



**Syndicats CGT et UGICT-CGT
des Territoriaux
Rennes – Ile et Vilaine**



Lettre ouverte aux candidats, à l'occasion des élections municipales à Rennes

Les prochaines élections municipales à Rennes se dérouleront les 15 et 22 mars 2020 pour le renouvellement du conseil municipal et du conseil communautaire et vous êtes candidat.

Lors des derniers mandats nous avons pu déplorer :

- la souffrance au travail dont a résulté le suicide de collègues mais aussi de nombreux burn-out, des mobilités non désirées,
- le départ du service Assainissement vers une régie à autonomie financière, avec l'arrivée de personnels de droit privé dans un service public,
- la volonté de restreindre le droit de grève à travers des notes de service pour les agents de certaines directions,
- le recours aux contrats de droit privé de manière récurrente voire systématique,
- la destruction du service de santé,
- les réorganisations de services répétitives sources de stress, de mal être au travail,
- la financiarisation à outrance qui impacte violemment et de façon contradictoire avec l'affichage des politiques "sociales" jusqu'au subventionnement du monde associatif dont le Comité d'Action Sociale,
- la suppression de prestations sociales apportées aux agents par notre Comité d'Action Sociale.

Nous, la CGT et l'UGICT-CGT des territoriaux, demandons à vous rencontrer afin d'évoquer les points suivants :

- Les élections municipales sont aussi le moment du choix des représentants au Conseil communautaire de Rennes Métropole et le fléchage vers le siège de Président de cette instance. Estimez-vous obligatoire que le Maire de la Ville centre soit la même personne que le Président de la Métropole ?
- Aujourd'hui, les instances paritaires sont communes entre la Ville et la Métropole. Comment envisagez-vous les futures modalités du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives en lien avec la future fusion des CT et CHSCT, entérinée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il est d'ores et déjà prévu que ces instances disparaissent définitivement au profit du Comité Social Territorial à l'issue des prochaines élections professionnelles.
- La prévention des risques psychosociaux et de la souffrance au travail impactant nos collectivités est annoncée comme prioritaire par le directeur des ressources humaines. Comment et avec quels moyens envisagez-vous la prise en charge efficace de cette mission ?
- Les mutualisations, fusions ont été monnaie courante tout au long des deux derniers mandats souvent liées à la prise de nouvelles compétences et ce dans un climat de contrainte budgétaire. Pensez-vous que les choses vont se poursuivre et vers quels objectifs pour les agents, les concitoyens, les finances publiques,...

La Ville de Rennes et Rennes Métropole comptent de nombreux métiers, des services publics variés, des agents souvent cités en exemple pour leur attachement à la qualité de leur travail. Pour autant, nombreux sont ceux qui estiment avoir beaucoup perdu tout au long des mandats précédents.

Quel message voudriez-vous que nous leur rapportions sur :

- La notion de service public qui se transforme. La demande des concitoyens de pouvoir bénéficier de l'accès à la culture, au sport, ... tous les jours de l'année bouleverse le rythme de travail des agents. Envisagez-vous des modifications substantielles de l'offre sur des services existants voire la création de nouveaux services à Rennes ?

- Le Comité d'Action Sociale est régulièrement cité comme la possibilité pour les agents d'avoir "un complément de salaire". Pour autant, ses subventions n'ont jamais été autant en inadéquation avec cet affichage par la suppression et la diminution de la participation de certaines prestations. Quelles sont vos ambitions vis-à-vis de cette association ? Connaissez-vous les revendications de la CGT dans le domaine des CAS et des COS ?
- Les employeurs doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020. L'élaboration de ce plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'organisation (article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite « transformation de la fonction publique »). Comment réaliserez-vous le diagnostic comparé de notre organisation et quel sera votre plan d'action pour réduire les écarts ?
- La Ville de Rennes et sa Métropole accueillent de nombreux nouveaux habitants tous les ans. Mais, dans le même temps certains quartiers vieillissent tout comme leurs habitants. Les services doivent donc évoluer, se déplacer, se créer. Quelles perspectives envisagez-vous ?
- Toutes ces transformations de la Ville et de la Métropole vers demain doivent se faire avec les agents de nos collectivités. La reconnaissance de leurs savoir-faire doit être une réalité et peut se traduire dans les faits à travers : la résorption de la précarité, le déroulement de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, les créations de postes, voire la mise en œuvre d'une construction conjointe : nous demandons des organisations de travail participatives et respectueuses des agents, en concertation avec les organisations représentatives. Une organisation du travail plus humaine, respectueuse des droits individuels et collectifs. Comment envisagez-vous d'impliquer les organisations syndicales dans les projets et fonctionnement des services ? Comment pensez-vous améliorer la qualité de vie au travail ?
- L'arrivée de nouveaux habitants, la création de nouveaux quartiers peuvent créer des sentiments d'insécurité ou tout simplement nécessiter le déploiement de nouveaux modes de surveillance, de prévention, à travers une police municipale plus présente, plus visible. Avez-vous de propositions à faire dans le domaine ?
- Le bien-être des concitoyens doit être une idée forte d'un Maire ou d'un Président de Métropole. Mais cela ne doit pas se faire au détriment du bien-être des agents chargés de la mise en œuvre de la politique de la Ville et de la Métropole. Nos collectivités participent financièrement à cela à travers des aides aux contrats de prévoyance. Pensez-vous que cela soit suffisant ? Avez-vous des propositions dans d'autres domaines à proposer aux agents pour améliorer leur bien-être au travail ?
- Depuis 1983, les agents de nos collectivités bénéficient d'un temps de travail particulier. La loi de modernisation et de transformation de la fonction publique évoque l'harmonisation du temps de travail pour tous les fonctionnaires en contradiction avec la libre administration des collectivités, qu'en pensez-vous ?

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre lettre ouverte et restons disponibles pour envisager une date de rencontre, dans l'idéal avant le 07/03/2020 ce qui nous permettra de faire un retour aux agents de nos collectivités.

Dans l'attente de lire vos propositions de date de rencontre, si possible par retour de mail, veuillez accepter nos sincères salutations.

Pour les bureaux syndicaux