

CST vendredi 19 septembre – interventions de l'UGICT-CGT

Introduction :

Bonjour à toutes et tous,

Madame la Maire Présidente, nous sommes heureux de vous accueillir aujourd'hui à ce Comité Social Territorial, qui se conclura par la signature d'un accord collectif sur la participation financière à la mutuelle santé des agents des collectivités rennaises.

Pour la CGT, c'est une avancée concrète. Cet accord, construit avec la CFDT et SUD Solidaires, est le fruit d'un travail collectif, d'un dialogue constructif avec l'administration, et d'une intersyndicale efficace. Nous saluons cette dynamique, qui montre que quand les revendications sont partagées, les résultats peuvent être au rendez-vous.

Mais ce moment positif ne doit pas nous faire oublier le contexte plus large, qui reste lourd d'inquiétudes.

À l'international, les conflits s'aggravent. En Ukraine, la guerre se prolonge et menace de s'étendre. À Gaza, les chiffres sont effrayants : des dizaines de milliers de morts, une population déplacée, des infrastructures détruites, et une famine déclarée par l'ONU. Dans ce contexte, la CGT soutient pleinement la flottille humanitaire pour Gaza, une action pacifique portée par des militants de 44 pays, dont notre camarade Cédric Caubère. C'est une démonstration forte : la CGT ne se contente pas de paroles, elle agit.

Nous appelons les autorités françaises à garantir la sécurité de cette mission et à faire pression pour qu'elle puisse aboutir. Et nous invitons les maires de Rennes Métropole à afficher leur soutien à la reconnaissance de l'État palestinien en pavoisant les frontons des mairies le 22 septembre.

Sur le plan national, la colère sociale est bien présente. Les annonces budgétaires du gouvernement, les mesures d'austérité, la suppression de jours fériés ont mobilisé des centaines de milliers de personnes.

Le nouveau Premier ministre, Sébastien Lecornu, tente de calmer les esprits, promet des ruptures, mais les fondamentaux ne changent pas. Les économies demandées aux collectivités territoriales – 5,3 milliards d'euros – sont jugées inacceptables par les élus locaux. Et pour cause : elles menacent les services publics, les investissements, et la qualité de vie des agents.

Et sur le terrain, ça se voit.

Les réorganisations s'enchaînent, les arrêts maladie et congés maternité ne sont plus remplacés, le dialogue entre encadrants et agents se délite, les pressions s'intensifient, les mobilités forcées se multiplient.

Les réunions bilatérales ressemblent plus à des parties d'échecs qu'à du dialogue social. Et dans ce climat, les agents sont de plus en plus poussés vers la sortie, parfois avec élégance, mais toujours avec fermeté.

Alors, devant cette réalité, **nos modes d'action évoluent.**

C'est pourquoi nous annonçons aujourd'hui le **dépôt d'un préavis de grève intersyndical**, voté à l'unanimité lors d'une réunion d'information syndicale. Il concerne les agents du Service Données Territoriales et Information Géographique, dont le bilan de réorganisation sera présenté aujourd'hui. Une réorganisation que nous avons déjà dénoncée.

Alors, est-ce que tout va si mal ? Est-ce que rien ne va bien ?

Merci de nous aider à répondre à ces deux questions.

3) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction Adjointe Transversalité, Ressources, Dialogues – mission Action Sociale : Signature d'un accord collectif instituant un nouveau dispositif de participation financière de l'employeur à la mutuelle santé des agents des collectivités rennaises (avis) ; POUR

Lancée en juin 2025 par l'administration, la phase de négociation va s'achever aujourd'hui avec la signature du protocole d'accord.

Dès le départ nous avons partagé les objectifs mais nous ne pouvions nous satisfaire de l'enveloppe supplémentaire proposée.

Au fil des rencontres, il nous a semblé que les enjeux nécessitaient une position partagée, chiffrée, explicitée par les organisations syndicales signataires de l'accord de méthode (CFDT, SUD, CGT et UGICT). Nous avons rapidement élaboré une plateforme commune de propositions qui ont quasiment toutes été acceptées.

L'enveloppe financière s'en est trouvée largement gonflée pour permettre de faire évoluer les bornes des tranches de revenus initiales, valider la prise en compte des enfants sans limite de nombre, prendre en compte la spécificité des couples d'agents de nos collectivités.

De plus, la dernière réunion a été l'objet de travaux autour de la communication, la simplification des démarches pour les agents, la nécessité d'accompagner les agents voulant comparer les offres afin d'avoir un contrat labellisé.

4) Organisation des services :

A. Pôle Ressources – Direction des Services Numériques – Service Administratif et Financier – unité Comptabilité - Marchés publics : Réorganisation de l'unité (avis) ; POUR

Nous remercions la DSN pour les compléments d'informations sur la réorganisation de cette unité. Nous avons noté que les agentes réalisent actuellement l'écriture de marchés sans mise en concurrence et ont déployé une meilleure compréhension des mécanismes de la commande publique, elles continuent de se former et sont forces de propositions dans l'amélioration des processus.

Nous comprenons que la transformation des postes a pour but de répondre aux enjeux de technicités soulevés dans la note. Il existe une différence entre la posture et les compétences attendues entre les postes actuels et futurs d'où l'organisation du jury. Celui-ci permettra aussi aux deux agentes de se positionner sur l'un des deux postes. Nous avons noté que la construction du besoin et la mise à jour des fiches de poste ont été faites avec les agentes, qu'elles ont déjà pu étudier les fiches de poste mises à jour et réfléchir sur leur positionnement. Enfin, un parcours de formation sera construit avec les agentes afin de leur permettre de pouvoir répondre pleinement aux attendus des nouveaux postes.

Pour l'actuelle gestionnaire marché, nous notons qu'il n'y a pas de changement dans le poste. Elle était déjà, interlocutrice pour le conseil aux directions tierce et gardera ce rôle. Merci.

B. Pôle Ingénierie et Services Urbains – Direction du Patrimoine Bâti – service Maintenance Sécurité et Énergie : Nouvelle organisation (avis) ; POUR

Nous aurions aimé que la présentation apporte des réponses concrètes sur les impacts de cette nouvelle organisation sur la carrière des agents, les modifications de fiche de poste, les transferts de responsabilités lors des absences de chef d'unité.

Par ailleurs, il aurait été opportun de profiter de cette réorganisation pour s'interroger sur les grades des responsables d'unité qui encadrent des agents. Dans d'autres directions, ce type de poste est tenu par un cadre A.

Par contre les missions relatives à la gestion de l'énergie et aux fluides progresse via le passage des agents de catégorie B à catégorie A. Le reste de l'équipe stagne en catégorie B – P1.

Nous remarquons que la nouvelle unité n'a pas de nom. Nous souhaitons qu'elle soit plus lisible pour les agents qui interviennent à l'extérieur et dans les services afin de sensibiliser à la bonne gestion des fluides, ceux-ci nous ont indiqué pâtir d'un problème de reconnaissance et de légitimité lors de leurs interventions. De plus, la rémunération en lien avec les missions réalisées ne suit pas. Par voie de conséquence, cette unité va perdre un de ces membres prochainement.

C. Pôle Ingénierie et Services Urbains – Direction de l'Assainissement : Bilan et ajustement de la réorganisation de 2021 et de l'astreinte (avis) ; POUR

La présentation est très claire et assez complète cependant, nous n'avons rien trouvé sur les impacts des aménagements de temps de travail entre les catégories d'agents allant de la semaine de 4 jours à des semaines de 39 heures en passant par des postes avec du télétravail. Comment la cohésion d'équipe, le travail en commun, peuvent-ils se construire ?

Pouvons-nous imaginer de nouveaux points de bilan liés à cette réorganisation dans l'avenir ?

En ce qui concerne l'astreinte et le rapport proposé, il est indiqué page 6/13 :

Les fréquences sont conformes aux prévisions avec une moyenne se situant à 1 astreinte toutes les 8 à 9 semaines soit environ 6 à 7 astreintes par an (cf. détails en annexe 1 du point 7). De plus, pour obtenir le versement d'un complément de rémunération, le salarié devra avoir accompli effectivement au moins 8 semaines d'astreinte au cours de la même année. Chose de plus en plus rare du fait de la réorganisation et que nous avons dénoncé en son temps. Ne serait-il pas possible de revoir ce seuil de 8 ?

Une revendication qui existe encore, c'est la revalorisation de l'astreinte de 160 € brut car la direction de l'assainissement récupère les dernières communes de la CCVIA (Communauté de communes du Val d'Ille – Aubigné).

Globalement, le projet est correct et répond aux demandes des agents même si ce n'est pas totalement.

D. Pôle Stratégie Développement Aménagement – Direction Donnée, Transition Écologique et Ressources – Service Données Territoriales et Information Géographique : Bilan à 1 an de la réorganisation du service SDTIG (information) ;

Lors de la présentation du projet de réorganisation, il y a déjà un an, et suite aux rencontres avec l'ensemble des agents concernés, nous avons dénoncé la méthode et le projet dans son ensemble.

Aujourd'hui, suite à la demande intersyndicale de voir présenter le bilan de cette réorganisation en CST, vous nous présenter un bilan et la synthèse des réponses à l'enquête diligentée par CoProd. Nous ne pouvons que regretter l'absence de membres de CoProd pour cet exercice. Nous regrettons

également que ce point ne soit pas soumis au vote. Mais comme vous n'avez pas l'intention d'ajuster cette réorganisation, il nous a été répondu que c'était la règle.

Vous avez la volonté de poursuivre, coûte que coûte, la défense du bienfondé de cette réorganisation malgré les alertes des organisations syndicales et des agents. Vous avez laissé fonctionner le service suivant l'ancien organigramme, créé des cellules en fonction des projets quitte à les laisser perdurer au-delà de la durée du projet.

Nous signalons qu'à travers des entretiens de recadrage, certains agents ont été empêchés d'exprimer les dysfonctionnements nés de cette réorganisation sous prétexte de devoir de loyauté envers la direction. Nous tenons à rappeler que même si la loyauté envers la direction fait bien partie des obligations du fonctionnaire, elle est contrebalancée par des droits et des principes déontologiques qui protègent l'intérêt général et les droits fondamentaux. Le statut du fonctionnaire vise à concilier obéissance et responsabilité, en garantissant à la fois l'efficacité du service public et la protection des libertés individuelles.

Il est pour nous évident que nous n'avons pas du tout la même interprétation des résultats de l'enquête diligentée par CoProd et que ces derniers devraient vous inciter à ajuster l'organigramme, les postes de responsables d'unités, aujourd'hui en manque de formations techniques et managériale, etc...

Suite à ce constat et votre impossibilité à rétablir un dialogue serein, équitable et constructif, nous rejoignons l'intersyndicale pour le dépôt d'un préavis de grève couvrant l'ensemble des agents du Service Données Territoriales et Information Géographique à compter du 25 septembre prochain dans l'attente d'une rencontre permettant de lever les points de blocage.

Nous concluons en rappelant que la volonté des agents est de remplir leur mission de service public dans la plus grande sérénité.

5) Pôle Solidarité Citoyenneté Culture – Direction des Sports – service Piscines et Baignades : modifications règlement Organisation Temps de Travail des ETAPS (avis) ; POUR

Le dispositif adopté en avril 2022 a été expérimenté et une évaluation a été effectuée en 2023 et présentée aux agents puis aux organisations syndicales.

Dès le début, la CGT avait pointé les dysfonctionnements qui se sont vérifiés au fur et à mesure des années. Le plus important étant la non différenciation sur les plannings de la qualité des jours (repos, récupération, préparation, congés annuel, etc.) qui empêchent toute récupération légale lors des arrêts maladie.

Il reste beaucoup d'autres points qui nécessiteraient d'être corrigés dans le cadre d'une révision de l'OTT des ETAPS :

- ils demandent que toute heure d'enseignement des APS-EPS soit majorée au-delà des 1,25 du décompte actuel. 1 heure = 1h15' dans l'annualisation des agents ETAPS et qu'ils soient en phase avec la reconnaissance de la charge de leurs missions éducatives réelles :

20 heures d'enseignement pour 35 heures de travail comptabilisé ou 1 heure d'enseignement pour 1h45 de travail comptabilisé, donc une majoration de 1,75 en face à face pédagogique

Même si ne sommes pas favorables à l'annualisation du temps de travail, la formule proposée nous semble d'autant plus difficile à appréhender qu'elle semble fonctionner pour une partie du temps en modulation du travail et l'autre partie du temps en espèce d'annualisation.

Nous attendons avec impatience la prochaine réunion de bilan et une rencontre avec les agents concernés.

6) Pôle Ingénierie et Services Urbains – Direction des Jardins et de la Biodiversité – service moyens généraux : Modification du seuil de déclenchement de l'astreinte des élagueurs (avis) ; POUR

7) Pôle Ingénierie et Services Urbains – Direction de l'Assainissement : Révisions du référentiel RH de la régie autonome d'assainissement de Rennes Métropole (avis) ; POUR

Les classifications de postes ne sont pas revues bien qu'il y ait une forte demande à ce sujet.

L'encadrement n'est toujours pas revalorisé :

Nous constatons des disparités dans les classifications de postes ainsi les responsables d'antennes extérieures et responsables de secteur d'installation sont 4.3 alors qu'un ex dessinateur devenu technicien du patrimoine est 4.2 comme les techniciens de l'antenne centre qui encadrent chacun plus 15 agents.

Le responsable adjoint OVH passe 5.2 alors que le responsable de l'antenne Rennes est 5.1 avec 30 agents.

Le gestionnaire réseau est évoqué et sera étudié. Il est 4.1, un technicien travaux 4.3 et technicien usagers 4.2.

Il semble également qu'il n'y ait aucune prime de sujétion pour les nouveaux postes et les nouveaux arrivants. Est-ce juste ? merci

8) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction Adjointe Transversalité, Ressources, Dialogues - mission Égalité-Diversité professionnelle & Handicap : Bilan Plan d'action égalité-diversité professionnelle 2024 (information) ;

Nous sommes d'accord s'agissant de l'amélioration à prévoir sur les axes suivants :

- Féminiser automatiquement les intitulés de poste
- Mettre en place des équipements adaptés à toutes les morphologies (attractivité des postes)
- Intégrer dans l'enquête sur le ressenti discriminatoire des items dans les domaines RH
- Identifier les critères de discrimination lors des saisines sans levée d'anonymat
- Qu'un travail est en cours pour l'ouverture de la cellule Discrim'alerte aux candidat-es externe.

Vous évoquez la laïcité. Pouvez-vous ajouter la déontologie ?

Vous écrivez : "en lien avec l'index égalité pro à venir et les obligations légales" mais cet index n'est-il pas déjà obligatoire ? Quel en est sa valeur dans nos collectivités, s'il vous plaît ?

Nous aimerions connaître plus spécifiquement les actions autour du handicap invisible. Nous sommes interpellés par des agents ayant une hypersensibilité aux ondes. Quelles mesures proposez-vous ? Pour les handicaps appartenant à la grande famille de l'autisme, par exemple ?

9) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction Adjointe Transversalité, ressources, Dialogues - mission Égalité-Diversité professionnelle & Handicap : Plan d'action sur les règles incapacitantes (avis) ; POUR

Nous trouvons dommageable que l'état n'ait pas légiféré sur le sujet afin de rendre légal un nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence et notamment celle portant sur les congés menstruels. Nous trouvons positif qu'un kit de protection menstruelle soit mis en place pour les agentes, il faudra cependant préciser où les agentes pourront se procurer ce kit, s'il sera mis à disposition systématique, proche de l'armoire à pharmacie par exemple. Nous sommes satisfaits que les tenues professionnelles soient revues pour tenir compte de cette problématique et que le sujet soit abordé plus largement avec d'autres pathologies qui peuvent perturber la vie professionnelle et notamment la ménopause comme enjeu de santé publique.

Nous pensons qu'il faut répertorier les salles de pause qui pourraient servir pour faciliter la récupération. À HRM nous savons que la salle Oxygène peut servir de repos mais qu'en est-il sur les autres sites de la collectivité ?

S'agissant de la souplesse horaire, nous aimerions savoir où en est ce dossier ?

Nous attendons avec impatience que les propositions formulées par le groupe de travail soient mises en place concrètement dans nos collectivités. merci

10) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Service Emploi et Compétences : 2025 – Emploi – Créations, suppressions et transformations de postes (avis) ; POUR

Nous nous sommes exprimés lors de la réunion de préparation de ce CST. Nous ne reviendrons pas sur l'ouverture du poste de directeur de DPB alors que les temps sont aux économies sur de nombreux autres postes.

11) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction Adjointe Transversalité, Ressources, Dialogues - mission Dialogue Social : Suites à donner et questions diverses (information).