



UGICT-CGT Ville de Rennes, ses établissements et Rennes Métropole.

Objet : Charge de travail des Cadres

Madame Nathalie APPERE
Maire de Rennes et Présidente de Rennes Métropole

Copie : Madame Emmanuelle ROUSSET
Adjointe déléguée au Dialogue Social
Madame Laurence QUINAUT
Directrice Générale des Services
Monsieur Johan THEURET
Directeur Générale Adjoint des Services
Monsieur Antonin LE MOAL
Directeur Général de Ressources Humaines
Madame Annaëlle BOURVON
DRH-RS

Madame la Maire / Présidente,

Notre organisation syndicale tient à vous faire part de sa satisfaction concernant l'audit relatif à la charge de travail des cadres, qui restitue objectivement ce que vivent bon nombre de nos collègues.

Cet audit est venu enfin reconnaître une charge de travail trop importante pour beaucoup de cadres avec la nécessité d'engager sa régulation. Régulation qui, comme vous avez pu l'évoquer, ne pourra se faire que par des changements profonds à tous les niveaux.

Mais, au regard de l'enjeu qui consiste à réformer nos fonctionnements internes, le plan d'actions proposé nous paraît pour le moment insuffisant.

Aussi nous souhaitons vous faire part de nos remarques et propositions ci-après :

Nos remarques :

- sans une volonté portée au plus haut niveau de l'administration et la mise en place d'un suivi basé sur des indicateurs incluant l'ensemble des parties prenantes (élus, DG, Directeurs, agents) nous risquons de maintenir les travers actuels.
- rien ne pourra se faire sans un travail de priorisation à la hauteur des contraintes actuelles.
- les agendas doivent être tenus et leurs changements n'intervenir qu'à la marge.
- le droit à la déconnexion doit prévoir un cadre et des mesures de rappel à l'ordre si nécessaire. Idem pour le démarrage des réunions à 10h le lundi et leur suppression le vendredi après-midi.
- les temps de formations et de réunions sont indispensables dans toute organisation de travail et il y a un risque à ce que ces derniers soient réduits sous prétexte de rationalisation du temps de travail.
- nous comprenons qu'une OATT à 39 heures puisse être séduisante mais nous soulignons son inéquité et les risques qu'il y a à utiliser ce levier plutôt qu'un travail de fond de régulation de la charge de travail. Nous rappelons que notre syndicat milite pour le partage du travail qui nous semble de plus en plus d'actualité au regard des aspirations actuelles et au besoin de concilier vie familiale, sociale et professionnelle.

Nos propositions :

- que nos DG et DGA soient missionnés pour coordonner les chantiers et actions du mandat et imposer leur rééchelonnement, voire leur suppression, si les moyens humains alloués ne sont pas suffisants. Aucun projet ne devrait être validé sans que ses répercussions sur les services ne soient étudiées et que les moyens financiers et humains aient été évalués préalablement.
- que des priorisations soient faites sur la base de réflexions de fond et non au coup par coup : Quelle refonte des événementiels ? Quelle régulation des ouvertures de services, de chantiers à faire ou ne pas faire ? Quels postes à créer et à privilégier au regard de la situation financière actuelle ? Quelles fonctions supports permettant d'alléger les services ?
- que des signaux d'alerte soient mieux pris en compte : arrêts de travail ; turn-over ; surcharges de travail signalées dans les évaluations annuelles.
- que les arrêts de travail, temps partiels et absences répétées soient systématiquement interrogés et donnent lieu à une nouvelle organisation validée en CST (Comité Social Territorial).
- qu'aucune réunion ne commence avant 10h de manière à ce que les agents qui souhaitent décaler leurs horaires puissent le faire pour éviter les bouchons de la circulation (CF Plan de déplacement urbain) et qu'aucune réunion ne soit organisée sur le temps de la pause déjeuner (sauf exception de réunions avec des partenaires externes) et que les réunions en soirée soient limitées.
- que les alertes d'agents sur leur charge de travail trop importante soient prises au sérieux et donnent lieu à un rééquilibrage des missions en associant si besoin les élus.
- qu'en cas de dépassement continu d'heures non récupérées et/ou d'impossibilité à poser des congés sauf à utiliser un CET (Compte Épargne Temps) un point avec la hiérarchie et le service qualité de vie au travail soit imposé.
- que des règles précises soient fixées sur l'envoi de mails et que les appels téléphoniques soient privilégiés.
- que dans chaque service un point soit établi sur les formations réalisées par chaque agent de manière à assurer une meilleure équité et alerter lorsque les agents ne parviennent pas à se former pour des raisons de charge de travail et/ou d'agendas surbookés.
- que des moyens importants supplémentaires soient alloués au service qualité de vie au travail.
- qu'un rapport sur la situation dans tous les services soit fait annuellement et présenté en CST.
- que des badgeuses soient installées pour réellement objectiver la réalité des temps de travail des agents et des cadres.

En espérant pouvoir poursuivre ce travail avec vous et les services de la DRH.

Veuillez agréer, Madame la Maire / Présidente, l'expression de nos salutations distinguées.


Philippe CHAVROCHE
Secrétaire Général de l'UGICT-CGT