

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 ?

Oui bien entendu. La demande est forte, il y a un manque de places, notamment en filières spécialisées (Alzheimer, démence cérébrale, grande dépendance...), l'accueil en EHPAD public doit être au niveau attendu, donc amélioré.

Pour les situations de handicap, nous commencerons par l'accessibilité qui peine à se généraliser en ville. Pour les structures intermédiaires, la ville est peu directement concernée mais elle a le devoir d'aider les associations, les structures en recherches de lieux d'accueil, de séjour, de maisons relais.

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 question de la formation de toutes et tous nous semble primordiale. Le recrutement s'envisage après analyse précise des missions et des modes d'organisations, selon les besoins.

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 ?

Ce projet gouvernemental de philosophie « libérale » veut faire du remplissage. Nous nous opposons à cette orientation et avons participé à la mobilisation intersyndicale sur ce sujet devant la CAF d'Ille-et-Vilaine. En la matière, créer des crèches, former les professionnel.le.s, discuter et aider les associations qui proposent des projets et aussi inciter les grosses entreprises à créer des crèches d'entreprises ou inter-entreprises constituent les principaux axes de notre action future.

**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**



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 ?

Nous avons une analyse critique plutôt négative sur la métropolisation, notamment forcée. Par conséquent, l'articulation des décisions et de leurs applications parce qu'elles concerneraient des choix politiques différents suivant les territoires nous amène à dire que le choix politique étant pris, son exécution devrait s'opérer, sous couvert que l'équilibre global soit correct et surtout que la démocratie locale puisse être réellement prise en compte. Nous nous autorisons à penser à la vertu de la désobéissance, ou par recours règlementaires, dès lors que les habitant.e.s d'une commune, Rennes en l'occurrence, pourrait avoir à subir des décisions de Rennes Métropole qui attenteraient à son équilibre et cohérence globale communale.

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?

Non.

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...

Toute modification des horaires et conditions de travail dont par exemple l'élargissement des plages horaires de présence qui pourraient être demandées par les usagers doit être discutées et aménagées avec les agents afin qu'elles ne soient pas dégradées.

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.

Vaste sujet où la ville doit faire les efforts pour les missions qui la concerne. Nous sommes pour l'ouverture de Maisons de la Tranquillité dans chaque quartier. Cela permettra le renforcement de liens humains entre personnels, habitant.e.s et commerçant.e.s. C'est pour cette raison que le recrutement de nouveaux agents est indispensable.

Nous sommes opposés à l'armement de la police municipale. Les personnels de la ville ne doivent pas être perçus comme des policiers de la Police Nationale mais comme des agents au service de la population. Revoir l'uniforme et les équipements individuels, revoir les formations, permettront à la Police Municipale de rester sur son rôle essentiel de proximité, de médiation, d'écoute et d'aide à l'atténuation des tensions.

En ce qui concerne les horaires et jours de présence de la Police Municipale, nous ne voulons pas qu'elle se substitue à la police nationale. Et nous proposons dans un premier temps une

plage horaire de 9h à 17h de présence dans les quartiers du lundi au samedi. Nous ne sommes pas favorables à une brigade nocturne. Ceci est de la compétence de la PN.

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 ?

Avant tout, nous aurons à auditer le fonctionnement des services afin d'en mesurer précisément les missions, les risques spécifiques et les besoins afférents. Cela ne pourra être qu'à l'issue de cet audit précis que l'évolution des effectifs sera ou pas à revoir.

Il serait pour le moins prétentieux de détailler des projections en effectifs sans connaître précisément la réalité des services d'aujourd'hui et l'impact d'une nouvelle politique globale de la ville que nous aurons à cœur de mettre en œuvre.

**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**



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 ?

Nous sommes opposés à la disposition des ordonnances Macron, contre le code du travail, qui instaure le « contrat de projet ». L'administration a repris cette disposition pour la territoriale. Tout ce qui de près ou de loin génère de la précarité sera supprimé et remplacé par de l'emploi stable et statutaire. Nous pensons effectivement qu'une bonne fonction publique territoriale s'assume avec des personnels relevant du Statut de la fonction publique territoriale, dont il convient d'en respecter les termes.

Pour les contractuels déjà en poste, sur des postes non pérennes mais qui permettent d'assurer le service rendu à l'usager, 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 ?

Nous sommes pour la résorption complète de la précarité comme le mandat actuel l'avait normalement décidé. L'emploi dit pérenne s'obtient par la création ou la transformation de postes titulaires, donc attachés à un déroulement indiciaire, en toute transparence.

La politique de médecine de prévention, très déstabilisée après les démissions des trois médecins du travail et de la secrétaire médicale, sera rétablie le plus vite possible sur des postes plein temps. Les contractuels en poste font intégralement partie du champ d'action de la médecine de prévention.

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 ?

Nous achèverons le plus rapidement possible la précarité et trouverons des solutions pérennes pour toutes les situations générant des vacations précaires et aléatoires. Nous reviendrons également sur tous les temps partiels imposés.

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 de 2019 dite de « modernisation des fonctions publiques » permet la remise en cause des accords locaux sur l'aménagement du temps de travail ouvert par les lois Aubry des années 2000. Sous couvert d'harmonisation, les dispositions dérogatoires pourraient être abrogées d'ici mars 2021. Nous nous engageons à ne pas respecter des dispositions opérant une marche arrière en termes de temps de travail et d'emploi.

Les 1607 heures annuelles constituent un maximum à ne pas dépasser et nous y tenons. Nous défendons également la libre administration des collectivités territoriales.

Nous nous engageons à rétablir la place qu'il convient au « dialogue social » dans la collectivité.

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 ?

Il nous semble primordial que la transmission des savoirs et particulièrement des compétences rares puissent s'organiser avant la fin d'activité. Un système pourrait être mis en place associant un.e sénior et un.e jeune.

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 ?

Nous sommes très attentifs sur cette question des « parcours » parce qu'ils peuvent mécaniquement générer des injustices en fonction du moment où la photo de votre situation est prise.

Le contexte général tend à plutôt développer des carrières de types individuelles, ce qui rompt les solidarités liées aux corps et grades, leurs évolutions et leurs revalorisations. L'individualisme des carrières provoquera l'individualisation des rémunérations. Cela nous alerte.

Nous défendons le principe qu'à travail égal, salaire égal. Donc indépendamment du statut, la justice en matière de rémunération passe par ce respect dû aux salarié.e.s et cadres . Nous pensons aussi que puisse être regardées des situations de personnes exerçant les mêmes missions, avec les mêmes capacités mais n'ayant pas les mêmes salaires, nous pouvons nommer ces situations de « sous-positionnements ».

**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**



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 ?

Nous avons entendu de multiples interrogations sur l'impact de la mise en place de ce système de primes. Partant de ce constat, nous aurons à cœur de reprendre le chemin du dialogue et de lever toute possibilité d'injustice.

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 ?

Nous sommes totalement opposés au temps partiel imposé. Nous aurons donc des situations à revoir. L'égalité femme/homme constitue un pilier essentiel d'une politique juste. Plusieurs éléments de cette question ne relèvent pas de la même action. Métiers pénibles, charges familiales, vieillissement au travail. Pour une approche globale, il nous semble primordial d'établir un diagnostic de toutes ces situations subies et d'envisager un accord qui établirait des dispositions afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

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 ?

L'actualité rend cette question brûlante. Comme vous le savez, le système à point ne prend pas du tout en compte le dernier indice après 6 mois. Nous combattons ce projet de retraite à point justement parce qu'il ne permet pas de consolider, ni même de prévoir le montant de sa pension future, donc son année de départ puisque la valeur du point est conditionnée par le nombre de départs l'année « n ».

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 règlementaires 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?

Oui, dans une collectivité aussi importante, intégrer les nouveaux métiers, les nouveaux outils de travail, les réalités générationnelles, les risques de certains métiers, nécessitent une GPEC, négociée.

Axe essentiel d'une bonne politique du personnel, une GPEC ne peut pas, à ce stade être budgétée pour une équipe qui n'a pas la connaissance de l'état précis des enjeux, en tout cas, nous y mettrons ce qu'il conviendra de faire.

**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**



INTERCO 35
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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-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 ?

Nous avons dénoncé la situation qui a amené les 3 médecins du travail de la ville et de la métropole à démissionner, ainsi que le secrétariat médical. Alors qu'il était pointé par le bilan social 2018 une augmentation des situations pathogènes, les actions de prévention et les actions de parcours professionnels vont perdre énormément de temps et d'efficacité, sinon de confiance des salarié.e.s et cadres.

Dans un tel contexte, notre priorité sera de rétablir une médecine de prévention disponible, c'est-à-dire avec des postes à plein temps, indépendante, c'est-à-dire revenir sur la réorganisation et écoutée, c'est-à-dire un CHSCT maintenu, avec des mandaté.e.s mieux dotés en moyens et en temps.

Nous vous informons de notre totale opposition à la disparition des CHSCT programmée par les ordonnances Travail du président Macron et dont les fonctions publiques devraient en décliner l'application en terme d'instance de représentation des personnels, et des équivalences de type CSE, intégrant une prérogative HSCT, sans moyen ni action possible.

Qualité de vie au travail

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

Tout accord négocié, si possible consensuel, se doit d'être appliqué, donc doté de moyens. La qualité de vie au travail ressort souvent comme sources de pathologies, voire de problématiques inavouées, cachées, parce qu'individualisées. Un collectif de travail ne se décrète pas, il se construit avec les hommes et les femmes, cadres compris.es.

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?

Nous appliquerons la loi, voire en améliorer les effets. 7% de recrutements de personnes RQTH peut effectivement intégrer des personnels déjà en place et ayant développé une reconnaissance de handicap, mais cela doit rester à la marge. La véritable action tient dans le respect de la loi.

Plan de déplacement des agents et enjeux des transports Quelles sont vos propositions sur cette question ?

Le PDA fonctionne à priori correctement à la ville. Comme toute disposition concernant les personnels, le PDA peut aussi évoluer, si des négociations sont demandées d'un côté comme de l'autre.

Concernant notre politique transport pour la ville et la métropole, nous avons placé la gratuité des transports en commun dans nos priorités politiques, sur le mandat.

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 ?

Respecter les lois et favoriser les comportements citoyens et respectueux dans les services. Cela s'applique à toutes et tous, personnels, cadres et élu.e.s. Cela s'applique également dans les points d'accueil public, dans les lieux ouverts comme les écoles, les EHPAD, les crèches, les actions en extérieur de voirie et de police. Nous n'avons rien contre des « labels », mais nous sommes un peu perplexes sur leur efficacité.

Une politique de recrutement et une politique salariale éliminant toute discrimination, voire même corrigeant certains aspects de la vie au travail, peut passer par un ou des accords qui permettront d'en discuter et surtout d'en décider des actions concrètes.

Cela passe d'abord par un audit interne sur la situation et les revendications des salariées, puis 4 axes nous semblent majeurs :

1. l'égalité des salaires et des carrières (parité dans l'encadrement),
2. la parité dans les fonctions occupées (métiers non genrés),
3. l'incitation des femmes à la formation,
4. l'incitation des hommes à prendre leurs congés de paternité

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 ?

Nous pensons que le montant de la part PSC de l'employeur devrait, à l'instar de beaucoup d'entreprises, se situer au moins à hauteur de 50% du coût de la mutuelle.

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 ?

Nous sommes confrontés à une difficulté importante, le gouvernement légifèrera par ordonnances sur cet aspect de la loi de modernisation de la FP.

**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**



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 ?

Nous sommes bien évidemment favorables à ces clauses. Nous envisageons même de les appliquer pour l'ensemble de notre politique d'achat. Nous appliquerons des règles d'évaluation des impacts carbone de toutes les décisions de la ville. Seul moyen pour mesurer les efforts, afin de limiter les impacts négatifs des choix politiques, pour les supprimer à terme.

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 pour le maintien du CASDEC et du financement nécessaire à son fonctionnement. En l'absence d'éléments précis en notre possession, nous ne pouvons pas nous engager à augmenter les subventions. Par contre, nous pouvons nous engager à ne pas externaliser.

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 ?

Si les outils d'expression actuels conviennent, nous les maintiendrons. S'il faut améliorer tel ou tel aspect, nous en discuterons et permettront que cela s'améliore.

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 ?

Notre priorité est l'ouverture dès le début du mandat d'un cycle de discussions avec les représentant-e-s du personnel sur plusieurs sujets :

1. la déprécarisation,

2. l'amélioration des conditions de travail,
3. les niveaux de rémunération,
4. les effectifs.

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 ?

Forcément, notre arrivée majoritaire à Rennes impliquera très vite un premier moment d'échanges en plénière avec toutes les organisations présentes sur le périmètre. Plutôt respectueux des négociations, nous n'afficherons rien avant les échanges qui nous permettront de concrétiser, dans un premier temps, les souhaits partagés sur la manière de construire un véritable dialogue. Nous sommes très attachés à l'idée de concrétiser ce que peut être un employeur modèle.

Nous vous remercions encore une fois du temps que vous prendrez pour répondre, par écrit, 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**



**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**