



FORCE OUVRIERE

**Personnel Territorial Ville de Rennes
Rennes Métropole & CCAS**



Déclarations FO - CST du 4 juin 2025

Table des matières

<i>Action Social – CNAS (déclaration préalable).....</i>	<i>1</i>
<i>Comparer nos Policiers à la Stasi est intolérable</i>	<i>2</i>
<i>DEE : Bilan intermédiaire et ajustement du projet de réorganisation</i>	<i>2</i>
<i>Charte d'usage de l'intelligence artificielle générative (IAG).....</i>	<i>3</i>

Action Social – CNAS (déclaration préalable)

Le bilan de l'action sociale 2024 met en lumière un investissement important des agents de la DRH concernant l'action sociale, mais souligne aussi les limites du CNAS. Malgré une intention louable, les remontées des agents sont unanimes : rien ne remplace un accès physique à une billetterie locale.

Le document fourni par l'administration stipule que 1600 agents n'ont pas activés leur compte CNAS, soit à cause des difficultés rencontrées, soit par manque d'intérêt. Pour autant, nos collectivités sont dans l'obligation de verser leur cotisation de 217€ par an pour ces agents et le CNAS refuse de fournir le nom de ces agents à notre employeur.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 1 500 812€ versés au CNAS, dont seulement 1 031 747€ redistribués aux agents, laissant un écart de 469 065€. Cette somme aurait dû revenir aux agents et aurait pu financer de nouvelles aides ou l'achat de mobil home destinés aux agents avec les plus bas salaires.

Alors que le CNAS a généré un bénéfice important, il prévoit une augmentation de 94 000€ en 2025, soulevant de sérieuses questions sur la maîtrise des coûts et la pertinence de cette gestion.

Un comité d'action sociale local aurait évité ce gaspillage et permis d'améliorer directement le pouvoir d'achat des agents. Il est essentiel de repenser cette gestion afin de garantir des prestations justes et efficaces.

Pour conclure, certains nous ont reproché de compter les fourchettes dans les Mobil homes du CASDEC, puisqu'à FO, nous n'avons pas l'habitude de laisser les agents manger avec les mains. Il faut espérer qu'il ne nous sera pas reproché de mettre un peu de temps pour nous habituer à compter en centaines de milliers d'euros afin de bien appréhender la différence entre la somme versée au CNAS par nos collectivités et le montant redistribuer aux agents !

Comparer nos Policiers à la Stasi est intolérable

Il semble important de rappeler que les policiers municipaux sont également des agents de nos collectivités et des collègues de travail. En insultant la police dans son ensemble et en la comparant à la Stasi, un syndicat de nos collectivités se permet de stigmatiser un métier, et donc, une partie de ses propres collègues, par pure idéologie. Pour rappel, la STASI était la police secrète de la RDA torturant et tuant des opposants politiques. Les dirigeants du pays estimaient représenter un « État socialiste des ouvriers et des paysans » et un État de paix.

Pour revenir au présent et au sujet qui nous concerne, à FO, nous représentons les intérêts de tous les agents et les agentes. Nous ne sélectionnons pas les catégories de métiers qui semblent moins défendables pour certains. Les policiers sont des agents qui doivent être accompagnés, défendus et respectés au même titre que les jardiniers ou encore les ASEM ainsi que l'ensemble des personnels de nos collectivités.

Concernant les évènements qui se sont produits à Rennes ces derniers mois, les images et les vidéos diffusés par les journaux papiers et télévisés sont malheureusement le reflet de la triste réalité. Indiquer que les narcotrafiquants utilisent des armes de guerre pour tenter de prendre ou défendre un territoire est malheureusement un constat. Ne pas en parler serait suicidaire et les tirs à l'arme automatique dans nos quartiers ne sont pas le reflet de notre imagination mais sont bien subis par nos concitoyens et ont un impact sur les agents de nos collectivités travaillant dans ces quartiers. Les impacts de balles retrouvés dans les fenêtres de certains bureaux d'agents ainsi que le droit de retrait demandé par certains agents travaillant devant la dalle Kennedy en attestent malheureusement.

Mettre des mots afin de décrire les maux de notre société permet simplement de clarifier ce qui se passe vraiment à Rennes et ce que subissent certains de nos collègues. Dénoncer le fait que des narcotrafiquants tirent, en plein jour, à plusieurs reprises, alors même que des enfants se trouvent à proximité nous paraît essentiel. La sécurité de nos concitoyens et des agents de nos collectivités nous semble primordial et trouver des solutions avec notre employeur est et restera une priorité.

DEE : Bilan intermédiaire et ajustement du projet de réorganisation

La réorganisation avance avec des points positifs et d'autres points malgré tout à mettre en alerte. En effet, il apparaît que la charge de travail des RSE découle sur les CA qui sont dans la réalité, dans un besoin de décharge plus important que ce qui est annoncé.

Le midi la décharge devient un point d'alerte non négligeable pour que les RSE puissent faire leur travail de manière équitable entre les différents corps de métier. Sans modification du temps de décharge, on restera sur un demi-métier (REL RSE) ce qui risque de fragiliser l'organisation globale.

Selon nos remontées de la part des agents de l'antenne Ouest, la proximité de la fonction de RSE avec l'ensemble des agents du groupe scolaire améliore les échanges et le transfert d'informations.

La fonction de RSE va entraîner plusieurs promotions Comment va s'articuler la promotion interne ? il y aurait-il des postes priorités ? Quels critères seront retenus ? Pour FO l'ancienneté doit absolument privilégier pour la promotion interne.

Pour FO à terme la fonction de RSE doit relever de la catégorie A.

Il y a une problématique de rémunération pour les RSE de Catégorie B. La NBI de 25 points efface la complexité du travail dans les groupes scolaires en QPV. Aussi une réflexion à ce sujet est indispensable. Une autre alerte, quelle est la rémunération des contractuels RSE ? Selon nous l'écart de rémunération est trop substantielle, aussi nous souhaitons que ce soit corrigé.

Les REL dans leur OTT avaient une prise en compte également de 35 h sur les groupes scolaires quartiers prioritaires, groupes scolaires gros effectif, groupes scolaires doubles sites

Nous demandons que cette prise en compte ne soit pas supprimée et s'applique aux RSE dans la future mise en place des OTT.

Dans l'expérimentation, il y a aussi nous semble-t-il un oubli sur les besoins de temps de préparation, en effet la préparation des vacances scolaires demandent à anticiper et préparer tout comme les mercredis.

Afin de terminer sur un point positif, les RSE apprécient la mise en place des formations managériales, et la prise en compte du service de la réelle prise de poste. Malgré le quotidien à gérer ...

Autre point qui en découle, le poste de CA n'a aucune valorisation financière également malgré l'évolution du poste et les nouvelles responsabilités.

Nous espérons que cette réorganisation sera l'occasion d'harmoniser les pratiques.

FO met en garde également sur la charge de travail l'année prochaine pour les RSE et CA

Devenir manager de proximité et continuer à être responsable en direction des Accueils de centre de loisirs le mercredi et périodes de petites vacances, avec des différences de gestion en fonction des sites (ouvert les mercredis et non ouverts les mercredis)

Un groupe de travail avec les organisations syndicales sur l'OTT des RSE représenterait un relai important pour les agents sur le terrain.

Charte d'usage de l'intelligence artificielle générative (IAG)

La mise en place d'une charte nous semble judicieux. En effet, son usage se développe de plus en plus et il est important d'établir des règles claires qui doivent être mises à disposition de tous les agents.

Si l'impact environnemental doit être pris en compte afin d'utiliser l'IAG de manière raisonnée, il ne doit pas représenter un frein qui serait susceptible d'entraîner un retard dans la compréhension de son usage par les agents. Quel que soit le point de vue de chacun sur l'IAG, sur ses avantages et inconvénients, voir sur ses risques potentiels sur le monde du travail, il est clair que l'IAG va prendre une place importante dans un avenir plus ou moins proche. De nombreux métiers seront potentiellement impactés. Il nous semble donc primordial que les agents de nos collectivités qui le souhaite puissent avoir toutes les cartes en mains qui leur permettront de maîtriser cet outil et de pouvoir s'adapter. Des formations en nombre suffisant sur ce sujet nous semble primordial pour les agents demandeurs et qui souhaitent comprendre et maîtriser cet outil.

Si nous saluons la mise en place des ateliers de présentation de l'IAG, nous regrettons le nombre insuffisant de places prévues pour les agents souhaitant se former sur ce sujet.

En effet, environ 200 agents ont demandé à pouvoir suivre la formation d'une journée sur l'IAG (Gagner du temps grâce à l'IA). De nombreux agents se sont vu refuser cette demande du fait qu'il n'était prévu qu'une trentaine de places. 30 places pour cette formation d'une journée dans une collectivité où travaillent plus de 7000 agents ne nous semble pas à la hauteur de ce qui nous attend dans les prochaines années avec l'IAG, ni à la hauteur des attentes des agents.

Les agents ne comprendraient pas que nos collectivités ne puissent former que 30 personnes par an sur l'IAG.

Nous vous demandons donc d'augmenter, dès 2025, le nombre de places disponibles et de répondre favorablement aux agents qui ont sollicité cette formation d'une journée pour 2025. Nous demandons également que le nombre de places soient revus à la hausse pour 2026.

Concernant la mise en place de la charte, nous y sommes tout à fait favorable. Il est important que les agents soient conscient des risques liés à son usage, de son impact environnemental et de la sensibilité de certaines données que nous utilisons au quotidien. Chaque agent doit également être critique sur les résultats obtenus et sur son usage potentiel.

Ce nouvel outil doit effectivement être utilisé de manière raisonnée et tout agent concerné dans son travail doit pouvoir être formé afin de le maîtriser.