

Questionnaire CFDT
Réponses de la liste Pour Rennes avec Nathalie Appéré

1. Question de la gouvernance

Service à la personne et CCAS

Nous sommes particulièrement attachés aux services à la personne. Durant le mandat actuel, tout a été mis en œuvre pour maintenir l'activité de ces services, malgré un contexte financier parfois difficile.

S'agissant des EHPAD, nous souhaitons innover avec l'expérimentation d'EHPAD à domicile. En raison de leur utilité sociale pour les plus démunis, nous poursuivrons les activités d'aide à domicile et portage de repas malgré un contexte concurrentiel avéré. De même, nous conforterons la Maison des Aînés et des Aidants.

Nous sommes également attachés au service des soins infirmiers à domiciles. Nous garantirons le maintien de l'aide à domicile et du SSIAD.

Les effectifs obéissent à un cadre normé précis. Toutefois, une plus grande vigilance doit être portée aux conditions de travail des agents, notamment concernant la prévention des risques et de l'usure professionnels.

Les conditions d'accueil du jeune enfant sont à Rennes jugées satisfaisantes. Tout en répondant aux nouveaux besoins des usagers, notamment en mettant en place la PSU en 2021 conformément aux engagements qui nous lient avec la CAF, il ne s'agit pas de dégrader les conditions de travail des agents. Il conviendra très probablement à cette occasion et lors de l'ouverture de nouvelles structures petite enfance dans les prochaines années d'approfondir la question de l'amélioration des conditions de travail des agents.

Compétences métropolitaines

Il n'est pas question d'envisager une démutualisation des services entre la ville et la métropole. Gage d'une meilleure efficacité, il pourra s'agir de renforcer ces mutualisations selon les besoins et les nécessités. La question des nouveaux transferts n'est pas à ce stade envisagée en dehors des réflexions initiées lors de ce mandat, à savoir la lecture publique et l'enseignement musical. Il s'agit d'une question métropolitaine qui doit faire l'objet d'un consensus entre les communes membres.

Equipements municipaux et métropolitains : ouverture au public et horaires

Nous ne constatons pas de difficultés particulières qui devraient nécessiter des modifications importantes. Néanmoins, en étant vigilants aux besoins des usagers, de futurs projets de service pourraient être l'occasion de réinterroger des amplitudes d'ouverture ou des harmonisations horaires entre établissements sans que cela se fasse au détriment de la qualité des vies professionnelles et personnelles des agents.

Police municipale

Nous voulons une Police municipale de proximité avec des moyens de nouveau renforcés. Les moyens de la Police municipale ont d'ores et déjà été renforcés au cours de ce mandat : augmentation de 25 % des effectifs, instauration d'une brigade canine, augmentation du nombre de caméras de vidéosurveillance. Je souhaite aller plus loin en recrutant 40 nouveaux policiers municipaux pour créer une Police municipale de nuit et en créant une brigade anti-incivilité formée

d'agents assermentés. En parallèle, nous renforcerons la brigade canine, la brigade motorisée et le dispositif de vidéo-protection là où il peut être utile. Nous ouvrirons, en 2023, une Maison de la citoyenneté et de la tranquillité publique au Palais Saint-Georges.

Les moyens de défense et notamment l'armement dépendent des missions exercées et des responsabilités qu'elles entraînent. Aucune décision ne sera prise en matière d'armement sans évolution des missions. Toute évolution d'armement impliquera de nouvelles pratiques, notamment en termes de formation. La période actuelle est celle des propositions aux citoyens. La question de l'armement viendra dans une deuxième période, de dialogue social après les élections. Si nous sommes élus, nous étendrons les horaires de la Police municipale, la nuit. Face à l'évolution de la société et des faits de délinquance, et dans un contexte nocturne, la dotation en Pistolet à impulsion électrique (PIE) nous semble devoir être étudiée.

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

Le niveau de rendu des services publics

Les moyens humains, malgré un contexte financier très contraint, ont progressé pour répondre aux nouveaux besoins. Ainsi, vous avez pu lors des Comités techniques successifs constater des régulières créations de postes dans les secteurs de la Police municipale, de l'éducation, de la petite enfance et de la propreté urbaine. Depuis 2016, alors que les dépenses de fonctionnement augmentent de +1,3%, les dépenses de personnel progressent de +1,6%, gage de l'importance accordée aux moyens humains des services. Nous poursuivons la création d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins et nécessaires au bon fonctionnement des services publics municipaux. Il s'agira donc d'identifier en parallèle des redéploiements possibles entre services et de profiter des gains rendus possibles par la dématérialisation de certaines missions.

Résorption de la précarité

La loi de transformation de la fonction publique a ouvert de nouvelles possibilités pour recruter des contractuels. Nous utiliserons ces possibilités tout en réaffirmant que le recrutement statutaire reste le principe et le recrutement par voie contractuelle l'exception. Nous poursuivons les efforts indéniables engagés pour résorber l'emploi précaire, notamment en limitant le recours aux vacataires et en titularisant les emplois qui doivent l'être. Dans cet important chantier de lutte contre la précarité, nous porterons une attention toute particulière à la précarité des femmes.

Temps de travail

La loi du 6 août 2019 prévoit un passage obligatoire aux 1607h au plus tard le 1^{er} janvier 2022. Cet important chantier sera mené en concertation avec les organisations syndicales. Nous veillerons à satisfaire cette obligation légale tout en recherchant les gains qualitatifs que ce chantier pourrait être l'occasion d'identifier. Il s'agira également d'assurer une convergence de certaines pratiques aujourd'hui en vigueur, notamment les écarts existants entre les protocoles d'accords relatifs au travail du dimanche.

Rémunérations

Un important travail a été mené concernant la mise en place du RIFSEEP à laquelle toutes les organisations syndicales ont été associées. Il s'agira de poursuivre ce chantier de modernisation de la rémunération qui a permis de satisfaire plusieurs objectifs simultanément (équité entre filières, lisibilité des rémunérations, égalité entre les femmes et les hommes). Les sujétions ont été intégrées au RIFSEEP. Des ajustements seront naturellement nécessaires. Ils se feront dans le cadre du comité de suivi et feront l'objet de discussions avec les syndicats. Il ne s'agira donc pas de bouleverser l'équilibre du nouveau régime indemnitaire dont les revalorisations porteront leurs effets jusqu'en 2022 du fait des efforts consentis par les employeurs ville et métropole.

Les chantiers à mener dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes devront être l'occasion de travailler sur la thématique du temps partiel afin notamment de réduire les temps partiels subis.

D'importants efforts ont été réalisés pour favoriser les déroulements de carrière de tous les agents. Encore dernièrement, l'accès au 3^{ème} grade pour les agents de catégorie C a été simplifié. Avant d'entreprendre des modifications substantielles, il s'agira de stabiliser la nouvelle architecture. Naturellement, la réforme des retraites, si elle devait confirmer l'allongement des carrières professionnelles et le risque d'accentuation des usures physiques des agents qu'elle engendrerait, pourrait être l'occasion d'évolutions concertées.

S'agissant de la formation professionnelle, un travail important devra être mené pour mettre en place un plan de développement des compétences pluriannuel répondant à plusieurs axes stratégiques et devant favoriser le renforcement des parcours professionnels des agents, qu'il s'agisse de leur mobilité et la prévention des pénibilités.

3. Positionnement sur la responsabilité sociale de l'employeur

Santé et qualité de vie au travail

Grâce au recrutement de deux nouveaux médecins de prévention et d'infirmières, nous souhaitons initier un important travail pluridisciplinaire relatif à la prévention et l'usure professionnelle. Aussi, des actions concrètes devront être initiées afin de prévenir les TMS et les RPS. Ces actions devront concerner à terme l'ensemble des métiers à termes mais prioritairement les métiers pénibles et les métiers les plus exposés, selon des critères objectifs et partagés.

Politique handicap de la collectivité

Nous poursuivrons les actions engagées prévues dans la convention FIPH afin, d'une part, de poursuivre à satisfaire nos obligations légales et, d'autre part, de renforcer notre exemplarité en tant qu'employeur. Des choix budgétaires seront assumés afin de mener des politiques ambitieuses de prévention afin d'améliorer les conditions de travail et ainsi éviter de favoriser des usures physiques prématurées, sources de handicaps futurs.

Plan de déplacement des agents et enjeux des transports

Nous poursuivrons nos efforts et nous nous inscrirons dans les objectifs de la loi mobilité de décembre 2019. Nous soutiendrons l'usage du vélo et des moyens de transports collectifs. Il convient de souligner que Rennes a été l'une des premières collectivités à mettre en place l'indemnité kilométrique vélo alors que celle-ci n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale. Afin de poursuivre les innovations qui nous caractérisent, nous lancerons cet important chantier en concertation avec les organisations syndicales et avec les agents.

Lutte contre les discriminations et égalité femmes/hommes

La labellisation AFNOR et les efforts menés dans le cadre du RIFSEEP nous permettent d'afficher des résultats concrets et positifs sur cet important sujet. Nous poursuivrons ce chantier en ayant une vigilance plus particulière concernant les temps partiels, la précarité, la féminisation des métiers et les conditions de travail qui y sont liées. Ce chantier transversal au sein de la DRH sera affiché comme une priorité de nos politiques de ressources humaines.

La Protection sociale complémentaire

Au cours de l'année 2019, un important travail a été mené avec les organisations syndicales qui a permis d'augmenter de façon très significative la participation employeur pour la garantie maintien

de salaire, la passant de 5 à 10€/mois. S'il n'est pas envisagé à ce stade d'accroître une fois encore la participation employeur, un travail doit être mené pour assurer que le plus grand nombre bénéficie de ces participations employeurs.

Commande publique

Nous renforcerons la politique d'achats publics responsables avec des critères environnementaux et sociaux.

Casdec

Nous sommes en tant qu'employeurs attachés à l'action sociale pour plusieurs raisons. En étant très vigilants au maintien des subventions durant tout le mandat actuel, nous avons soutenu le CASDEC afin qu'il puisse faire bénéficier aux agents de dispositifs d'œuvre sociale. En effet, cela contribue à l'amélioration des conditions de travail des agents, au renforcement de notre attractivité et à l'épanouissement culturel et sportif.

Durant le prochain mandat, nous accorderons la même priorité à l'action sociale portée par l'employeur. Nous serons attentifs aux modalités qui doivent permettre à ce que l'ensemble des agents y ait accès de façon équitable, facilitée et transparente. Nous serons également attentifs aux contenus de ces dispositifs d'action sociale. Naturellement, si des évolutions relatives à la gestion de l'action sociale devaient intervenir, celles-ci se feraient en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux et dans le respect des intérêts des agents bénéficiaires.

4. La participation des salariés et le dialogue social

Le dialogue social est un des piliers de nos politiques publiques. Aussi, dans l'esprit du mandat qui s'achève, nous continuerons à conférer aux organisations syndicales les moyens de porter et de défendre les intérêts des agents municipaux. Nous souhaitons que ce dialogue social s'inscrive dans la durée et donne lieu le plus possible à des consensus de travail, sur la base de diagnostics partagés. Aussi, afin d'offrir davantage de lisibilité, un travail sera mené, dès le début du mandat par l'adjoint(e) au personnel, pour élaborer un agenda social partagé avec les organisations syndicales afin de déterminer les principaux axes RH à conduire. Selon l'avancée dans le temps de certains sujets, les accords majoritaires entre l'employeur et les syndicats pourraient être un moyen de leur offrir davantage de visibilité et de renforcer leur importance.