

Rennes, le 21 février 2020

Madame, Monsieur,

Vous avez bien voulu m'adresser votre questionnaire dans le cadre de la campagne des élections municipales. Je suis heureux de l'intérêt que vous portez à la candidature de la liste « **Libres d'agir pour Rennes** » que j'ai l'honneur de conduire.

Nous portons la conviction que les élus et les agents sont, dans leurs rôles respectifs, au service de l'intérêt général et de la qualité de service aux habitants qui doivent nous guider. Aussi il nous semble que, pour atteindre cet objectif général mais aussi les priorités de la mandature, il est indispensable de savoir créer des conditions favorables au dialogue afin, non seulement de prendre en compte les attentes des agents communaux et métropolitains, mais aussi de les associer activement à la réflexion et aux décisions.

Trop souvent, les politiques ressources humaines des communes se limitent à l'application de textes, de procédures ou modes de fonctionnement qui, si ils doivent être respectés, ne répondent plus totalement aux exigences nouvelles du service public local, aux attentes des habitants ou aux aspirations des agents. En effet, le monde change à une vitesse parfois très rapide, nos collectivités locales ne sont pas épargnées : le rapport au travail, l'émergence des nouvelles technologies, les fractures sociales, l'exigence croissante des usagers-citoyens, la diminution des moyens alloués aux collectivités territoriales... sont autant de facteurs qui doivent nous conduire à réinventer le service public local. L'enjeu est essentiel, notamment si nous voulons rester attractifs pour accueillir de nouveaux agents et de jeunes collaborateurs.

Dans ce contexte, inventer de nouvelles réponses ou de nouvelles façons de rendre un service de qualité, ne peut se faire sans associer fortement les organisations représentatives, les représentants du personnel mais aussi les agents eux-mêmes. Notre politique ressources humaines se fondera sur quelques principes essentiels :

- une relation fondée sur la vérité et la transparence ;
- le dialogue et la concertation comme un préalable à la décision ;
- le respect mutuel ;
- la recherche de la meilleure qualité et efficacité du service ;
- le principe du gagnant / gagnant.

Je vous prie de trouver ci-dessous les réponses aux questions que vous avez bien voulu nous adresser et reste à votre disposition pour en échanger si tel était votre souhait.

## 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 ?*

La protection des personnes les plus fragiles fait partie des priorités de notre projet. La question du vieillissement mais surtout de la continuité de la prise en charge des personnes dépendantes du domicile à l'EHPAD constitue un enjeu primordial des années à venir et trouve une large place dans les actions que nous comptons mettre en place. Or pour être efficacement mené, les moyens doivent être à la hauteur des ambitions fixées. Comme vous le savez, ces moyens dépendent, pour une large part des autorités compétentes (ARS, Département). Nous souhaitons maintenir le service offert par la Ville aux personnes âgées et dépendantes.

Toutefois des pistes d'innovation sont possibles, ainsi par exemple la mutualisation entre les différents services, notamment pour assurer une meilleure continuité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Nous souhaitons pouvoir développer à Rennes, le principe d'EHPAD « hors les murs » en s'appuyant sur une meilleure complémentarité entre les structures existantes. Nous examinerons les apports que pourraient représenter la création d'une structure de type GCSMCS (Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale), notamment pour développer des coopérations plus fortes par exemple avec l'HAD ou la mutualité d'Ille & Vilaine.

*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 ?*

La question du taux d'encadrement constitue un point de mesure des moyens à mobiliser dans les structures petite enfance, pour autant il ne doit pas être traité avec idéologie mais avec pragmatisme. En effet, outre ce taux, le décret voulu par le gouvernement et en cours de discussion, est à regarder avec beaucoup de vigilance notamment sur le volet conditions d'accueil, ou l'élargissement de la capacité à déroger au surnombre.

Si le taux d'encadrement devait être dépassé dans les structures rennaises, il faudrait mettre à profit ces moyens « complémentaires » pour aborder la question de l'accompagnement des professionnels de la petite enfance. En effet chacun constate que ces métiers ont profondément évolué ces dernières années et que la question de la parentalité prend d'avantage de temps que par le passé. Dès lors des formations *ad hoc* doivent être organisées et des temps d'échange entre les agents et les parents, et entre les agents eux-mêmes, sont à développer. Un dépassement du taux d'encadrement pourra être envisagé pour mettre en place ces actions.

## 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 ?*

J'ai fait le choix de ne pas briguer la présidence de Rennes Métropole mais de former un binôme avec Pierre BRETEAU, actuel Vice-Président de Rennes Métropole, Maire de Saint-Grégoire.

Il connaît particulièrement bien les enjeux de gouvernance, de mutualisation ou de transfert de compétence. En France aujourd'hui, il y a à peu près autant de Métropoles, communautés urbaines ou d'agglomérations qui sont présidées par des Président(e)s distinct(e)s du Maire de la Ville centre. Dans les deux cas il existe des services mutualisés. L'organisation politique bicéphale ne pose donc pas nécessairement de difficultés à partir du moment où les compétences sont parfaitement claires, la politique RH partagée, les règles de mutualisation transparentes.

L'administration municipale doit être préservée en cas de difficultés pour ne pas être otage d'éventuels désaccords. Nous proposerons un pacte de gouvernance simple, le Président ou la Présidente de Rennes métropole doit être au service des 42 autres maires, pour une raison simple, ce sont les Maires qui ont la légitimité démocratique pour décider sur le territoire de leur commune.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il n'est pas prévu aujourd'hui de démutualiser les services.

*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 ?*

Nous ne prévoyons pas de nouveaux transferts de compétences. La Métropole a besoin de stabilité, notamment pour se consacrer à des missions essentielles en particulier une politique volontariste sur les mobilités.

A contrario, nous pouvons envisager d'encourager le développement de services mutualisés, notamment dans le domaine de la gestion des espaces verts à l'échelle des secteurs.

## 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...*

Pour la police municipale nous prévoyons un élargissement des horaires puisque nous souhaitons une Police municipale 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Pour les services culturels et bibliothèques nous envisageons effectivement un élargissement des horaires qui seront à discuter avec les organisations syndicales, le comité technique et les agents afin d'assurer un accès plus large à la culture tout en tenant compte des moyens complémentaires à mettre en place. Pour ce qui relève des crèches, nous souhaitons offrir des solutions de prise en charge sur des horaires atypiques, en particulier pour les parents « solo ». C'est un enjeu fort pour permettre à ses parents d'exercer des professions qui exigent parfois des horaires atypiques ou pour favoriser le retour à l'emploi.

Nous ne prévoyons pas d'élargissement des horaires pour les autres services publics.

## 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.*

Afin de répondre le plus précisément possible à cette question et en toute transparence, nous vous prions de trouver en pièce jointe, le courrier de réponse adressé au syndicat de la Police Municipale.

## 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 ?*

Nous ferons réaliser un audit complet de la gestion municipale dès les premières semaines du mandat. Il sera partagé avec les agents. Sur la base de ce travail, j'enclencherai une série de rencontres avec les agents et leurs représentants, pour définir un contrat d'objectifs et de moyens pour le mandat. Il permettra de doter les agents des moyens nécessaires à la mise en œuvre du programme politique qui aura été validé par la population. Nous aurons le souci de la cohérence entre nos priorités et la mise en œuvre nécessaire des moyens pour atteindre nos objectifs.

Nous regrettons le mécanisme strict de capage des dépenses imposé par le Gouvernement, notamment parce qu'il ne tient pas compte des réalités démographiques ou sociales des communes, ni même des capacités à couvrir de nouvelles dépenses par des recettes non fiscales. Pour autant ce mécanisme existe et il doit être respecté, car telle est désormais la Loi.

Les moyens complémentaires qui devront être dégagés pour nos principales priorités (prise en charge des personnes âgées dépendantes, familles et éducation, tranquillité publique et sécurité, propreté) pourront l'être par 5 moyens complémentaires :

- l'optimisation de la politique d'achat ;
- une meilleure gestion du patrimoine ;
- le réexamen des concours financiers externes versés par la Ville ;
- l'augmentation de certaines recettes externes ;
- le redéploiement de moyens vers les secteurs prioritaires.

## 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 ?*

Dans le cadre des contrats de délégation qui seront négociés avec les responsables de services, nous définirons les moyens humains propres à chaque direction. Une fois cette volumétrie définie, les postes auront vocation à être pourvus essentiellement par des titulaires qui reste le principe général. Pour autant nous ne nous interdirons pas de recourir à des emplois contractuels pour des missions spécifiques (cabinet, chefs de projet ou chargés de missions ponctuelles, technicité particulière,...) ou pour les métiers en forte tension pour lesquels le recrutement de titulaires peut s'avérer actuellement difficile (ex ; SI). A contrario les renforts temporaires resteront pourvus par des contractuels.

## 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 Loi du 6 août 2019 votée sur proposition du gouvernement d'Emmanuel Macron tend à une application homogène des 1607 heures dans la fonction publique. Le Maire est le 1<sup>er</sup> représentant de l'Etat et je ne serai donc pas hypocrite en vous disant qu'il conviendra d'appliquer la Loi. Il conviendra donc de nous mettre en situation de respecter la Loi. En revanche, je suis ouvert sur la méthode. L'ensemble des aspects de cette question, sera à traiter globalement dans le cadre d'un dialogue social rénové, respectueux et devant permettre d'aboutir sur un nouveau document relatif au temps de travail, à la rémunération et plus globalement aux conditions de travail. La durée du travail est une chose, ses modalités d'organisation en fonction des services en est une autre. Ainsi tout ce qui est autorisé par la loi pourra être regardé sans dogmatisme, en tenant compte de la réalité des missions effectuées, des sujétions ou spécificités propres à chaque service, à chaque agent mais il devra être tenu compte du principe d'équité de traitement entre les agents.

*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 ?*

J'y suis favorable.

## 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 ?*

Je suis favorable au système de rémunérations sur la base de la cotation des postes dans le cadre de l'IFSE pour ceux qui y sont éligibles ou dans un autre système pour les autres (à partir du moment où les règles et les critères sont identiques).

En effet je souhaite un système équitable, basé sur un principe simple : à même travail, même montant de régime indemnitaire, quel que soit le cadre d'emploi ou le statut.

### 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 ?*

Comme indiqué précédemment je souhaite que soit ré-ouvert la première année du mandat des discussions sur l'organisation du travail (garantissant respect du droit, équité et prise en compte des spécificités propres à l'organisation de chaque service et/ou direction), sur le volet rémunération (notamment pour le RIFSEEP ou équivalent selon les services) ou sur les conditions de travail (dont la question du recours aux contractuels, à la politique d'avancement, de formation...) devront s'ouvrir avec l'ensemble du personnel communal et/ou intercommunal. En clair je souhaite qu'à l'issue de la première année de mandat, l'ensemble des documents relatifs à notre organisation ait été revus (en conservant ce qui donne satisfaction) et en améliorant ce qui doit l'être.

### 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 ?*

Je n'ai pas connaissance des détails de ces accords. Dès lors qu'ils viseront à garantir à chacun, une juste rémunération au regard du travail effectué et dans le cadre global de l'équité de traitement, je poursuivrai, au nom de la continuité de la personne morale, les engagements pris par la collectivité.

## 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 ?*

Un véritable plan de formation, adapté aux besoins de la collectivité et permettant des évolutions internes aux agents désireux d'un nouveau souffle pour leur carrière sera co-construit avec le comité technique, les organisations syndicales. Il sera complété d'un bilan des formations effectuées afin d'en mesurer l'efficacité et de faire évoluer l'année suivante les axes et les choix des formations.

*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 ?*

Afin de garantir un niveau de formation de professionnalisation de qualité il est indispensable que les enveloppes financières affectées aux formations réglementaires et aux formations de professionnalisation soit distinctes.

## 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 ?*

Je m'appuierai sur les préconisations du CHSCT qui jouera un rôle primordial à mes côtés sur ces questions. Au-delà même du devoir moral dû aux agents publics qui sont en souffrance du fait de leur activité professionnelle, l'intérêt de la collectivité est d'éviter au maximum le nombre d'arrêts maladie. Il convient donc d'étudier les raisons de cet absentéisme et de mettre en place les actions correctives (exemple EPI de qualité, matériel plus léger, ou plus performant,....)

Pour les RPS, je proposerai, comme cela existe dans certaines communes de la métropole, la mise en place d'une plateforme d'assistance psychologique 24 heures/24, 7 jours /7 avec des professionnels. Cette plateforme sera anonyme, gratuite et permettra aux agents de parler soit de leurs problèmes professionnels mais également personnels. Evidemment l'employeur n'aura pas accès aux informations confidentielles.

## Qualité de vie au travail

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

Dans le cadre des discussions ouvertes au début du mandat, je proposerai la mise en place d'un tel dispositif.

## 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?*

La question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ne doit pas être regardée sur le seul plan statistique ou financier. En effet nous savons tous que dans nos organisations, nombre de collaborateurs pourraient bénéficier d'une reconnaissance mais n'ose pas le faire par « peur », peur d'avoir un déroulé de carrière moins favorable ou de se voir doter de missions moins intéressantes, peur du regard des autres. C'est donc d'abord et avant tout en restaurant une confiance interne sur cette question que nous pourrons réellement intégrer les personnes en situation de handicap.

Notre responsabilité collective en la matière est immense.

*Plan de déplacement des agents et enjeux des transports, quelles sont vos propositions sur cette question ?*

Outre les actions déjà engagées dans le cadre du PDA très volontariste engagé par la Ville de Rennes et Rennes Métropole et que nous maintiendrons, nous voulons que l'administration municipale et métropolitaine donne l'exemple aux entreprises en complétant le PDA existant par :

- une politique de réduction des déplacements par le développement du télétravail pour les emplois compatibles avec ce mode de fonctionnement mais aussi le développement des visio-conférence entre les services et/ou les communes ;
- en renforçant les dispositifs de co-voiturage et d'incitation financière aux covoitureurs dans la logique de celle proposée dans le cadre du PDU récemment adopté.

## 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 ?

Dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les circulaires d'application (notamment celle du 30 novembre dernier), nous concluons un plan d'action « égalité professionnelle » pour faire de nos collectivités, des employeurs exemplaires dans ce domaine. Nous déploierons les 5 axes prévus dans cet accord en concertation avec les organisations syndicales, parmi ces 5 axes nous souhaitons mettre un accent particulier sur les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles et la suppression des situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière. Dans la limite des textes, nous souhaitons nous fixer l'objectif de réduire tout écart de rémunération entre hommes et femmes d'ici la fin du mandat.



Par ailleurs nous nous appuyerons sur la mise en place de l'index de l'égalité Homme-Femme dans la collectivité pour mener à bien cette mission. Enfin nous demanderons une expertise externe et indépendante de type certification pour mesurer en toute transparence l'atteinte de cet objectif.

### **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 ?*

Les décrets autorisent deux types de participation :

- soit aider les agents qui auront souscrit un contrat ou adhéré à un règlement dont le caractère solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national ;
- soit engager une procédure de mise en concurrence ad hoc, pour sélectionner un contrat ou un règlement remplissant les conditions de solidarité du décret.

Je suis ouvert aux deux solutions, sans dogme et le dispositif actuel devra pouvoir évoluer afin d'être le plus incitatif et le meilleur possible pour permettre de disposer de la meilleure couverture sociale possible, c'est un enjeu essentiel.

Pour ce qui relève de la garantie maintien de salaire, nous considérons que c'est un enjeu prioritaire pour éviter qu'aux problèmes de santé s'ajoutent des problèmes économiques. Nous devons collectivement inventer un système plus incitatif pour permettre aux agents de s'assurer et à renforcer leur couverture notamment en assurant une partie des primes.

### **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 ?*

Nous sommes favorables au maintien de ce type de clause dans nos marchés publics.

Nous souhaitons par ailleurs que l'implication dans la formation professionnelle des entreprises soit mieux valorisée dans les critères d'appréciation des offres des entreprises.

### **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 ?*

Nous sommes favorables au maintien du CASDEC dès lors que les agents eux-mêmes sont satisfaits des prestations proposées. Nous sommes d'ailleurs favorables à son extension éventuelle aux communes de la Métropole qui souhaiteraient pouvoir en faire profiter leurs agents, évidemment en échange d'une contribution des communes.

#### **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.*

Comme indiqué dans nos priorités, nous considérons que la participation et le dialogue social sont des pré-requis indispensables au bon fonctionnement de nos administrations locales. Nous nous fonderons sur les points suivants :

1. Echanges avec les syndicats pour définir un accord sur la mise en place d'un droit d'expression direct au sens juridique ;
2. Respect du rôle et de la place des organisations sur les sujets transversaux et importants des collectivités ;
3. Consultation directe -de manière régulière pendant tout le mandat- des agents sur certaines thématiques (par exemple pour connaître leurs modes de transport dans le cadre du PDA par exemple) ;
4. Valorisation du rôle des responsables de services ou d'une manière générale des encadrants par la mise en place d'un véritable contrat de délégation basée sur l'autonomie et la responsabilité, en s'appuyant notamment avec un plan de formation ambitieux sur le management, le mode projet et le travail en commun ;
5. Association des cadres et des agents lors de la refonte des organisations ou des politiques publiques.

##### **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 ?*

1. Restaurer le respect, l'écoute, le dialogue, l'ouverture, le pragmatisme, et dire la vérité ;
2. Etablir un état des lieux des axes de progrès dans chacune des politiques publiques menées ;
3. Développer le travail en commun, la transversalité et la simplification des procédures dans une administration que nous pensons trop cloisonnée ;
4. Faire confiance aux agents, aux organisations syndicales pour proposer et mettre en œuvre des actions d'amélioration dès lors qu'elles ont pour objectif d'améliorer le service public et qu'elles respectent l'équité de traitement entre les agents ;

##### **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 ?*

La recherche d'un consensus le plus large possible devra être recherché systématiquement, pour autant nous utiliserons cette possibilité élargie par la Loi de modernisation et de la transformation de FP.

J'ai souhaité répondre avec transparence et honnêteté, sans démagogie ou sans chercher à faire plaisir. Mes réponses m'engagent. Elu Maire je ne reviendrai pas sur ce qui est indiqué.

Ma seule ambition c'est Rennes, le bien-être des Rennaises et des Rennais. Cela suppose un service public de qualité, qui met en œuvre des orientations politiques claires, avec des moyens appropriés.

Restant à votre disposition.

Très respectueusement.

*Mon parti c'est Rennes !  
Charles Compagnon*

 07 66 75 04 07  [charles@compagnon2020.fr](mailto:charles@compagnon2020.fr)  
 Libres d'Agir pour Rennes  [@Compagnon2020](https://twitter.com/Compagnon2020)