarts de rémunérations constatés dans nos collectivités sont en partie dus aux différences des régimes indemnitaires encore existantes mais leur cause première est l'impact des temps partiels sur la rémunération, particulièrement celle des femmes. Temps partiel choisi ou subi, difficile d'y voir clair très souvent. De même les temps partiels pris pour limiter l'usure professionnelle sont de plus en plus fréquents.

Quels dispositifs imaginez-vous développer pour répondre à cette question ?

### Les carrières

Pour les agents de catégorie C, c'est l'accès au dernier grade de leurs carrières, qui permet une amélioration durable de leurs rémunérations ainsi qu'une retraite tout juste acceptable. Des clauses de revoyure sont actuellement prévues pour les carrières des agents. Pour la CFDT, elles doivent permettre de poursuivre l'accès à des carrières plus rapides pour tous ces agents. Quelles suites allez-vous donner à ces accords ?

### La formation professionnelle

Les métiers de nos collectivités sont en constante évolution. Quelle serait votre politique en matière de formation professionnelle liée aux postes occupés, notamment dans une optique de GPEC ?

Aujourd'hui, une très grande partie des budgets de formation est consacrée aux formations réglementaires ou aux besoins des services aux regards de l'évolution des métiers. En revanche, la part dédiée à la formation personnelle des agents est beaucoup trop faible. Quel usage comptez-vous faire du compte personnel de formation pour dynamiser les parcours professionnels, pour rendre plus mobile l'ensemble des salariés, comme outil de prévention de l'usure professionnelle et comme levier d'éducation permanente ? Quels moyens financiers y consacrez-vous ?

### **3. Positionnement sur la responsabilité sociale de l'employeur**

---

#### *Santé au travail*

Le taux d'absentéisme de nos collectivités est en forte augmentation dans certains secteurs ou catégories d'agents.

Des agents de plus en plus nombreux sont en situation d'usure professionnelle et de reclassement. Selon vous, de quelle manière les aspects de formations et de mobilité professionnelle devraient-t-ils être pris en compte pour amener ces collègues à retrouver une activité leur permettant de poursuivre leur carrière sereinement et à pleine égalité avec tous?

Dans le domaine des risques professionnels, quels dispositifs doivent, selon vous, être mis en place pour répondre aux vrais enjeux de prévention dans nos collectivités ?

Quelle politique et quels moyens de prévention comptez-vous mettre en œuvre pour répondre à ces enjeux ?

#### *Qualité de vie au travail*

Que pensez-vous des accords de qualité de vie au travail mis en place dans les entreprises et administrations ?

#### *Politique Handicap de la collectivité*

Nos collectivités répondent aujourd'hui aux exigences légales en terme de pourcentage en situation de handicap mais cette réalité masque un nombre d'embauche direct encore faible contre au nombre de situations de handicap générées par les conditions de travail dans certains de nos services. Quelle politique porterez-vous sur cette problématique et avec quels moyens, sachant que les subventions du FIPHFP sont en baisse?

#### *Plan de déplacement des agents et enjeux des transports*

Quelles sont vos propositions sur cette question ?

#### *Lutte contre les discriminations et égalité femmes/hommes*

Quelles mesures envisagez-vous en qualité d'employeur pour réduire et lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes et surtout quels moyens mis en œuvre pour s'assurer d'une égalité réelle ? Que pensez-vous des labels qui certifient les démarches égalité entre les femmes et les hommes et/ou diversité ?

#### *La protection sociale complémentaire*

Actuellement l'employeur participe à hauteur de 5 à 25 euros / mois pour l'aide à la mutuelle sur des contrats labellisés et hauteur de 10 € / mois pour la prévoyance-maintien de salaire. Pour la CFDT, l'aide à la mutuelle doit être plus significative pour inciter les agents à être mieux couverts. Quel est votre point de vue ?

Il y a plusieurs modalités de participation : vers laquelle vous orienterez-vous afin de répondre aux enjeux de prévention et donc de santé des agents ?



**INTERCO 35**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### *Commande publique*

Dans le cadre des marchés conclus pour les prestations aux salariés, nous souhaitons que les clauses de responsabilité sociale soient maintenues afin de soutenir l'économie sociale et solidaire et le développement durable. Quelles seront vos orientations sur cette question ?

### *Casdec*

Nos collectivités disposent depuis 1975, d'un comité d'œuvres sociales géré paritairement entre employeurs et administrateurs issus des organisations syndicales. Les subventions versées à ce jour ne permettent plus un développement des prestations allouées aux adhérents du Casdec. Comptez-vous augmenter ces subventions, et sur quelles bases ? Souhaitez-vous un maintien de la structure actuelle ou une externalisation des prestations ?

## **4. La participation des salariés et le dialogue social**

### *Expression des salariés*

Comme dans la société civile, le besoin d'être écoutés mais associés et impliqués dans les décisions qui le concernent est très présent dans nos collectivités. Management participatif, droit d'expression des salariés, etc. quels sont les actions concrètes que vous mettrez œuvre pour que chacune et chacun trouve sa place.

### *Dialogue social*

Quelles sont les priorités que vous fixerez au futur élu en charge du personnel et du dialogue social pour la première année de votre mandat ?

Comment envisagez-vous les modalités concrètes de ce dialogue ?

La loi de modernisation et de transformation de la fonction publique renforce la place de la négociation collective. Quel positionnement avez-vous sur le sujet et comment utiliserez-vous la possibilité de fonder le dialogue social sur des accords majoritaires ?

Nous vous remercions encore une fois du temps que vous prendrez pour répondre, par écrit, à l'ensemble de ces questions. La CFDT a informé l'ensemble des agents de ce courrier-questionnaire par le biais de notre journal janvier-février 2020. Vos réponses sont attendues pour le 22 février au plus tard afin que nous puissions les communiquer aux agents début mars.

Pour la section CFDT,  
Marion Gilbert