



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



OBJET : construction
de l'agenda social 2021-2023

Le 8 octobre 2020

Madame Emmanuelle ROUSSET
Vice-présidente et Conseillère
municipale déléguée aux ressources
humaines et au dialogue social.

Copie : M Gildas LAËRON
DRH
Mme Emilie NICOT
DRH Adjointe
Mme Annaëlle BOURVON
DRH - RS

Madame,

Dès votre prise de fonction, nous avons sollicité une entrevue pour débattre sur différents sujets. Dans le cadre de ce que vous nommez « nos missions de représentants des intérêts professionnels des agents de nos collectivités », vous avez opté pour une rencontre en présence du DRH et de la DRH adjointe.

Ce fut l'occasion d'échanger sur différents points. Mais nous n'avons pas eu l'occasion d'aborder réellement les questions figurant dans notre courrier, questions auxquelles nous ne désespérons pas de recevoir des réponses.

Vous avez exprimé de votre côté, dans un courrier daté du 11 septembre dernier, des ambitions guidant la future stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines avec trois axes. Et vous nous demandez d'apporter notre contribution avec nos souhaits de thématiques et actions à inscrire à l'agenda 2021-2023, en vue de participer à la formalisation d'un document cadre dont la parution pourrait se situer fin 2020 - début 2021.

Tout d'abord, nous souhaiterions revenir sur notre fonctionnement : vous avez évoqué la création d'un groupe d'élus sectoriels, élus qui pourraient recevoir les organisations syndicales, en fonction des sujets proposés par ces dernières, en présence du DRH, de la DRH adjointe et éventuellement en votre présence. Permettez-nous d'apporter une précision quant à cette proposition : dans le cadre de nos missions représentant les intérêts professionnels des agents de nos collectivités, nous concevons que puisse être présente la DRH; en revanche dans un autre cadre, nous persisterons à échanger avec les élus, de toute tendance politique, sans accompagnement.

Pour autant, nous attendons beaucoup de cette nouvelle organisation car, lors du précédent mandat, malgré des thèmes spécifiques en lien avec des compétences particulières, nous n'avons comme interlocuteur, que l' élu en charge du personnel.

Pour revenir à votre sollicitation de contribution dans cette première phase de réflexion, nous pouvons lister les grands thèmes que vous pourriez intégrer au document cadre de l'agenda social 2021-2023 avec quelques revendications.

A. RECONNAISSANCE

- a. Renforcer le statut
 - °Poursuivre les travaux sur les modifications des différentes classifications, toutes catégories confondues,
 - °Poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires inter-filières,
- b. Reconnaître des qualifications, formation continue et valeurs du service public

Créer des pools de remplacement pour des métiers. Les périodes que nous venons de vivre (pandémie) nous ont démontrés leur aspect vital pour un service public de qualité.

- c. Lutter pour la rémunération de tous les temps de travail
 - °L'encadrement du télétravail,
 - °L'harmonisation des chartes et accords sur le travail du dimanche, du samedi, des jours fériés, des horaires décalés, des heures supplémentaires, ...
- d. Agir pour l'égalité professionnelle
 - °Favoriser le droit aux temps partiels choisis
 - °Supprimer les 18/20 éme
 - °Prise en compte de la pénibilité du travail
- e. Lutter contre la discrimination et répression syndicale
- f. Accepter la mise en place d'un dialogue autour des modalités du droit de grève dans nos collectivités.

B. SOCIAL

Pour une Fonction Publique Territoriale de carrière et la revalorisation des rémunérations et des acquis sociaux

- a. Avoir des bilans réguliers sur le nombre de contractuels, vacataires, emplois de droit privé au sein de nos collectivités
- b. Avoir des bilans sur les différents niveaux de rémunération de tous les contrats au sein de nos collectivités mais également dans les SPL, DSP

C. SANTE

- a. Poursuivre la revalorisation des aides pour les complémentaires santés et garanties maintien de salaire
- b. Favoriser le droit aux temps partiels choisis

D. CONDITIONS DE TRAVAIL

Face à de nouveaux risques psychosociaux, de bonnes conditions de travail :

- a. Repenser les modalités d'encadrement du télétravail,
- b. Avoir les différents bilans obligatoires en temps et en heure afin d'avoir des débats constructifs sur l'état de nos collectivités mais également des SPL, DSP, ...
- c. Élargir les pouvoirs de contrôle du CHSCT
- d. Réviser la charte sur le droit à la déconnexion en intégrant l'expérience du travail à la maison et ses conséquences,

E. POUVOIR D'ACHAT

- a. Accentuer les efforts consentis en termes de dé précarisation :
 - °De réels contrats pour les vacataires
 - °Lutter pour la rémunération de tous les temps de travail
 - °Harmoniser les chartes et accords sur le temps de travail du dimanche, du samedi, des jours fériés, des horaires décalés, des heures supplémentaires...

F. LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE ET L'ENJEU DES SERVICES PUBLICS

- a. Œuvrer constamment au renforcement des services publics notamment en accompagnant les cadres territoriaux à l'intégration systématique de la dimension environnementale dans leurs missions et dans leurs formations, imposer des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement.

Cette liste est une première étape d'un travail que nous venons de lancer en vue de vous proposer, ainsi qu'à l'ensemble des agents de nos collectivités, un cahier revendicatif local et précis avant la fin de cette année. Ce cahier viendra, nous l'espérons, nourrir les prochaines réunions DRH-OS ainsi que le groupe de suivi politique RH.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour les bureaux syndicaux