



**Section CFDT
Ville de Rennes,
Rennes Métropole
et CCAS**

Bilan de mandat 2018 / 2022



 **@CfdtRennes**
 **/CfdtRennesMetropole/**
 **cfdtrennes.com**
 **l'intra CFDT**
 **02 23 62 24 61**

Bilan de mandat 2018 / 2022 :

La CFDT tient ses engagements !

En 2018, vous avez conforté la première place de la CFDT au sein de nos collectivités. Avec une représentativité accrue et notre forme de syndicalisme, notre organisation a confirmé son rôle d'organisation syndicale incontournable.

À l'engagement du mandat qui va s'achever en décembre 2022, la CFDT avait porté un certain nombre de revendications et s'était fixé des objectifs dans les différents sujets qui impactent votre quotidien.

Au-delà des points annoncés nous avons dû, comme tous, faire face à une crise sanitaire sans précédent qui a largement impacté nos vies personnelles et professionnelles et faire face aux situations inattendues.

En complément, les différentes évolutions réglementaires, le changement des équipes politiques à la Ville, CCAS et Métropole ainsi que les sujets mis sur la table par l'employeur nous ont aussi conduit à nous adapter à ces problématiques.

Vous retrouvez dans les pages qui suivent, ce que la CFDT a porté et obtenu depuis 2018.



Sommaire

La CFDT tient ses engagements	2
Carrières – rémunérations	3
Discriminations	3
Lutte contre la précarité	4
Crise sanitaire	5
Temps de travail	6
Lutte contre l'usure pro et conditions de travail ...	7
Nouveaux outils pour l'évolution pro. –	
Formation et mobilité	8
CASDEC	9
La CFDT, un syndicalisme d'adhérents	10
La CFDT impliquée jusqu'au bout du mandat... et au-delà !	11
La CFDT et ses actions	12

Carrières – rémunérations

Les carrières et le régime indemnitaire ont beaucoup évolué ces 4 dernières années. Suite à l'aboutissement en 2018 des carrières des agents de catégorie C, les carrières des agents de catégorie B et A ont été revues. Le régime indemnitaire de tous les agents a été refondu. Beaucoup des revendications de la CFDT ont été prises en compte :

- des critères de classifications transparents
- La suppression des ratios internes, à quelques exceptions, qui diminuait les possibilités d'avancement de grade.

- Une réduction des écarts entre les femmes et les hommes sur le régime indemnitaire (RIFSEEP). Cela a permis de valoriser les métiers du médico-social bien avant la crise sanitaire, ainsi que les agents de la filière culturelle notamment en B et en A.

- L'accès au dernier grade du parcours 1 de catégorie C, 10 ans avant la retraite (soit 7 ans plus tôt qu'obtenu en 2017).

- Les revoyures sur les classifications, négociées en 2017, ont eu lieu avec un résultat très insatisfaisant.

- La CFDT revendique une revalorisation du point d'indice et la révision des grilles indiciaires.



Discriminations

Impliquée de longue date sur le sujet des discriminations, la CFDT s'était satisfaite de la mise en place, il y a quelques années maintenant, de la cellule Discrim'alerte (cellule de recueil de la parole et de traitement des situations de discriminations dans nos collectivités).



Toutefois, notre section demandait chaque année un bilan de ce dispositif, en regrettant le manque d'accompagnement des agents et des directions à la gestion de ces situations.

La CFDT mettait aussi en avant la prévention et le manque de lisibilité des suites des signalements, pour des situations souvent vécues très douloureusement.

La CFDT a obtenu que le fonctionnement de la cellule Discrim'alerte soit revu pour plus de lisibilité, un cadrage plus fort de la démarche pour un accompagnement plus efficace des agents discriminés, de leurs collègues et des services.

Lutte contre la précarité

La lutte contre la précarité fait partie des priorités de la CFDT depuis 2014. Dans la continuité du mandat précédent, la CFDT continue d'obtenir des avancées, voyez plutôt :

- Créations de pools de remplacement avec des titulaires et/ou des contrats longs pour éviter le recours à des contrats courts et améliorer les conditions d'emploi et un turn-over trop important dans les équipes

- Mise en place de règles équitables et transparentes pour des augmentations régulières de salaire pour les contrats permanents (CDD de 3 ans, renouvelables et transformables en CDI) avec l'obtention de déroulements et RI similaires aux titulaires

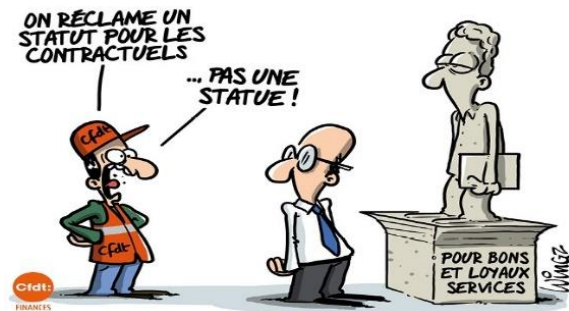
- Attribution de la prime "sujétion" pour tous les contractuels

- Attribution de toutes les primes pour les contractuels qui exercent des métiers avec des tensions de recrutement

- Prime de précarité de 10% du traitement indiciaire.

- Le refus de l'application du contrat de projet, trop peu protecteur pour les agents, au bénéfice de contrats de 3 ans renouvelables

- Maintien des rémunérations pour les contractuels et les vacataires pendant les différents confinements



- Une démarche expérimentale de déprécarisation dans la culture pour offrir de meilleures conditions d'emploi (CDD plutôt que vacations avec davantage d'heures de travail, une meilleure intégration dans les équipes, ...)

- Mise en place des AT faisant fonction pour les auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins pour permettre à ces agents contractuels depuis des mois voire des années d'être fonctionnaire sans obtenir de concours, dans des métiers où il existe des tensions de recrutement fortes.

- Augmentation du financement des préparations concours pour permettre aux contractuels d'accéder à la fonction publique

Crise sanitaire : La CFDT mobilisée à vos côtés !

Évènement inimaginable, et qui n'était pas ...dans notre programme électoral de 2018, cette longue période qui perdure a clairement impacté nos modalités de travail individuelles et collectives. Elle a obligé chacun d'entre nous à faire preuve de patience, d'engagement, d'adaptation dans un contexte inédit.



Dès le mois de mars 2020, la CFDT a relayé à l'employeur le quotidien de tous les collègues, en faisant remonter en temps réel la situation sur le terrain, notamment pour les agents des EHPAD, du domicile et ceux qui ont été redéployés et placés en première ligne (Services culturels, Direction des sports, DEE, DPE, ...).

En avril 2020, nous avons pu débattre et obtenir : le maintien à 100% de l'ensemble de nos rémunérations y compris pour les contractuels et vacataires, la prolongation des contrats en cours jusqu'à la fin du premier

confinement, le maintien de l'aide à la restauration, la minimisation de la pose de congés obligatoires, une prime journalière d'exposition au risque Covid 19 pour les agents contraints d'être en présentiel, ...

Pour les agents redéployés sur des missions relevant d'un régime indemnitaire supérieur, la CFDT a obtenu que durant cette période, le régime indemnitaire équivalent soit appliqué.

Depuis lors, le groupe de suivi se réunissait toujours régulièrement et la CFDT reste à l'écoute des agents pour y faire remonter certaines situations ou difficultés, notamment lors de la mise en place du pass' sanitaire.

Malgré le contexte, et le travail à distance imposé pour beaucoup d'agents, cela a permis de faire évoluer les mentalités sur le télétravail et d'accélérer l'achat et la mise en place de matériels adaptés (ordinateurs portables, ...)

Temps de travail

La CFDT a combattu, avec les autres syndicats, la Loi de transformation de la Fonction publique de 2019, qui a contraint les collectivités à l'application stricte des 1607 heures. Localement cela a eu pour conséquence très directe la perte de 3,5 jours de congés exceptionnels.

Dès le début des négociations, la CFDT a voulu que les questions relatives à la réalité des temps de travail, à la charge de travail, à l'usure professionnelle et à la pénibilité, à la souplesse horaire, à la formation, à l'aménagement des temps de travail, ou encore à la meilleure articulation vie privée et vie professionnelle, soient prises en compte et négociées.

Quelles sont les mesures les plus concrètes obtenues par la CFDT ? :

- une augmentation de 6 à 11 de la liste des agents reconnus les plus pénibles bénéficiant d'une réduction du temps de travail. Encore insuffisant pour la CFDT ! Cette réduction est majorée de 2 jours pour les agents ayant atteint 57 ans.
- La prise en compte des temps d'habillage-déshabillage ou encore des temps d'ouverture-fermeture dans le temps de travail.
- Une étude extérieure sur la surcharge de travail des cadres, avec l'étude d'un nouveau régime RTT une fois l'étude achevée. Le rappel de la bonne application de la note sur les horaires décalés pour les cadres A.

- Une harmonisation des compensations sur le travail du samedi et du dimanche

- Une meilleure reconnaissance du travail de nuit, encore à harmoniser.



- La révision des Organisations des temps de travail (OTT) de certains services ou directions, pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de jours de RTT, de la semaine aménagée ou de souplesse horaire. La CFDT restera vigilante sur ce dossier sensible.

Lutte contre l'usure professionnelle et conditions de travail

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, la prévention de l'usure devient une question centrale pour la CFDT.

Cela s'est concrétisé par un travail quotidien par les mandatés CHCST de la CFDT : des visites de sites, enquêtes auprès des agents de certaines directions, demande d'expertise et audit, ... et même pendant les périodes de confinement et la crise sanitaire où la CFDT assurait le secrétariat du CHSCT.

La CFDT a également soutenu la réorganisation du Service de Qualité de Vie Professionnelle (SQVP) qui doit lui permettre d'impulser une politique de prévention efficace et la CFDT a obtenu des moyens humains et financiers supplémentaires pour y arriver.

Dans ce cadre la CFDT a validé le plan de prévention des risques professionnels de nos collectivités pour les années 2022-2023. Par exemple cela se traduira par un réseau d'assistants de prévention renforcé et renouvelé, le recrutement d'un chef de projet de prévention des RPS, et des plans de prévention pour des directions prioritaires, la parole des agents mieux prise en compte pour les projets de bâtiments et l'achat de matériels.

Ce mandat voit l'aboutissement des revendications portées par la CFDT et la mise en place d'une politique de prévention plus transversale, et qui sera vraiment impulsée par l'employeur.

L'amélioration des conditions de travail c'est aussi un meilleur accès au télétravail. La crise a permis de lever certains freins, et la CFDT a toujours été moteur pour instaurer des règles les plus transparentes possibles facilitant un accès au plus grand nombre.



De même, l'accès au numérique pour tous, en cours dans nos collectivités et que la CFDT a toujours porté permet au final un accès plus large à l'intra et à l'information ainsi qu'une réduction de la fracture numérique.

De nouveaux outils pour l'évolution professionnelle des agents – Formation et mobilité

Pour la CFDT, la formation est un outil indispensable d'émancipation, d'évolution professionnelle que ce soit sur son poste ou en mobilité et de prévention d'usure professionnelle. Pendant 3 ans, le travail a été important dans le cadre de la commission formation, obtenue par la CFDT en 2018 :

✓ Refonte du dispositif de formation personnelle où les remarques de la CFDT ont globalement été prises en compte :

- Toutes les demandes de formation remonteront maintenant au service formation là où certaines demandes ne franchissaient pas le périmètre d'un service ou d'une Direction ;
- La possibilité pour les agents de déposer un dossier à deux dates dans l'année
- Mise en place de critères objectifs comme l'usure professionnelle
- Attribution d'une aide financière en fonction de la catégorie de l'agent et du projet retenu

✓ Un plan de formation sur 3 ans (PPDC - Plan Pluriannuel de Développement des Compétences), clair et partagé avec les directions qui permet à la commission de formation de s'assurer de sa bonne mise en œuvre.

- Sur le sujet de la mobilité qui peut s'imposer à l'agent en raison de son incapacité à rester sur son poste, la CFDT a obtenu que la charte de la reconversion soit refondue. Celle-ci intégrera la nouvelle réglementation mais surtout permettra de structurer de manière lisible les modalités

d'accompagnement de l'agent. Le travail est actuellement en cours.

✓ Des règles d'accès aux préparations concours, plus équitables et plus transparentes.

Nos regrets :

- Une utilisation trop timide du CPF (compte personnel de formation). Notre employeur doit autoriser l'utilisation du CPF de façon beaucoup plus importante pour que les agents accèdent plus facile à une seconde carrière.
- L'accompagnement des agents dans la construction de leur projet professionnel, dans un projet de mobilité, reste également en-deçà de nos attentes.

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



CASDEC : Des avancées tout-en s'adaptant à la crise sanitaire

Pour la CFDT et ses élus administrateurs au Casdec, le fil conducteur qui les a guidés tout au long de ce mandat a été de maintenir et garantir un choix large de prestations aux adhérents.

L'autre valeur portée est celle de la solidarité qui a trouvé tout son sens lors de la crise sanitaire. Celle-ci n'ayant pas permis aux adhérents de bénéficier de l'ensemble des prestations offertes, le budget du Casdec s'est trouvé excédentaire de 293 000€. Le montant élevé des réserves (877 868 €) ont conduit nos administrateurs à accepter la demande du collège employeur d'affecter 200 000 € à des actions de solidarité envers les plus démunis tout en majorant des prestations pour tous les agents.

Tout au long du mandat, la CFDT a été force de propositions dans un objectif de maintien de prestations sociales de haut niveau.

Un rôle social préservé défendu par les administrateurs du CASDEC :

- Une réaffirmation de l'utilisation du quotient familial qui garantit une solidarité et équité entre adhérents.
- Un maintien conforté de la commission sociale au sein du Casdec
- La mise en place d'aides financières mensualisées pour les agents les plus en difficultés.
- Une revalorisation constante du budget alloué à la commission sociale

Loisirs – culture :

- Une volonté des administrateurs CFDT, pour un accès aux loisirs et à la culture diversifiée avec le maintien de chèques-culture, d'une billetterie variée, de locations de tout type et en toutes saisons, de sorties, ...

Noël et la fin d'année :

La mise en place en 2019 de la réforme portée par la CFDT sur l'évolution de la prestation de Noël

- Sur proposition des administrateurs CFDT, la valeur des cadeaux de Noël a été portée de 20 € à 30 € pour les enfants et les adhérents actifs, n'ayant pas ou plus d'enfant ouvrant droit à l'arbre de Noël
- Au vu de la bonne situation financière en octobre 2021, les administrateurs CFDT ont proposé et obtenu, en complément des cadeaux de Noël, l'attribution d'un cadeau de fin d'année 2021 d'un montant de 20 € en chèque culture, pour tous les adhérents actifs.

Une adaptation aux fonctionnements d'aujourd'hui

- L'achat d'un logiciel de billetterie en ligne facilite l'accès aux prestations par une plus grande réactivité et un accueil fluidifié au Casdec.



La CFDT : Un syndicalisme d'adhérents, ouvert et créatif

Pour la CFDT plus que jamais, le contexte social et la crise persistante obligent à porter un syndicalisme réformateur, qui prend en compte la situation de tous les agents pour concilier intérêt général et particulier à la fois. Les changements doivent être profitables à tous et ne peuvent se faire au détriment d'une catégorie ou de certains agents au profit d'autres.

C'est tout le sens du syndicalisme d'adhérent porté par la CFDT, qui fait la part belle à l'expression de ses membres. Ceux-ci sont présents dans tous les services, toutes les directions, tous les métiers, tous les secteurs et toutes les catégories et portent mieux que quiconque au quotidien nos valeurs. Marquée par son histoire, la CFDT est un syndicat qui porte au cœur son attachement aux débats contradictoires et au respect des idées et des personnes.

Syndicat non-corporatiste et inter-catégoriel (C, B et A), la CFDT peut compter sur les centaines de collègues qui la compose pour porter les revendications de tous les agents et construire avec eux des propositions concrètes et réalistes. Cela permet une richesse d'expression à tous les niveaux (Organisations des temps de travail, organisation des services, situations individuelles, ...)

La CFDT, syndicat majoritaire dans nos collectivités, comme au niveau national, est la seule organisation à disposer d'élus dans toutes les instances et catégories et porte ainsi un regard large, juste et pertinent sur l'ensemble des sujets. Ceci permet d'établir un lien cohérent entre les instances et le quotidien des agents.

Les représentants et permanents de la CFDT sont impliqués et sont force de

propositions lors des échanges avec l'employeur. La quasi majorité des nouveaux droits ont été obtenus par une négociation tenace.



Pour la CFDT, il faut poursuivre l'équilibre entre l'idéal et la réalité et continuer à obtenir des avancées. Convaincre plutôt que contraindre et négocier sans concession est souvent efficace et durable.

L'expérience des années passées démontre que notre forme de syndicalisme est efficace.

La CFDT impliquée jusqu'au bout du mandat...et au-delà !

Les avancées détaillées dans les pages précédentes témoignent de notre engagement et de notre fidélité aux engagements pris en 2018.



Malgré tous nos efforts, certaines de nos revendications n'ont pas pu aboutir ou pas suffisamment.

La CFDT continuera à porter :

- La mise en place, comme nous le demandons depuis 2017, de métiers passerelles pour ouvrir des perspectives sur certains postes
- Une équité de règles et de rémunération pour les contractuels, équivalente aux titulaires
- La revalorisation des carrières et du Rifseep.
- Une mise en place, avant l'échéance légale de 2026, d'une vraie protection santé (complémentaire- mutuelle et prévoyance-maintien de salaire) permettant aux agents de ne pas renoncer aux soins faute de moyens.
- la mise en place de référents discriminations sous toutes ses formes
- Une augmentation de la liste des métiers les plus pénibles, pour tenir compte de l'usure professionnelle et de l'allongement des carrières
- Un accompagnement renforcé et lisible pour les agents en recherche de mobilité

Ces points ne sont qu'un aperçu de nos revendications et nous détaillerons dans notre programme de campagne les revendications que nous porterons pour le mandat à venir.



Jusqu'au terme de notre mandat, nous poursuivrons le travail engagé jusqu'aux élections et nous vous invitons d'ici là à participer à nos débats dans la perspective de droits nouveaux à conquérir.

Pour que la CFDT puisse continuer à peser dans les négociations, il est important que tous les agents se saisissent du moment fort de démocratie des élections professionnelles du 8 décembre 2022. La légitimité de vos élus CFDT repose aussi sur votre expression massive à ces votes pour toutes les instances.

La CFDT et ses actions

Forte de ses centaines d'adhérents, la CFDT est présente au quotidien au plus près de vous. Vous pouvez aussi suivre nos activités en participant à nos réunions et en suivant nos publications sur les réseaux et notre site internet.

- Régulièrement nous organisons des matinales qui permettent de débattre autour de sujets qui vous concernent.
- Le journal ABC de la section permet également de détailler les différentes actions en cours et nos revendications
- Notre section est présente lors des journées « nouveaux recrutés » pour présenter nos actions aux nouveaux arrivants.

Retrouvez-nous sur Twitter, Facebook, sur notre site internet et sur l'intra.



[@CfdtRennes](https://twitter.com/CfdtRennes)



[/CfdtRennesMetropole/](https://www.facebook.com/CfdtRennesMetropole/)



cfdtrennes.com



[l'intra CFDT](#)

Élections professionnelles : Votez et ... faites voter CFDT du 1^{er} au 8 décembre 2022!



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022



| EN DÉCEMBRE 2022, JE VOTE ET JE FAIS VOTER CFDT |

