

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION
MISSION RELATIONS SOCIALES
RÉF : PRESS-DRH-RS/JB/CB/AB/LB

Non adopté

Comité Technique commun du 29 septembre 2017 PROCES-VERBAL

Affiché et diffusé le

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : M. Hubert CHARDONNET, M. Pascal HERVE (*excusé*), Mme Brigitte LE MEN (*excusée*), M. Joël BOSCHER, Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Jim BOSSARD, M. Gildas PIQUET, M. Gildas LE GUERNIGOUE (*excusé*).

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON, Mme Laurence BESSERVE (*excusée*), M. Erwan CADRAN, M. Samuel DUBOIS, Mme Émilie NICOT, Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD (*excusée*).

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : Mme Jocelyne BOUGEARD, M. Tristan LAHAIS (*excusé*), M. Frédéric BOURCIER (*excusé*), Mme Geneviève LETOURNEUX, Mme Katja KRUGER, Mme Claudine PAILLARD, M. Cyrille LOMET.

Suppléants : M. Jacques MONNERIE, M. Eric FOSSEMBAS, M. François MESURE (*excusé*), Mme Maëlle DANIAUD (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, Mme Catherine CLOAREC CADIOU, M. Marc DELAUNAY (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : M. Hervé HAMON, Mme Régine MARCHAND, Mme Marion GILBERT, Mme Estelle SAMSON (*excusée*), M. Yannick DELAMAIRE, Mme Corinne CLARET (*excusée*),
Suppléants : M. Olivier BARBET (*excusé*), M. Dominique MILLET (*excusé*), Mme Elisabeth DANIEL POIRIER (*excusée*), M. Hervé BOUSSION (*excusé*), Mme Isabelle MILET, Mme Serena LENEVEU.

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE, Mme Isabelle JEGOU, M. Denis LOISEAU (*excusé*).
Suppléants : Mme Catherine GUERIN, M. Jean-Louis BERTHELOT (*excusé*), M. Sebastian MACIAS (*excusé*), M. Frédéric BUAN.

Elus SUD : Titulaires : Mme Josiane FICHER, M. Dan JENSEN (*excusé*), Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK (*excusée*).
Suppléants : M. Gérard GENDROT, Mme Gwenaëlle REMBERT AUDRAIN, Mme Michèle BAUCHE (*excusée*).

Elus UNSA : Titulaire : M. Christophe LE FLOCH (*excusé*).
Suppléante : Mme Nolwenn BENOIT (*excusée*).

Elus FO : Titulaire : M. Jérôme JOURDAN.
Suppléant : M. Emmanuel GUIHUR.

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETAIRE : Mme Katja KRUGER
SECRETAIRE ADJOINT : M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

Mme Clarisse BOYER, responsable de la mission Relations Sociales,
Mme Annaëlle BOURVON, Chargée de missions,
Mme Laëtitia BROCHEC, assistante administrative de la mission Relations Sociales.

EXPERTS :

Mme Corinne POULAIN, Directrice de la Culture (points 3A, 3B et 5)
Mme Marine BEDEL, Directrice des Bibliothèques de Rennes et de Rennes Métropole (point 3A)
M. Eric PICHARD, responsable du département des Publics de la bibliothèque des Champs Libres (point 3A)
Mme Aurore RAMAUGE, responsable du service Exploitation de la Direction de la Voirie (points 3C)
Mme Sophie PERRIER RIDET, directrice de la Petite Enfance (point 3D et 4)
Mme Vanessa VIVIER-ROUSSELOT, chargée de mission temps de travail et organisation à la direction Petite Enfance (point 3D)
Mme Valérie DENTI, responsable des ressources humaines à la direction Petite Enfance (point 4)
M. Alain SURRANS, directeur de l'Opéra (point 5)
Mme Claire POMMIER, responsable administrative de l'Opéra (point 5)

INVITES :

M. Johan THEURET, directeur Général Adjoint du pôle Ressources
Mme Fabienne MABE, chargée de Ressources Humaines
M. , stagiaire

La séance est ouverte à 08h43 et close à 11h34

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :	3
INFORMATIONS PREALABLES	4
DÉCLARATIONS PREALABLES	4
POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE	9
POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 16 JUIN 2017 (AVIS)	9
POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – BIBLIOTHÈQUES DES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DU DÉPARTEMENT DES PUBLICS (AVIS)	10
POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : BILAN ET AJUSTEMENTS DE L'ORGANISATION DES SERVICES CENTRAUX (AVIS)	12
POINT 3C : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – SERVICE EXPLOITATION – PLATEFORME RENNES : ORGANISATION DES ANTENNES SIGNALISATION VERTICALE, SIGNALISATION HORIZONTALE, SERRURERIE FORGE, MOBILIER URBAIN ET VOIRIE DE LA PLATEFORME RENNES (AVIS)	13
POINT 3D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTE – DIRECTION PETITE ENFANCE : ORGANISATION DE L'ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA DIRECTION (AVIS)	14
POINT 4 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTE – DIRECTION PETITE ENFANCE – ACCUEIL FAMILIAL : ACTUALISATION DU RÈGLEMENT DE FONCTIONNEMENT DES ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S (AVIS)	17
POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'OPÉRA (AVIS)	18
POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION TEMPS DE TRAVAIL : HEURES SUPPLÉMENTAIRES (INFORMATION)	20
POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : FIXATION DU RATIO DE L'AVANCEMENT AU GRADE D'ADMINISTRATEUR GENERAL (AVIS)	21
POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE PAIE-CARRIÈRES – MISSION PAIE SITUATIONS ADMINISTRATIVES : DÉPASSEMENT TEMPORAIRE DE PLAFOND DE PAIEMENT D'INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (INFORMATION)	22
POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : BILAN DE LA DEMARCHE ET PLAN D'ACTIONS (AVIS)	23
POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : APPRENTISSAGE – MISE EN ŒUVRE POUR L'ANNÉE 2017-2018 (AVIS)	28
POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : CRÉATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)	30
POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES	42

INFORMATIONS PREALABLES

Pour la CFDT, mesdames Estelle SAMSON et Corinne CLARET sont remplacées par mesdames Isabelle MILET et Séréna LENEVEU (à partir de 10h14).

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, monsieur Denis LOISEAU est remplacé par madame Catherine GUERIN.

Pour SUD, monsieur Dan JENSEN et madame Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK sont respectivement remplacés par monsieur Gérard GENDROT et madame Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN.

L'UNSA n'est pas représentée.

DÉCLARATIONS PREALABLES

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) accueille madame Fabienne MABE, chargée de RH, et monsieur Johan THEURET, nouveau directeur général adjoint du pôle Ressources.

Il précise que, comme les organisations syndicales le savent, cette séance débute à 8h30 en raison de la réception organisée pour le départ de monsieur BOSCHER à 11h30 dans le grand salon, en présence de la Maire de Rennes et du Président de Rennes Métropole. Il invite donc tous les membres du Comité technique à s'y rendre.

Il donne ensuite la parole à monsieur BOSCHER pour son dernier Comité technique.

M. BOSCHER (directeur général des services) commence par s'excuser d'avoir tiré du lit les membres du Comité technique ce matin en raison de cette manifestation.

Il introduit son propos en saluant l'engagement des représentants du personnel au service des collègues et des agents. Il indique avoir exercé dans 5 collectivités et il a toujours insisté sur cet engagement syndical, lui-même ayant été engagé syndicalement. À ce jour, il y a prescription. L'engagement syndical n'est pas quelque chose de simple, ne l'a jamais été mais l'est d'autant moins aujourd'hui, étant confronté à la montée de l'individualisme et à des remises en cause de l'action syndicale. Pour lui, l'engagement syndical est nécessaire dans le dialogue entre l'administration, les élus et les représentants du personnel.

Il remercie ensuite les élus, en particulier Hubert CHARDONNET, homme de dialogue, de conviction, d'écoute, d'ailleurs bientôt reconnu par la nation toute entière à travers la distinction qui va lui être remise. Il s'adresse ensuite à l'ensemble des élus de la Ville et de la Métropole. Exerçant depuis 13 ans à la fois avec une casquette Ville et une casquette Métropole, il salue également les prédécesseurs d'Hubert CHARDONNET, Guy JOUHET et Jean-Jacques BERNARD.

Il a toujours vu Hubert CHARDONNET à la recherche du bon compromis entre l'intérêt public et les avancées sociales qui sont chères et légitimes aux organisations syndicales.

Sans rentrer dans les détails, il souhaite souligner que la Ville de Rennes et Rennes Métropole ont subi de grandes transformations depuis une dizaine d'années, avec une très forte évolution des politiques municipales. Selon lui, un service public qui n'évolue pas en fonction de la demande sociale et des attentes des élus est un service public fragilisé. Cela s'est traduit par le développement de l'intercommunalité et ces évolutions institutionnelles ont entraîné la mutualisation et des transferts d'agents.

Sur cette question de la mutualisation, il s'est toujours attaché, avec Gilles SUIGNARD, à la construction de ce qu'il a appelé la 3^{ème} administration. Cela ne veut pas dire une administration du 3^{ème} type mais cela veut dire qu'ils sont dans la construction d'une administration d'une nouvelle génération et il faut continuer. Il explique que cela consiste à ce que l'administration se nourrisse de la culture de la ville centre, qui a sa propre histoire et sa propre façon de faire, et de la logique de l'administration métropolitaine, beaucoup plus récente et avec moins d'histoire, pour forger une administration au service de plusieurs employeurs, avec le rassemblement des communes. C'est en tout cas dans cette logique qu'il a conduit la mutualisation. Il sait aussi que ce chemin a été difficile, notamment sur le plan humain pour certains collègues dans le cadre des fusions de services qui posent la question du positionnement des uns et des autres. Le transfert des personnels, vu à travers la mise en place de la Métropole, s'accompagne souvent d'une réorganisation, et toute réorganisation, si elle n'est pas concertée, expliquée, est source de difficultés pour les agents, il faut y être très attentif. Il a essayé de l'être. Il remarque que tous ces changements ont offert aux uns et aux autres de belles opportunités professionnelles. En exemple, il cite la possibilité d'accéder à l'ensemble des postes de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole. Quand il est arrivé à Rennes Métropole, il y avait des créations successives de postes, c'était une période faste, mais aucun agent de la Ville de Rennes n'était candidat sur les postes de Rennes Métropole, de la même façon qu'il n'y avait pas d'agents de Rennes Métropole à candidater sur les postes de la Ville de Rennes. À cette époque, ces

deux mondes s'ignoraient. La mutualisation, la mise en place de services communs et les transferts ont offert une palette beaucoup plus large d'accès à la mobilité.

Il souhaite également souligner que, ces dernières années, il y a eu un fort développement d'activité qui s'est traduit par des avancées sociales et des créations de postes. Tout cela peut s'engager à partir du moment où il y a un dialogue avec les organisations syndicales. Avec l'ensemble des collègues, ils ont essayé de gérer cela en transparence, d'expliquer les enjeux.

Il souhaite également témoigner de l'évolution des relations sociales et il salue Hubert CHARDONNET, qui est porteur de l'Agenda Social. Cet agenda social est une refondation des relations sociales. L'idée de se mettre autour de la table tous les ans pour voir ce qu'il est possible de faire est une approche d'équilibre entre les besoins du service public et les attentes sociales des agents.

Il souhaite ensuite partager une conviction, fruit de son expérience dans les différentes collectivités : il a toujours fait attention aux mots. Tout d'abord, l'administration publique locale n'est pas une entreprise, les élus ne sont pas des patrons. Le travail réalisé l'est dans une approche d'intérêt général et non de profit. L'objectif, pour une administration publique, est d'être réactif dans les réponses aux besoins de la société et de porter les projets des élus. Les relations sociales sont donc singulières dans une collectivité locale par rapport à une entreprise, même si c'est évident, il tient à le dire. Quand il a quitté son ancienne collectivité, on lui a dit "merci, vous avez été un bon patron". Or, il n'est pas un patron, il est responsable d'une administration publique au service de l'intérêt général.

Il aborde ensuite la problématique actuelle du renouvellement des politiques publiques et de l'articulation globale des relations sociales dans une collectivité qui s'effectue via le dialogue avec les organisations syndicales. Ceci est source d'amélioration et de progrès pour les collectivités.

Il termine avec un message plus personnel : en tant que directeur général des services, il n'a jamais eu d'intérêt pour la hiérarchie, ce qui l'intéresse est de voir un homme ou une femme au travail, son but étant de créer la meilleure relation possible au travail, ce qu'on appelle aujourd'hui le mieux vivre au travail. Le travail est un temps très important de la vie, on se doit donc d'être solidaires et faire en sorte que chacun puisse s'épanouir dans l'exercice du service public.

Dans cette optique, il a toujours dit que sa porte était ouverte et que chaque agent pouvait passer sa porte pour évoquer des difficultés et pouvoir l'aider à mieux vivre au travail. Il a ainsi croisé, l'action syndicale, l'action quotidienne des organisations syndicales de soutien des collègues. À chaque fois qu'ils se sont retrouvés dans cette configuration, il a toujours été face à des interlocuteurs qui portaient cette approche constructive de recherche de solutions.

Enfin, il indique avoir beaucoup apprécié les relations de travail à Rennes avec les élus et les organisations syndicales. Malgré les désaccords, ils ont toujours trouvé, grâce à Hubert CHARDONNET et ses prédécesseurs, des points d'atterrissage qui ont permis de trouver des solutions et d'améliorer à la fois la vie des agents et l'intérêt public.

Mme FICHER (SUD) salue la qualité du dialogue respectueux qu'elle a eu avec monsieur BOSCHER et leurs années de collaboration, depuis 2010 pour sa part puisqu'elle était Ville de Rennes. Il y a bien sûr eu des désaccords mais elle les voit comme des forces qui ont pu faire avancer les choses. Elle souhaite souligner particulièrement, lors du conflit autour des crèches, l'honnêteté dont a fait preuve monsieur BOSCHER en disant qu'il ne connaissait pas ce secteur et elle est persuadée que c'est sa qualité d'écoute qui a fait avancer le dossier et elle l'en remercie.

Mme GILBERT (CFDT) salue la sincérité de reconnaissance de l'engagement syndical, de la place donnée aux organisations syndicales et au rôle qu'il a souhaité afficher pour elles dans la collectivité. Ils ont pu mesurer aussi sa qualité d'écoute, tant dans les dossiers individuels que collectifs.

Elle se retrouve dans les mots qu'il a exprimés sur les réussites de leur relation : malgré les désaccords, c'est dans la recherche de solutions communes et de compromis acceptables qu'ils ont pu avancer. Là où ils se retrouvent un peu moins c'est qu'à ce jour, ils sont effectivement au milieu du gué avec des transformations importantes qui les impactent tant en interne qu'en externe et il faut réaffirmer ces principes.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) remercie monsieur BOSCHER et les organisations syndicales et invite ces dernières à exprimer leurs déclarations préalables.

M CHAVROCHE Philippe (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Bonjour à toutes et à tous, nos salutations à monsieur le directeur général adjoint qui rejoint nos collectivités. Ce recrutement, qui a suscité de la stupeur, puisque nous attendions la montée de notre actuel DRH, a été précédé par une bibliographie variée. Cette dernière nous a permis de mesurer, statistiques à l'appui, l'intérêt que lui portaient nos collègues avant de probablement le rencontrer ; en témoignent les consultations de notre récent site internet.

Demain, en fonction de l'actualité des réformes que vous avez menées dans d'autres collectivités et que vous proposez de mettre en œuvre à Rennes, dans le contexte très particulier de la stagnation de la valeur du point d'indice, la réinstauration du jour de carence, le chantage gouvernemental sur les montants des dotations aux collectivités en

fonction de l'évolution de leur dépenses de fonctionnement, l'augmentation de la CSG sans réelle compensation ... nous aurons matière à les faire revenir prendre des informations sur leur futures conditions de travail, de rémunération et possibilité d'avenir.

Nous souhaitons également dire au revoir à monsieur Joël BOSCHER, qui va quitter la barre de la DG commune non sans nous faire partager un moment convivial à la suite de ce Comité Technique commun. Soyez remercié pour les moments d'échange que nous avons pu partager et votre écoute attentive sur des dossiers individuels.

Suite à ce déroulé liminaire, revenons sur le cambriolage dont nous avons été victimes cette semaine, passons sur les multiples alertes quant au contexte matériel et social pour remercier la DRH qui a œuvré, dans la mesure de ses moyens qui se sont arrêtés à nos portes « fracturées ». Profitons-en pour rendre honneur à nos collègues de FO et de l'UGICT-CGT qui ont pris le relais avec patience et efficacité : ils ont assuré dans l'urgence, la fermeture de nos locaux et une part de la logistique, afin d'accueillir, sereinement nos élus le 04 octobre.

Revenant à l'ordre du jour de ce Comité Technique, nous n'avons pas trouvé de point sur la mission Formation malgré une annonce faite auprès des agents. Nous en profitons donc pour demander l'inscription d'un point sur les missions Formation et Parcours Professionnels du Service Emploi Compétences au prochain Comité Technique à l'aune des transformations envisagées.

Nous avons trouvé un point étonnamment convergent, au sein des organisations syndicales et avec vous, les élus. Nous voulons parler de l'égalité Femmes - Hommes. Au reste, nous pourrions citer une formule régulièrement brandie par les opposants à la politique de notre Président, qui est : "et en même temps".

Nous clamons l'égalité des genres, partout et sur tous les sujets et en même temps... que les saoudiennes vont bientôt conduire ... certes sous tutelle d'un homme. Nous voulons l'égalité dans les salaires, les déroulements de carrière, et en même temps nous classons les métiers dans différents parcours professionnels sans réelle étude sur les impacts en terme d'égalité. Nous voulons l'égalité dans les choix de nos futur.e.s titulaire.s de poste.s à responsabilité et en même temps nous proposons à nos titulaires de concours ou diplôme de devenir des reçus collé.e.s ou d'aller se faire nommer ailleurs. Nous voulons l'égalité des chances, des missions, et en même temps, face à de supposées baisses des subventions, baisse d'activité, nous confions tout cela au monde associatif, aux délégations de service publics, aux Sociétés Publiques Locales ou autres montages promotion de la précarité et de la dévalorisation des investissements individuels. Nous devons produire des listes de candidat.e.s pour les prochaines élections professionnelles en adéquation avec la représentativité Femmes-Hommes au sein de nos collectivités et en même temps ne serait-ce pas une entrave au droit syndical ? Nous revendiquons l'égalité des droits liés au congé maternité et en même temps les ordonnances sur la loi travail XXL vont permettre de revenir sur les accords de branches qui pouvaient être plus favorables que la loi.

Nous concluons nos propos par deux points :

La réaffirmation de l'opposition de la fédération CGT des Services publics à la baisse de la cotisation obligatoire du CNFPT et à l'adaptation à cette baisse telle qu'elle s'exprime dans les choix gestionnaires de cet établissement public. Nous inviterons les agents de nos collectivités à exprimer leurs angoisses auprès du gouvernement et du CNFPT. Ce pour constater une dégradation à travers les éléments suivants :

- baisse du temps de formation de l'offre catalogue,
- pédagogie inversée inadaptée aux publics auxquelles elles s'adressent,
- baisse globale de l'offre de formation.

Ces changements inacceptables et préoccupants pour l'avenir sont d'abord la conséquence d'une décision gouvernementale diminuant le montant de la cotisation obligatoire au CNFPT à 0,90 % d'une partie de la masse salariale. A fortiori, les choix faits par le CNFPT de privilégier la pédagogie inversée pour diminuer, dans des proportions importantes, la durée en présentiel des formations, la diminution de l'offre du catalogue au profit d'un développement des formations internes aux grandes collectivités vont aggraver le caractère très inégalitaire de l'accès à la formation.

Les politiques d'austérité budgétaire annoncées vont non seulement réduire le volume global de l'offre de formation mais, de surcroît, aggraver les différences d'accès selon que l'on appartienne à un cadre d'emploi familial avec le numérique ou non, selon que la collectivité a les moyens de compléter l'offre de formation du CNFPT ou non.

Enfin, nous aimerions rappeler que nous sommes comme tous les agents de nos collectivités, comme tous les services, et que nous aimerions que soient anticipés davantage les dossiers traités sans compter "la pluie" de rendez-vous et son corollaire : la réunionite. Le dialogue social se nourrit dans la réciprocité, à défaut, nos administrations se condamnent au monologue.

Pour clore notre propos, nous ne pouvons qu'approuver l'économie de 500 000 € réalisée par le changement de messagerie. Nous ne doutons pas d'être invités par madame la Maire et monsieur le Président à faire des suggestions pour réinvestir cette somme, pour grossir l'enveloppe de notre Agenda Social par exemple ; et les féliciter d'avoir envisagé des économies ailleurs que sur le budget de fonctionnement, autrement dit sur les rémunérations des agents.

Merci pour votre écoute."

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

"Le 1^{er} point concerne la transmission trop tardive des pièces préparatoires au Comité Technique. Si nous sommes parfaitement conscients des difficultés organisationnelles que cela représente, il en est de même pour nous pour étudier convenablement les dossiers. Je vous ferai grâce de mon temps de sommeil ces dernières 48h, qui pourrait faire la mention, pour information, du non-respect du temps de sommeil minimal entre 2 vacations.

Fait divers : Les locaux Force Ouvrière ont été cambriolés dimanche dernier. Nous avons bien reçu les messages de l'administration ainsi que de vous-même, monsieur le Président, sur la nécessité du renforcement de la sécurité du site Torigné. Pour qu'il n'y ait pas d'impair, nous demandons à ce que les portes d'entrée de chacune des organisations syndicales soient renforcées et qu'une alarme anti intrusion soit posée dans les parties communes.

Atteinte au droit syndical : en début d'année au lendemain d'une visite à l'école des faux ponts, la déléguée syndicale qui m'accompagnait a été brutalement agressée verbalement par sa supérieure hiérarchique, agression en lien direct avec l'activité syndicale de l'agent. S'en sont suivis près de 6 mois d'arrêt maladie pour la déléguée syndicale agressée. Après passage en comité médical, la non-imputabilité au service semble se prononcer, nous restons dans l'attente de la publication de l'arrêt. J'attire votre attention, monsieur le Président, sur cette situation car si la non-imputabilité au service devait se confirmer, sachez que je ne l'accepterai jamais, la déléguée syndicale n'a commis aucune faute. L'agression dont elle a fait l'objet est inqualifiable et porte atteinte au droit syndical. Aussi je sollicite auprès de vous un rendez-vous afin que nous puissions échanger à ce sujet.

Agenda Social, volet carrière : Au sein de l'intersyndicale FO, CGT, UGICT-CGT et SUD, le syndicat Force Ouvrière sollicite la reprise immédiate des négociations. Nous réclamons l'abandon de la classification des métiers en 3 parcours, car celle-ci est injuste, arbitraire et va à l'encontre du label égalité, les métiers fortement féminisés étant les plus sanctionnés. C'est en organisation syndicale responsable que nous refusons d'être associés à une politique d'austérité sur les plus bas salaires qui maintient les inégalités sociales entre les hommes et les femmes.

L'application des critères statutaires pour l'ensemble des agents de catégorie C estimée à 1,3 million d'euros par an, correspond à une augmentation de moins de 0,3% de la masse salariale. Cette augmentation de 0,3% permettrait à 70% de vos agents d'évoluer de façon égalitaire et favorable. Ayez le courage de rompre avec l'idéologie des critères discriminants de 2007, basée sur le ralentissement des carrières pour laisser place à une vraie politique sociale et juste envers ceux qui rendent au quotidien un service public de qualité à vos administrés. Nous réclamons qu'un accord soit trouvé avant la fin de l'année, l'administration elle-même qualifiant les critères actuels non conformes avec le droit.

Dans l'hypothèse où une vraie reprise des négociations n'était pas possible, nous réclamons le passage de ce dossier au Comité Technique du 17 novembre afin que les représentants de l'administration, en collaboration avec les partenaires syndicaux peu soucieux des questions d'égalité, valident ces critères inéquitables. Un courrier en ce sens a été envoyé à madame la Maire de Rennes et Monsieur le Président de Rennes Métropole.

Le Syndicat Force Ouvrière de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole, conformément à ses statuts, milite pour l'application des statuts comme seuls critères valorisants et équitables pour l'ensemble des agents des trois collectivités quel que soit leur sexe."

Mme GILBERT (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Septembre : le cycle de congés estivaux est cette fois derrière nous, les services ont repris le rythme de croisière, ou de marche forcée, les réunions ont repris entre les organisations syndicales et l'administration et l'agenda se remplit comme à chaque retour de vacances.

Une rentrée comme les autres semble-t-il ? Pas tout à fait. Il y a du mouvement dans l'air : Dans nos collectivités d'abord : Joël BOSCHER part, une nouvelle direction générale se met donc en place avec Laurence QUINAUT. Nous souhaitons aussi la bienvenue à Johan THEURET dont nous avons lu avec attention les écrits nombreux sur les relations sociales.

Le gouvernement bouscule aussi notre rentrée. Les annonces sur les contrats aidés ou encore la menace de l'application stricte des 1607 heures remet la question des effectifs et du temps de travail au cœur de l'actualité et touchent à des sujets au combien sensibles sur fond de fonctionnaire bashing un peu réchauffé.

Une rentrée sous le signe du mouvement donc ?

Nous avons pourtant le sentiment de piétiner :

L'échec de la négociation sur les carrières des agents de catégorie C a mis un coup d'arrêt à l'Agenda Social, à toute négociation, à toute avancée.

Nous laissons l'explication de cet échec à ceux qui en portent la responsabilité. Nous avons fait des propositions, négocié, obtenu des avancées. Ces avancées ont été jugées et sont toujours jugées inacceptables par plus de 50% des organisations syndicales : pas d'accord, pas d'avancée. L'immobilisme ne serait-il pas finalement le plus grand ennemi du progrès social ?

Blocage : c'est le constat affligeant que nous partageons tous les jours avec les agents que nous rencontrons. Pas d'avancée pour les agents de catégorie C mais, par ricochet, pas non plus pour les B et A. Les CAP d'octobre et de novembre en seront la triste illustration pour tous les agents qui passeront une année de plus à côté d'une évolution de carrière, qu'ils tenaient du bout des doigts.

Pour faire diversion sur les conséquences de ces postures rétrogrades, ces mêmes organisations ont fait le choix des attaques et de la mauvaise foi, à la limite ou presque de la diffamation. Il faut leur reconnaître une certaine dose d'imagination. On nous rapporte sur le terrain que la Maire nous octroierait des voitures de fonction ou encore que c'est elle aussi qui aurait constitué nos listes électorales. On nous accuse encore d'arrachage de tracts ou pire encore de violences physiques, et ce n'est pas tout.

Alors ne nous attendez pas sur ce terrain, pour nous la rentrée est faite : nos cartables, crayons, mais surtout nos idées et notre détermination sont en ordre de marche.

Nous continuons donc de vouloir contribuer au débat, au vrai, à proposer et à négocier des avancées concrètes et mesurables pour les agents.

Oui mais comment avancer ? Ces mêmes organisations, fortes de leur pouvoir de blocage, annoncent dès la rentrée qu'elles ne signeront aucun accord, ni en 2017 ni en 2018. Ou plutôt, elles conditionnent une éventuelle signature à des revendications dont chacun sait autour de la table comme dans les services qu'elles sont irréalisables voire même contraires aux attentes des agents.

Donc aucun accord en perspective en 2017, ni en 2018. Aucune avancée pour les agents : beau programme.

Allons-nous nous contenter de cela ? Monsieur CHARDONNET, allez-vous dire pendant encore un an et demi "je ne peux rien faire" ?

Nous avons, c'est vrai, défini, syndicats comme employeur, des règles de négociation. Le principe de l'accord majoritaire, nous le portons, en faisait partie et devait donner du sens à l'agenda social.

Aujourd'hui la donne a changé, 55% des syndicats se placent clairement en dehors de toute volonté de négociation. Les règles ont donc changé, l'intersyndicale est claire sur ce point et les agent.es ne doivent plus être les perdants de cette situation.

Vous devez en prendre acte et débloquer la situation en annonçant des mesures concrètes dès 2017. Nous vous avons fait récemment encore des propositions concrètes en ce sens pour améliorer les carrières et la rémunération des agents de catégorie C et donner des signes aux agents de catégorie B et A. Nous avons aussi fait part de nos priorités pour 2018.

Alors, donnerez-vous raison à ceux qui disent que vous êtes satisfaits de cette situation, qui vous accusent d'économiser sur le dos des agents ?

Souhaitez-vous faire perdurer ce simulacre de dialogue social, indigne des ambitions que nous portons collectivement pour l'amélioration des conditions de travail et salariales de tous les agent.es de la Ville, de Rennes Métropole et du CCAS ?

Nous sommes capables de mieux, à la CFDT, nous y sommes prêts : nous n'attendons plus que vous."

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) remercie les organisations syndicales pour leurs propos introductifs et leurs mots d'accueil. Il indique être très attaché au service public et à la fonction publique, en particulier à la fonction publique territoriale, c'est ce qui motive son implication professionnelle depuis des années.

Il exprime ensuite son grand attachement au dialogue social, à la concertation sociale. Les organisations syndicales n'ont pas manqué de mentionner certains écrits mais ses expériences en témoignent également. Pour lui, le dialogue social est un élément constitutif de la richesse des ressources humaines, il y est donc très attaché, tout comme à l'écoute et au respect des parties, et de toutes les parties; le dialogue devant s'exercer dans un climat de confiance et de sérénité.

Il indique aux organisations syndicales qu'ils auront l'occasion de se rencontrer très prochainement lors de rencontres bilatérales afin de mieux se connaître. Il ajoute que sa porte est toujours ouverte pour échanger avec les organisations syndicales.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) réagit aux déclarations des organisations syndicales et commence par faire référence au mail sur les locaux Torigné et indique être très conscient, avec la direction des Ressources Humaines, qu'un certain nombre de mesures, de type alarme ou autre, sont à mettre en œuvre et le dossier est à l'étude. Il ne peut que dire que la situation est regrettable et qu'ils feront tout pour que les choses se passent au mieux.

Monsieur JOURDAN a également formulé une demande de rendez-vous, cela lui permet de rappeler que sa porte est toujours ouverte.

Sur le reste, il prend acte avec satisfaction de ce qu'a dit la CFDT. L'employeur ne pouvant pas toujours tout porter sur le dos, il est satisfait d'entendre, de manière officielle en Comité Technique, qu'ils sont prêts à changer les règles du jeu et de ne plus se tenir à cette règle d'accord majoritaire, il attendait une annonce formelle et que cela soit inscrit dans un procès-verbal. Il en prend acte et ils en rediscuteront.

Sur le protocole PPCR, il indique à l'intersyndicale qu'il est toujours sur la table et il conclut en rappelant la date du 17 octobre pour la rencontre avec la Maire de Rennes et le Président de Rennes Métropole.

Mme FICHER (SUD) souhaite réagir.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) lui rappelle la règle qu'une fois ayant annoncé, en tant que Président du Comité Technique, que les débats sont clos, les organisations syndicales ne réinterviennent pas. Il a annoncé la poursuite de l'ordre du jour, madame FICHER trouvera un autre moment dans ce Comité Technique pour s'exprimer. Il tient à cette règle et ne souhaite pas à avoir à la rappeler tout le temps. Il ajoute qu'il y a un évènement particulier à 11h30, un départ en retraite d'un directeur général des services étant un moment assez rare pour que tout le monde puisse y assister.

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

Madame Katja KRUGER et monsieur Philippe CHAVROCHE sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 16 JUIN 2017 (AVIS)

M. JOURDAN (FO) s'excuse de sa lecture tardive du document mais il s'est rendu compte d'erreurs dans les conclusions des votes. Bien souvent, les votes sont indiqué favorables au lieu de favorables à l'unanimité ou favorables au lieu de défavorables.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) indique qu'une erreur peut arriver mais qu'il ne dise pas "bien souvent" car cela sous-entend une volonté. L'erreur est humaine.

M. JOURDAN (FO) indique qu'il l'aborde de cette manière.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 10 février 2017** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			

Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

**POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE –
BIBLIOTHÈQUES DES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DU DÉPARTEMENT DES PUBLICS
(AVIS)**

Mme GUERIN (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Monsieur le Président,

Nous avons communiqué le rapport sur la réorganisation du département des publics aux agents de la bibliothèque des champs libres et leur avons demandé de nous faire part de leurs éventuelles questions, observations ou réserves. Suite à cet échange nous demandons la modification de la première phrase du point C : en réunion le nouvel organigramme a été présenté déjà fait, nous avons également une question sur l'intitulé du service/ équipe " Accès et Services" qui ne semble pas très évocateur est-il définitif ?

Et enfin les agents nous ont demandé de vous faire part de quelques réserves/inquiétudes qui ont pu être formulées par rapport à une perte de l'expertise accessibilité dans sa dilution dans un service au nom flou "accès et diffusion".

Nous voterons favorablement à ce rapport"

M. DELAMAIRE (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Ce projet de réorganisation nous a été présenté en juin. La nécessité de réorganiser ce service est partagée par tous, direction comme agents. Moins d'échelonnement hiérarchique, un plus grand partage des informations et du contact avec le public, ces objectifs ont été abordés avec les agents. La concertation a bien eu lieu. L'organigramme proposé nous semble cohérent même si chacun reconnaît qu'un poste supplémentaire n'aurait pas été de trop, loin de là. Ce point sera à surveiller et à réajuster selon nous lors du bilan qui devra être fait après un an de fonctionnement comme pour toute réorganisation.

Nous nous satisfaisons bien-sûr de la transformation du poste de C en B, portée à la réunion de préparation par la CFDT et l'UGICT.

Nous aurions pu aller plus loin : pour la CFDT, le poste engagement des publics relève de la catégorie A, à la fois du fait des compétences et responsabilités demandées à l'agent mais également pour des questions de positionnement auprès des autres services de la Bibliothèque des Champs Libres. Pour ces raisons, nous demandons que ce point soit revu lors du bilan de cette réorganisation.

Nous nous saisissons comme dans chaque service, des réorganisations pour demander l'actualisation des fiches de postes et leur réévaluation en cas d'écart entre les missions et le grade occupé par l'agent. Nous avons lors de la négociation sur les carrières des agents de catégorie C pu constater que, dans certaines filières, bon nombre de fiches de poste ne sont pas à jour ou ne reflètent pas la technicité ou la responsabilité demandées aux agents. C'est particulièrement le cas de la filière culturelle et des agents travaillant dans les équipements culturels, toutes catégories confondues. Lors de la rencontre de juin à la direction de la Culture, la CFDT avait demandé qu'un travail spécifique soit engagé au sein de cette direction, sur la base de fiches de postes réactualisées, pour réduire ces écarts importants constatés. Accepté par la direction, nous avons convenu que ce travail s'engage en septembre mais nous sommes le 29. Le mois n'est pas fini sans doute mais les CAP se suivent et se ressemblent et nous rappelons l'urgence à faire avancer cette question et demandons à ce qu'une première rencontre soit organisée dans les meilleurs délais."

Mme BEDEL (directrice des bibliothèques de Rennes et de Rennes Métropole) demande des précisions sur la 1^{ère} question de la CGT.

Mme GUERIN (UGICT-CGT) indique que ce n'est qu'un détail mais qui a été remonté par les agents. Point C à la page 2 du rapport, il est écrit "plusieurs réunions avec l'ensemble des agents ont permis l'élaboration commune de la proposition d'organisation". Les agents ont dit qu'en réunion, l'organigramme leur a été présenté déjà fait.

M. PICHARD (responsable du département des publics de la bibliothèque des Champs Libres) indique qu'il y a eu plusieurs réunions durant lesquelles ils ont discuté et ont pu mettre en avant un certain nombre d'exigences et de

besoins. Lors de la 1^{ère} réunion, ils ont passé beaucoup de temps à définir les enjeux et les besoins de cette organisation. La proposition d'organigramme a été faite 3 ou 4 réunions après.

Mme GUERIN (UGICT-CGT) répond que les agents n'ont pas dit que c'était lors de la 1^{ère} réunion, mais ils n'ont pas eu la sensation d'avoir élaboré ce nouvel organigramme au cours des réunions. Ceci étant, cela ne semblait pas les déranger, c'est la formulation du paragraphe qui a posé problème.

Mme BEDEL (directrice des bibliothèques de Rennes et de Rennes Métropole) poursuit avec le sentiment exprimé de perte d'expertise sur l'accessibilité, question à laquelle elle a déjà eu l'occasion de répondre lors de la rencontre de la semaine précédente. Elle a indiqué que la nouvelle organisation comprenait 4 niveaux de prise en compte de l'accessibilité et elle a également proposé de trouver un autre nom pour cette équipe qui fasse bien apparaître la notion d'accessibilité.

Sur la question des fiches de postes, Mme Bedel précise qu'elles sont en cours d'élaboration avec les collègues et qu'elles pourront être présentées lors du bilan. Elle donne la parole à madame POULAIN s'agissant des fiches de postes à la direction de la Culture.

Mme POULAIN (directrice de la culture) indique ne plus se rappeler qu'elle avait dit le mois de septembre mais plutôt la rentrée. C'est un travail important dont elle ressent aussi le besoin. Ce sujet a été pris en main de manière plus globale début septembre en engageant un diagnostic sur l'ensemble des pratiques managériales au sein des équipements. Un stagiaire rencontre l'ensemble des directeurs pour faire un état des lieux des pratiques managériales, dans le cadre du travail sur l'animation managériale.

Elle indique d'autre part que la préparation budgétaire a pris beaucoup de temps en septembre et elle se propose de fixer la date de rencontre dès son retour au bureau.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du Département des Publics :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

**POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE :
BILAN ET AJUSTEMENTS DE L'ORGANISATION DES SERVICES CENTRAUX (AVIS)**

M DELAMAIRE (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Cet ajustement arrive à la suite de plusieurs autres ajustements de l'organisation des services centraux de la direction de la Culture, ajustements nécessaires suite à une période très compliquée avant l'arrivée de la nouvelle directrice.

Nous avons consulté des agents concernés. Même si toutes leurs demandes n'ont pas été prises en compte, ils ont apprécié le fait d'avoir été associés. Et s'ils approuvent cette réorganisation, qualifiée soit de fine et agile soit relevant du bricolage selon la position occupée dans l'organigramme, ils regrettent en même temps qu'elle ait été mise en place essentiellement pour pallier un manque d'effectif. Nous demandons à ce qu'un bilan intermédiaire soit réalisé pour vérifier que l'organisation fonctionne et que des problèmes de charge de travail ou relationnels ne perdurent pas.

Cette réorganisation a aussi été l'occasion de requalifier le poste du chargé de mission de suivi des manifestations, ce qui permettra à l'agent prochainement, nous l'espérons, d'occuper un cadre d'emploi correspondant véritablement à ses responsabilités et ses compétences."

Mme POULAIN (directrice de la culture) rappelle simplement les raisons de cette réorganisation pour faire face à la réouverture de la salle Guy Ropartz, à effectif constant. Cependant, ils ont essayé de faire de cette contrainte une opportunité afin de faire de cette salle l'un des leviers de la politique culturelle. Le bilan se fera à 6 mois puis à un an et sera précieux. Cette opportunité permet, en outre, d'accompagner l'évolution de la direction vers une plus grande fluidité et horizontalité qui semblent fonctionner.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et les ajustements de l'organisation des services centraux :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 3C : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – SERVICE EXPLOITATION – PLATEFORME RENNES : ORGANISATION DES ANTENNES SIGNALISATION VERTICALE, SIGNALISATION HORIZONTALE, SERRURERIE FORGE, MOBILIER URBAIN ET VOIRIE DE LA PLATEFORME RENNES (AVIS)

M. JOURDAN (FO) déplore la mort lente et silencieuse du métier de paveur puisque les paveurs disparaissent. Les paveurs seront remplacés par des agents polyvalents, il demande si cela est lié au projet de classification des métiers en 3 parcours qui prévoit un avancement beaucoup moins favorable pour les agents polyvalents vis-à-vis des paveurs.

M. GENDROT (SUD) indique qu'il leur paraît un peu d'éclater une antenne de mobilier urbain entre trois subdivisions de voirie à cause de la mésentente entre trois agents, cela ne fait que déplacer le problème et, en plus, remet en cause l'OATT de 10 agents. Ils voteront contre.

M. HAMON (CFDT) indique ne pas porter la même lecture sur le rapport que ses collègues et sur les échanges avec la direction de la voirie. La concertation est là, pas seulement sur le nombre de réunions mais aussi sur la qualité des échanges. Sur point, il souligne que la direction de la Voirie a une pratique ancienne de la concertation et qu'elle s'inscrit dans les services vertueux sur ce sujet.

Les agents, comme dans les dossiers précédents, ont pu exprimer leur choix de nouvelle affectation. La démarche que la CFDT avait suggérée précédemment, qui a été une nouvelle fois appliquée, a permis à chaque agent de se positionner en son âme et conscience, sans influence, par le biais d'un vote papier, c'est important. Les agents interrogés ont tous eu leur premier choix numéro un sauf deux agents qui ont eu leur choix numéro 2.

S'agissant du projet d'organisation du service, ce dernier a évolué dans son projet au vu des retours des agents, ce qui est un élément positif. Il ajoute que le projet en lui-même a du sens : plus grande efficacité des agents, un meilleur service rendu à l'usager. Jusqu'aujourd'hui, les fonctionnements étaient cloisonnés, sans pluridisciplinarité. Le fonctionnement déjà mis en œuvre dans les plateformes extérieures à Rennes fonctionne bien. Il y avait également un déséquilibre dans l'année lié à la saisonnalité avec des services qui fonctionnaient de manière fractionnée : la voirie qui intervenait, puis la signalisation puis ensuite encore plus tard la peinture au sol, puis ensuite les panneaux de signalisation. Il y avait donc des chantiers qui traînaient en longueur avec des soucis de coordination. Cette nouvelle organisation apporte des réponses à ces sujets et permet d'être en cohérence avec les plateformes extérieures. Il est important que la plateforme de Rennes ne fasse pas exception. Il ajoute que la métropolisation passe aussi par cela : une organisation à l'échelle des 43 communes.

Il aborde ensuite la formation, qui avait été abordée précédemment mais qui n'a pas été débattue de nouveau lors de la dernière réunion avec les organisations syndicales et il demande donc des précisions sur ce point.

Un autre point qui n'est pas abordé dans le rapport est celui du groupe de concertation habillement (GCH) qui n'existait pas à Rennes Métropole mais qui existait à la Ville. La CFDT avait émis le souhait que le groupe de concertation habillement de Ville de Rennes soit transposé à Rennes Métropole, ce qui a été le cas et constitue, aussi, un élément positif.

Ils voteront donc pour ce rapport.

M. PIQUET (directeur de la voirie) rappelle que l'objectif est d'apporter une polyvalence au sein des équipes. Il revient sur les échanges avec les agents des communes lors des transferts à Rennes Métropole, ils avaient peur de venir à la métropole car ils avaient peur d'une trop grande spécialisation. Il y a donc des évolutions qui sont liées à la métropole mais aussi des évolutions liées à l'efficacité du service. Pour les paveurs, la voirie faisait le terrassement, les paveurs venaient poser les bordures et les caniveaux, puis la voirie revenait pour faire l'enrobé et finir le chantier. Enfin, le mobilier urbain venait poser le mobilier. Cela posait des problèmes d'interaction, d'aller-retours, ce qui engendrait un manque d'efficacité. Il rappelle que les paveurs ont gardé leur statut de paveur et vont plutôt réaliser le pavage sur un chantier mais il leur est demandé plus de polyvalence et de pouvoir aider les collègues à faire de l'enrobé et inversement.

S'agissant du mobilier urbain, dire que la réorganisation a lieu à cause des problèmes personnels n'est pas tout à fait vrai, cette situation a fait accélérer les choses car ils voulaient d'abord réaliser la fusion des antennes de signalisation mais cette réorganisation était déjà prévue afin de gagner en efficacité.

Il aborde en fin la question des formations et affirme que celles-ci sont bien prévues, la question du matériel supplémentaire à prévoir étant donné que la signalisation horizontale est soumise à la saisonnalité et que les agents de la signalisation feront davantage de marquage routier en été contre plus de signalisation de police sur panneaux en hiver.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) confirme que le groupe de concertation habillement est convoqué le 10 octobre et que sont invités les services Ville et Métropole, et qu'il s'agit bien aujourd'hui d'un groupe de concertation habillement commun.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de la plateforme Rennes :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			4	
Mme Christine LESUR (CGT)			X	
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)			X	
Mme Isabelle JEGOU (CGT)			X	
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)			X	
Pour SUD		3		
Mme Josiane FICHER		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN		X		
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	6	4	4	

POINT 3D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTE – DIRECTION PETITE ENFANCE : ORGANISATION DE L'ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA DIRECTION (AVIS)

Mme MILET (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"La CFDT partage le constat sur les difficultés et les dysfonctionnements en cours et s'accorde sur les objectifs de cette réorganisation :

- *faciliter la continuité du service public,*
- *assurer une meilleure coordination en central et dans les crèches, notamment entre les directrices, les responsables adjointes et les assistantes,*
- *harmoniser les outils,*
- *améliorer les conditions de travail des assistantes travaillant dans les crèches.*

Les fiches de poste sont plus cohérentes et permettent une meilleure valorisation des compétences et expertises acquises. Cette réorganisation va permettre au final de donner plus de sens au travail de chacun.e, ce que la CFDT ne peut que soutenir.

Nous avons échangé avec les assistantes administratives qui ont bien été concertées pour cette réorganisation. Par contre, le fait que tous les postes soient réattribués fragilisent certains agents et nous interpellent fortement. C'est une volonté de la directrice, qui souhaite insuffler du dynamisme dans l'équipe, au même titre que les bourses de mobilité en

cours dans nos collectivités. Si les objectifs de ces deux procédures peuvent se rapprocher, il y a une différence notable : le fait que la mobilité est choisie pour la bourse de mobilité et contrainte dans le cas de la direction Petite enfance.

Dans ce cadre, la CFDT souhaite qu'une priorité soit donnée aux agents dont le poste est rouvert quasi à l'identique, car c'est une position qu'on défend dans toutes les réorganisations.

Par ailleurs, certains agents s'inquiètent du devenir de certains postes de travail adaptés pour raison de santé et d'autres s'interrogent sur les critères retenus pour les entretiens de recrutement et sur le fait que la procédure soit totalement équitable.

La CFDT demande une réunion supplémentaire avec les organisations syndicales, une fois les affectations retenues. Si l'affectation ne convient pas du tout à un agent, nous souhaitons qu'un accompagnement à la mobilité soit mis en place.

Nous estimons la procédure très risquée au vu du contexte et de la réticence d'une partie des agents sur la mobilité contrainte. Si on partage les objectifs de la réorganisation, on craint qu'il y ait plus à perdre qu'à gagner. La CFDT s'abstiendra."

M CHAVROCHE Philippe (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous avons eu l'occasion d'échanger avec les agent.e.s concerné.e.s par ce rapport ainsi qu'avec des représentants d'autres organisations.

Le constat est le suivant :

- L'état des lieux est juste,*
- Les solutions sont incohérentes avec ledit contexte et sans prise en considération des conditions de travail des agents.*

A la lecture du rapport, nous souhaitons des informations complémentaires sur les éléments suivants :

- Avez-vous répondu aux points soulevés lors de l'évaluation du premier groupe de travail sur la répartition des tâches administratives entre les différents acteurs (responsable d'établissement, adjoint.e, assistant.e administratif.ve) ?*
- Nous avons des interrogations sur le tableau en bas de la page 3/5, il est écrit "un équivalent temps plein" avec un astérisque. Un équivalent temps plein est un équivalent temps.*
- Nous souhaitons des précisions sur la prise en compte des individualités parmi les agent.e.s en poste actuellement vis-à-vis des adaptations de poste de travail ou encore, reclassement pour raison particulière.*

Nous comprenons que la situation actuelle ne soit pas satisfaisante mais nous doutons de la méthode. D'autres questionnements amenant d'avantage de réponses sont nécessaires avant de proposer aux agent.e.s un jeu des chaises musicales. Cette dynamique renforce la compétition entre collègues, rajoute du stress et de la pression sur le dos d'agent.e.s déjà en difficulté. Nous voterons donc contre ce rapport."

Mme FICHER (SUD) indique que le diagnostic correspond tout à fait au ressenti des agents.

Elle s'interroge cependant sur les réponses qui seront apportées. En effet, elle a eu l'occasion d'en échanger longuement avec madame PERRIER-RIDET, il y a les situations des personnes en poste pour raison de santé ou reconversion pour lesquelles les réponses ne sont pas très rassurantes.

Il y a également le fait d'intervenir dans deux crèches sur la même journée. Elle se demande si cela ne pourrait pas être revu pour que les interventions soient d'une journée entière. Quand bien même le ¼ d'heure de déplacement soit prévu, il n'y a pas que cette question.

Enfin, elle regrette que le travail sur les fiches de postes des directrices et directrices-adjointes n'ait pas été fait en amont de ce travail car elle reste persuadée qu'elles auront un impact sur les missions des assistantes. Elle fait confiance à la direction mais elle demande une vigilance sur ce point car sur 6 agents, 2 ont des problèmes de santé.

Mme PERRIER RIDET (directrice de la petite enfance) rappelle qu'il s'agit de plusieurs mois de travail avec l'accompagnement de CoProD. Elle souligne le travail de concertation avec les assistantes administratives pour poser le diagnostic de départ. Elle rappelle que toutes les assistantes administratives ont été reçues individuellement et qu'ensuite, a eu lieu un questionnaire sur le rôle attendu par les directrices et un travail collaboratif sur les fiches de poste qui sont très précises sur la répartition des tâches. Ils ont été très vigilants à ce travail avec également les directrices et les adjointes des crèches. Elle assure que la distribution et la répartition des tâches est très précise et ne changera pas.

Au vu des enjeux, la question de la continuité de l'assistance administrative en direction amène à demander 2 postes à la direction Petite enfance pour assurer des missions de manière continue, ce qui a un impact sur les autres postes. Il était

donc difficile de modifier les 6 postes sans recourir à un jury. Ils ont cependant conscience que certaines personnes ne se retrouvent pas dans les nouvelles fiches de poste et ils seront vigilants à leur accompagnement au changement, voire à la mobilité. En outre, chaque assistante administrative sera accompagnée dans ses fonctions, il leur sera proposé des temps mensuels en central et des réunions de travail trimestrielles avec cette idée de travailler main dans la main pour harmoniser les pratiques et les outils.

Sur la question des postes aménagés, ils seront vigilants et assure que si la personne doit intervenir en crèche, le poste sera aménagé également.

S'agissant du tableau, les postes sont indiqués en équivalents temps plein. En fonction des temps partiel des agents, l'organisation devra être ajustée. Elle ajoute que tous les scénarii ont été envisagés.

Enfin sur la question du déplacement, elle précise qu'il n'y aura qu'une seule journée par semaine où la personne aura à se déplacer dans 2 crèches, avec une vigilance sur la proximité géographique entre les 2 crèches. Elle confirme que le temps de trajet ainsi que le coût du déplacement sera pris en compte.

Mme MILET (CFDT) rappelle le souhait de la CFDT d'avoir une réunion supplémentaire sur les affectations.

Mme PERRIER RIDET (directrice de la petite enfance) indique que les entretiens sont actuellement en cours et que le critère principal est celui des compétences par rapport aux profils de postes. Suite à ces jurys, il n'y a pas de soucis pour une nouvelle réunion.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de l'assistance administrative de la direction Petite Enfance :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Yannick DELAMAIRE			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Sérena LENEVEU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	3	5	6	

**POINT 4 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTE –
DIRECTION PETITE ENFANCE – ACCUEIL FAMILIAL : ACTUALISATION DU RÈGLEMENT DE
FONCTIONNEMENT DES ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S (AVIS)**

Mme MARCHAND (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

Tout d'abord, le règlement de fonctionnement à l'intention des assistantes maternelles nécessitait en effet une réactualisation du fait du changement de réglementation, de la mise en place de nouveaux protocoles et méthodes de travail à la direction Petite enfance depuis 2003. Ce travail a été réalisé en concertation avec les assistantes maternelles et amène plus de protection pour ces agent.e.s aux statut et conditions de travail très particulières au sein de nos collectivités.

Nous avons également été associés à ce travail et des modifications ont pu être intégrées suite à nos retours du terrain. Ensuite, plusieurs points concernant les conditions de travail des assistantes maternelles continuent de retenir notre attention, notamment l'amplitude horaire et l'équité entre les crèches de rattachement. Ce dernier point est l'un des enjeux de la réorganisation du pôle familial en cours d'expérimentation, que nous suivons attentivement et auquel nous souhaitons continuer d'être associés.

Enfin, le règlement démontre le vrai travail de professionnalisation des assistantes maternelles. Tous les agents des crèches y voient un vrai plus, notamment pour les enfants notamment qui ne supportent le mode de garde collectif et ceci permet une offre de garde encore plus diversifiée, conformément aux engagements des élus sur ce sujet et à nos souhaits. Cependant, il est dommageable, à la fois pour les petits usagers et leurs parents, pour les agents et agentes des crèches et de la direction Petite Enfance, assistantes maternelles compris bien entendu, engagés sur la professionnalisation et la pérennisation de ce mode de garde, d'en rester sur un nombre aussi réduit d'assistantes maternelles, 40 postes à terme."

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

Je m'associe aux propos des camarades du syndicat SUD, lors du point précédent, au sujet de la qualité du dialogue social avec les membres de la direction Petite enfance, je les remercie pour leur disponibilité et leur écoute et je souhaitais féliciter tout particulièrement madame DENTI, pour son professionnalisme et sa réactivité."

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) indique qu'il est toujours agréable d'entendre ce genre d'intervention.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le règlement de fonctionnement des assistantes maternelles** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			

Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'OPÉRA (AVIS)

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

"Si dans le fond nous sommes favorables à cette OATT, nous sommes très surpris quant à la forme puisque l'on demande un avis en Comité Technique le 29 septembre, pour un dossier qui s'applique déjà depuis le 1^{er} septembre comme il est écrit page 3. La formulation « il est proposé de mettre en œuvre ces propositions à compter du 1^{er} septembre » doit être remplacée par « nous vous informons que ces dispositions sont mises en place depuis le 1^{er} septembre ». Pour qu'une OATT s'applique avant un passage en Comité Technique, elle doit faire l'objet d'un vote unanime des organisations syndicales. À ma connaissance ce vote n'a pas eu lieu. Nous pouvons nous poser la question de l'utilité d'un avis à ce comité. Je ne connaissais pas la direction de l'opéra avant d'être secrétaire de syndicat. Je dois avouer que je vais de surprises en surprises, cela doit surement être dû à son ADN, le monde du spectacle. S'agissant du règlement intérieur, nous demandons le report de ce dossier, communiqué il y a à peine 36h, après une lecture succincte du dossier, celui-ci semble incomplet, puisqu'au point C-3-g l'indemnité de tournées pour les déplacements hors Ile-et-Vilaine n'est pas réévaluée à l'indice Majoré 466 comme les autres indemnités. L'article 16 - missions et déplacements mentionne « en cours ». Pour ces raisons nous demandons le report, pour nous laisser le temps de mieux étudier ce dossier et d'en échanger avec les agents de l'Opéra."

Mme GILBERT (CFDT) indique qu'il lui semble que la mise en œuvre au 1^{er} septembre avait été validée avec les organisations syndicales lors du précédent Comité Technique pour permettre l'expérimentation et ouvrir l'OATT dès le début de la saison à des agents qui l'attendaient depuis longtemps. Ils s'étaient laissé cette possibilité, sans vote formel lorsque c'est à l'avantage des agents et il lui semble que c'est le cas.

Les organisations syndicales avaient également demandé une réunion entre ces deux passages en Comité Technique, celle-ci s'est tenue le 5 septembre. Il faut noter que, pour une fois, elle a été courte et ils se sont entendu assez vite, signe que leurs relations se fluidifient.

Les propositions de l'OATT concernent aujourd'hui tous les agents et plus seulement les personnels techniques, ce qui était une demande forte de la CFDT et les propositions elles-mêmes correspondent aux attentes des agents. Elles permettent de prendre en compte les temps de travail décalés pour tous les agents. Le règlement intérieur fait mention des congés d'été, ce qui était également une demande de la CFDT, la modification demandée page 2 a aussi été intégrée, ils valideront donc ce rapport.

Reste néanmoins la question du transport, indiqué dans le règlement comme en cours, ils se verront donc sûrement une 3^{ème} fois en Comité Technique. Elle ne demande pas le report car il est important que les dispositions finalisées s'appliquent par contre, sur la question du transport, elle attend les propositions de la direction. Il lui semblait que la question avait été tranchée puisque monsieur BOSSARD avait dit clairement que le temps de transport était du temps de travail effectif et que les dispositions actuelles suffisent à le prendre en compte. Si les propositions qui seront faites consistent à dire que celui qui ne conduit pas n'est pas en travail effectif, clairement, cela ne sera pas possible. Elle pense que s'ils proposent aux collègues des services techniques de ne pas décompter le temps de ceux qui ne conduisent pas lorsqu'ils se rendent sur un chantier, la réponse serait également rapide. Elle demande donc à ce que la mission temps de travail intervienne dans la construction de la proposition.

Enfin, elle pose la question de l'intérim après le départ de monsieur SURRANS, les agents étant déjà soumis à un nombre important d'heures supplémentaires, son non remplacement risque de poser problème.

Mme POULAIN (directrice de la culture) indique être intervenue mardi matin devant l'ensemble du personnel de l'Opéra pour annoncer le calendrier du départ et les modalités de recrutement. Elle explique qu'ils réfléchissent au rapprochement des opéras d'Angers, Nantes et Rennes, ce qui a justifié qu'on ne lance pas de recrutement avant l'été puisque si l'option du rapprochement était retenue, le libellé de l'appel à candidature ne serait pas le même. Cette étude arrivant à échéance en novembre, le recrutement lancé en toute fin d'année pour une prise de fonction au printemps. Pour l'intérim, il a été proposé à Rozenn CHAMBARD, secrétaire générale, de l'assumer, bien entendu en s'appuyant sur

le collectif de direction constitué de Claire POMMIER, administratrice, Raphaël BOURDON, directeur technique et Christophe DELHOUME délégué de production. En parallèle, des renforts ont été sollicités pour décharger Rozenn CHAMBARD sur ses propres missions. Même si cela sera discuté lors de la préparation budgétaire de la Ville de Rennes, les premiers échanges donnent bon espoir de les obtenir. Dans tous les cas, tous partagent, à la Ville de Rennes, l'enjeu qu'il n'y ait pas de baisse d'activité de l'opéra l'an prochain, il faut donc s'en donner les moyens.

M. BOSSARD (directeur des ressources humaines) intervient sur le temps de transport qui serait considéré comme du temps de travail effectif, c'est globalement vrai mais il faut affiner les choses car c'est vrai, par exemple, quand un agent part de l'Opéra pour se rendre à un autre endroit mais il y a quelques nuances dans le code du travail et dans la jurisprudence concernant la fonction publique, c'est ce que vérifie Hervé DAVID, il faut aussi être en cohérence avec la convention collective du spectacle vivant puisque, souvent, les déplacements sont communs. La réponse sera donc produite prochainement, avant la tournée fin novembre.

Mme POMMIER (responsable administrative de l'opéra) précise que la question n'est pas de savoir si on le compte mais comment on le compte.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) indique que le dossier n'est pas reporté et qu'il est soumis au vote.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'Opéra :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
TOTAL DES VOIX	13		1	

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION TEMPS DE TRAVAIL : HEURES SUPPLÉMENTAIRES (INFORMATION)

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous sommes satisfaits de l'aboutissement de ce dossier en Comité Technique puisque c'est une demande qu'avait formulé le syndicat Force Ouvrière. Enfin des avancées significatives s'adressent pour tous les agents de catégorie B, reste à pousser cette réflexion pour les agents de catégories A. Nous sommes satisfaits également que ce document ait fait l'objet d'une vaste communication auprès de tous les services. Cela favorisera une harmonisation des pratiques entre les services."

Mme GILBERT (CFDT) profite de cette présentation pour faire part des retours qu'ils ont collectés sur la mise en œuvre de cette note. Plusieurs services en ont décalé la mise en œuvre car elle était difficile du fait de leurs contraintes, elle cite notamment les Bibliothèques Municipales. Pour d'autres services, le calcul pose problème et met en difficulté les agents en charge des plannings comme à la direction des Personnes Agées. Elle demande donc un "service après-vente" car il y a des besoins d'explication et d'accompagnement dans la mise en œuvre.

D'autres services ont dû revoir leur OATT car la majoration impactait fortement leur organisation. Ceux-ci ont regretté de ne pas pu avoir anticipé le contenu de cette note, qui était pourtant prête depuis de nombreux mois.

Enfin, dans certains services, qu'ils espèrent ne pas être trop nombreux, les agents n'ont pas eu connaissance de cette note, d'autres encore refusent cette note ou la modifie, parfois même par la diffusion de leur propre note qui est en contradiction avec les principes de la note.

Elle souhaite donc que la direction des Ressources Humaines puisse garantir l'application de cette note pour tous et qu'ils puissent faire un bilan; la réunion qui leur sera proposée sur le temps de travail des catégories A pourra être l'occasion d'en parler.

Elle revient sur la question de l'accompagnement à l'application et indique que les services construisent parfois leurs propres outils de décompte et qu'ils aimeraient avoir un outil commun, qui permettrait d'harmoniser les pratiques et réduirait les risques d'erreur.

Enfin, elle profite de ce point pour rappeler que, selon elle, deux points doivent évoluer dans cette note : le temps partiel, pour lequel la majoration des heures devrait s'appliquer car il est demandé aux agents d'aller au-delà de leur temps partiel, et la notion d'heures effectuées à la demande du chef de service doit être assouplie car elle est appliquée de façon inégale entre les services.

M. DAVID (responsable de la mission Temps de Travail) indique que, pour ce qui est du service après-vente, la mission Temps de Travail est à la disposition des services, il n'a pas eu connaissance de problèmes particuliers sinon il les aurait traités. Il ajoute être également à la disposition des organisations syndicales qui ont connaissance des difficultés rencontrées par les services.

Il convient qu'il y a des services où la mise en œuvre est plus complexe que pour d'autres compte tenu de leur organisation particulière comme la direction Éducation Enfance ou la direction des Personnes Agées que la CFDT a citée. S'agissant d'un outil commun du type application, ce n'est pas vraiment à l'ordre du jour actuellement mais cette question est liée à un outil plus global de comptage des présences et des absences et e-congés ne permet actuellement pas cela et ne peut de toute façon pas être déployé dans tous les services.

S'agissant des temps partiels, c'est quasiment le seul point sur lequel la réglementation est claire puisqu'elle exclue la majoration des heures supplémentaires. En outre, pour tempérer cela, un élément complémentaire réside dans le fait que les compensations propres à la collectivité, par exemple liées au travail du dimanche et de nuit sont applicables, ce qui est déjà plus que ce que prévoit la réglementation.

Enfin, ils auront bien entendu l'occasion de revenir sur ces points et sur les services qui ont des difficultés afin qu'il puisse prendre contact avec eux.

Mme FICHER (SUD) souligne l'importance de cette note dans l'harmonisation des pratiques entre les services bien que certains services restent très frileux dans son application. Elle souhaite faire un focus sur le travail qu'il reste à réaliser à la direction des Personnes Âgées puisque cela fait plusieurs années qu'elle demande un travail sur ce qu'ils appellent "les règles de gestion" et il serait vraiment temps de s'y pencher car les agents ont réellement l'impression d'être des oubliés.

M. DAVID (responsable de la mission Temps de Travail) a bien en tête les deux directions qui ont des règles de gestion, qui sont en réalité les modalités d'application de principes généraux à leur fonctionnement particulier. Il ne peut

que dire qu'il se tient à leur disposition pour retravailler ces règles, et notamment l'application des règles des heures supplémentaires.

Les membres du Comité Technique commun ont pris acte de cette information.

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : FIXATION DU RATIO D'AVANCEMENT AU GRADE D'ADMINISTRATEUR GENERAL (AVIS)

M. JOURDAN (FO) indique que Force Ouvrière émettra évidemment un avis favorable et demande que ce dossier serve d'exemple pour l'avancement des agents de catégorie C.

M. HAMON (CFDT) indique ne pas partager l'avis de son collègue et donne lecture de la déclaration suivante :
"Plusieurs grades ont été créés par le PPCR, j'invite ceux qui ne le savent pas à consulter l'excellent ouvrage qui détaille le PPCR en ligne sur leur page sur l'Intra.

Plusieurs grades ont donc été créés par le PPCR, dont le grade d'administrateur général.

De nombreux critères d'avancement doivent être révisés. Nous attendons localement des réponses sur les avancées qui nous seront proposées pour 2017. On attend de savoir ce qui sera décidé pour les agents de catégorie C. Nous attendons aussi de connaître le calendrier des négociations pour les catégories B et A.

Le grade d'administrateur appartient à la catégorie A. Nous le disons en déclaration préalable, nous vous avons fait part de propositions concrètes pour 2017 pour toutes les catégories, nous n'avons aujourd'hui pas d'éléments sur les propositions avancées qui seront retenues. Pour la CFDT, le grade d'administrateur général ne peut pas faire exception à la règle et doit faire partie des discussions globales qui vont s'engager, on l'espère, prochainement.

On ne doute pas que les deux agents concernés sont des agents méritants et sérieux, mais les services sont remplis d'agents méritants et sérieux qui, eux, doivent attendre. Nous souhaitons donc attendre que les négociations sur les carrières aboutissent, c'est la raison pour laquelle nous demandons le report de ce point à une date ultérieure."

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) entend les propos de la CFDT cependant, il fait une différence entre ce grade à accès fonctionnel, même si d'autres sont apparus dans les récentes réformes, qui ne sont pas à traiter de la même manière que les grades d'administrateur général et d'ingénieur général puisque ce grade concerne uniquement des postes de direction générale, ce qui n'est pas le cas pour d'autres comme ingénieur hors classe, sur lesquels il faut une discussion avec les organisations syndicales sur les conditions d'accès et de fléchage des postes. Ces questions ne se posent pas pour le grade en question dans ce rapport puisque c'est le poste en lui-même qui justifie l'accès au grade. Il propose donc au Président de ne pas reporter ce rapport.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) ne reporte donc pas le rapport.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la fixation des ratios d'avancement de grade :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT		6		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
M. Yannick DELAMAIRE		X		
Mme Isabelle MILET		X		
Mme Sérène LENEVEU		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			

Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	8	6		

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE PAIE-CARRIÈRES – MISSION PAIE SITUATIONS ADMINISTRATIVES : DÉPASSEMENT TEMPORAIRE DE PLAFOND DE PAIEMENT D'INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (INFORMATION)

Mme JEGOU (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous avons été très surpris par l'intitulé de ce point, la lecture des informations contenues et l'absence de certaines informations. Le très léger rapport nous interroge.

Nous aimerions avoir des informations concrètes sur le sujet. De quel type d'audit s'agit-il ? Que doit-il mesurer ou quantifier ? Quel est le nombre d'agent.e.s recruté.e.s ? Quelles sont les modalités d'interventions ? Quel est leur aménagement du temps de travail ? Pourquoi les agents doivent-ils travailler 42 heures ? Quelle va être la rémunération de ces agent.e.s contractuel.le.s ? N'assiste-t-on pas à une CDIsation massive des missions ? Que se passera-t-il en cas de mission excédant 3 semaines ?"

M. JOURDAN (FO) s'associe complètement à la réflexion des collègues de la CGT et se demande s'il est vraiment indispensable de faire ce travail sur 3 semaines ?

M. HAMON (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous voudrions dire un mot sur ce point soumis pour information, non pas sur ce dépassement temporaire d'horaires, mais sur la mission d'audit réalisée par ces agents et la mise en évidence des moyens humains du service Propreté et Fêtes qui sont questionnés à la suite de la déclaration de la Maire sur les contrats aidés.

Pour rappel, le service Propreté et Fêtes a déjà porté une lourde contribution à Service Public 2020 en redonnant 7 postes. Le niveau de service devait être revu, clairement expliqué aux usagers et assumé.

Pour la CFDT cela n'a pas été le cas, on demande toujours aux agents, en réponse aux interpellations d'usagers mécontents, de faire les tâches qui devaient être laissées de côté.

Le sujet des contrats aidés concerne ce service car plusieurs équipes sont composées de plusieurs contrats aidés. Si la Maire trouve que les rues sont plus sales qu'avant, comme elle l'a dit aux services et aux agents à qui elle a manifesté son mécontentement, l'audit le confirmera sans doute, cela est paradoxal puisque c'est la Maire qui a décidé de retirer des moyens à ce service.

Que doit-on en déduire : que si la Ville est plus sale c'est que les agents ne se tournaient pas les pouces. C'est une évidence, on baisse les moyens donc les rues sont plus sales. Il y a une relation directe de cause à effet

Quelles que soient les conclusions de l'audit, il faudra que les élus rennais assument la baisse des moyens qu'ils ont décidé en communiquant auprès des Rennais ou alors qu'ils donnent les moyens à la hauteur de la qualité de service rendu aux usagers qu'ils espèrent. La CFDT y sera particulièrement attentive. Quelques soient les décisions du gouvernement sur les contrats aidés, les élus devront répondre à cette question et communiquer comme ils savent si bien le faire."

M. PIQUET (directeur de la voirie) explique que l'audit est une commande de la Maire. Il rappelle ensuite que, dans le cadre de Service Public 2020, il n'y a pas eu 7 postes de supprimés à la Propreté mais un poste. Par ailleurs, d'autres postes ont été redéployés, notamment sur le centre-ville pour la lutte contre les tags.

Il indique ensuite que l'objectif de l'audit est de qualifier où sont les problèmes de propreté en procédant à des examens de terrain selon une méthode mise au point par un prestataire et portée par l'association des Villes pour la propreté urbaine. Cette méthode vient qualifier la propreté sur les trottoirs, la chaussée, les murs, le mobilier urbain, les différents types de salissure et leur densité pour savoir objectivement si, le problème vient des papiers, de chewing-gums, des tags ou d'affichage sauvage. Cela va s'accompagner d'une enquête auprès des rennais par un prestataire choisi par la direction de la Communication, sur leur ressenti de la propreté par le biais d'enquêtes trottoir et de questionnaires. Quand on entend que la ville est sale, ce qu'il faut savoir, c'est comment et en quoi elle est sale. Enfin, il a été souhaité d'associer les agents qui interviennent sur la propreté. Un certain nombre de réunions ont lieu avec les agents pour avoir leur ressenti sur ce qui va bien, ce qui va moins bien et ce qu'il faudrait faire pour s'améliorer. Ces réunions se déroulent par petites équipes de 5 à 10 agents, sans leur hiérarchie en dehors du chef d'équipe afin qu'ils puissent s'exprimer en toute liberté. Un retour sera fait afin que le service puisse également proposer des pistes d'actions.

Suite à ces résultats, un plan d'actions sera discuté avec les élus.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) souhaite réagir à l'expression utilisée par monsieur HAMON qui a dit "la maire trouve" et indique que c'est parce qu'elle joue son rôle d'élue et qu'elle est à l'écoute des habitants. Une série de 10 réunions a été engagée dans les quartiers, 5 se sont déjà déroulées. Ils étaient au Landry la veille et la question de la propreté ressort à chaque fois. Ils sont donc dans leur rôle, et la maire en tout premier lieu, d'être à l'écoute de ce questionnement. Il remercie Gildas PIQUET d'avoir souligné qu'il n'y a qu'un poste en moins car il ne faut pas laisser propager le bruit de 7 suppressions de postes. Ils en discuteront mais, selon lui, le fond réside dans les changements d'usage de la ville que toutes les autres métropoles constatent également. Il prend l'exemple du mail qui est, à présent, devenu un lieu de vie et d'usage de la ville qui n'existait pas avant. Il ne le regrette pas mais cela implique que les questions de propreté se posent différemment, tout comme dans d'autres endroits de la ville. On ne peut pas leur reprocher d'avoir très rapidement réagi pour prendre en considération ces évolutions et les interpellations des habitants. La formule de l'audit lui semble le bon moyen de poser des bases claires pour avancer sur ce sujet. Il rappelle également que la Maire ne rejetait pas l'éventualité de moyens supplémentaires suite à cet audit.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique qu'il attendait d'autres réponses aux interrogations qu'ils ont posées et demande de précisions sur le nombre d'agents et les raisons qui les amènent à travailler 42 heures.

M. PIQUET (directeur de la voirie) indique qu'il s'agit de 7 agents qui vont travailler au recensement des salissures la semaine et le week-end. Il semble important que l'audit couvre toute la semaine, d'où ce dépassement horaire. Afin de choisir le nombre de 7 agents, un calcul a été réalisé sur le linéaire pouvant être réalisé sur une journée, le nombre de rues à visiter, le planning à mettre en place pour respecter les temps de repos. Le souhait était également que cet audit ne s'éternise pas sur de nombreuses semaines et il a été choisi une durée de 3 semaines qui correspond au calendrier des réunions avec les agents et à la sollicitation des rennais afin qu'un plan d'action puisse être réalisé en novembre.

Les membres du Comité Technique commun ont pris acte de cette information.

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : BILAN DE LA DEMARCHE ET PLAN D'ACTIONS (AVIS)

Mme LESUR (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous CGTistes estimons que les avancées sur l'égalité professionnelle à la ville de Rennes sont frileuses et loin de nos revendications.

Trop peu d'acquis en 10 ans, nous reconnaissons le travail effectué par l'administration, mais il serait temps de passer à la vitesse supérieure.

L'aide à la garde d'enfants : un seul agent bénéficiaire alors que nous avons proposé d'étendre cette aide à l'ensemble du personnel ayant des horaires atypiques, par exemple, commencer à 7h30 le matin ou finir à 19h le soir.

Vous réduisez à petite dose des temps non complet, mais continuez d'embaucher et de maintenir des 18/20^{ème} et pire, lors des réunions de mouvement à la Direction Éducation Enfance, des agents à temps complet désirant changer de poste se retrouvent sur des postes à 18/20^{ème} sans proposition de 90%.

Favoriser l'égalité dans les parcours professionnels des agents : combien d'agentes vont rester en C1 toute leur carrière ?

Vous nous parlez d'égalité pro nous nous allons parlez essentiellement des femmes de notre collectivité :

Comment lier vie professionnelle et vie privée quand une agente découvre son planning de travail hebdomadaire le lundi pour la semaine ?

Comment s'organise une agente qui pose une RTT et quand celle-ci lui est supprimée le matin même du jour prévu ?

Pourquoi le droit de grève des femmes travaillant au service à la personne est bafoué et subissent-elles des pressions ?

Pourquoi lors de mouvement sociaux très féminisés, il faut jusqu'à 14 semaines d'action avant de pouvoir signer une négociation et obtenir le minimum du minimum ?

Comment bien vivre son métier quand certaines agentes subissent le pouvoir ou le bon vouloir de l'Éducation nationale jusqu'à être éjectée de leur école sans soutien de leur réel employeur ?

Bref, la liste des pleurs pourrait être longue.

Oui, certaines villes de France méritent le label égalité professionnelle, ne serait-ce que parce qu'elles ont accepté le PPCR aux critères nationaux.

Mais en ce qui concerne notre collectivité rennaise, le peu d'avancées ou la lenteur dans la mise en place des perspectives est loin de satisfaire nos revendications cégétistes."

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

"Une volonté affichée, des actions menées et des progrès encore à réaliser, tout est ainsi résumé puisque la ville de Rennes et Rennes métropole proposent un protocole sur les carrières de la catégorie C qui est injuste, discriminatoire et qui sanctionne très largement les métiers très féminisés. Aussi, le syndicat Force Ouvrière qui avait jusqu'à maintenant accompagné ce dossier par des votes d'approbations, va revoir sa copie tant qu'un vrai protocole respectueux de cette démarche d'égalité professionnelle ne sera pas présenté. "

Mme GILBERT (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"Saluons la qualité du travail du groupe égalité pro, que ce soit dans les méthodes de travail, les sujets abordés et les résultats. Nous souhaitons également relever l'engagement de l'élue, Geneviève LETOURNEUX, et des agents en charge des dossiers à la direction des Ressources Humaines. Travailler avec des personnes convaincues et impliquées sur ces sujets est indispensable et une des conditions de la réussite de ce groupe de travail.

Pour autant, ou en même temps, à la lecture du rapport et surtout du plan d'actions proposé, nous déplorons que tout le travail engagé ne soit pas porté par l'ensemble de l'administration et n'aboutisse pas à des engagements concrets, chiffrés et avec un calendrier précis.

Sur la question de la rémunération par exemple : à la demande de la maire, une étude a été menée sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans nos collectivités, une initiative volontariste que nous avons saluée. Nous espérons qu'il en découle des propositions tout aussi volontaristes. Les résultats montrent que les femmes sont payées en moyenne 8% de moins que les hommes. C'est moins que la moyenne nationale, d'accord mais est-ce suffisant ?

Nous ne reviendrons pas sur les expressions sur le protocole qui était proposé à la signature dont on dit qu'il serait un recul pour les femmes alors qu'il permettait au contraire aux filières les plus féminisées de rattraper quelques marches.

Voici les perspectives que vous nous proposez :

- Prendre en compte ces éléments dans le cadre des mesures qui seront prises sur ces différents sujets,
- Favoriser un meilleur équilibre dans l'accès aux métiers les mieux rémunérés,
- Suivre les principaux indicateurs.

Ces perspectives, qui ne sont pas des actions, ne vous engagent à rien. Elles ne sont en aucune façon un plan d'actions.

Concernant l'égalité dans les conditions de travail et l'environnement, si le bilan comporte des éléments positifs comme la mise en place du télétravail, de l'aide à la garde pour les agents travaillant en horaires atypiques, ces avancées incontestables ne peuvent pour autant pas servir de garantie à la mise en place d'actions futures car les perspectives proposées ne sont, là encore, pas à la hauteur.

L'OATT y est décrit comme un levier pour favoriser l'égalité professionnelle mais aucune des propositions discutées en groupe de travail n'est reprise dans le rapport. Par exemple l'extension de la semaine aménagée à la ville de Rennes et au CCAS est appliquée à Rennes Métropole depuis des années, alors qu'elle n'a aucun impact financier pour nos

collectivités. Bien d'autres propositions concrètes ont été débattues depuis 4 ans comme l'extension de l'aide à la garde d'enfants pour les horaires atypiques aux horaires de semaine, la compensation des temps partiels pour les services directement impactés.

Nous ne détaillerons pas plus nos exemples, mais nous ne pouvons pas nous positionner sur ce plan d'actions car il n'en est pas un. Les propositions ne sont pas à la hauteur des ambitions et des discours régulièrement affichés ni des moyens dont nous disposons qui ne sont heureusement pas toujours financiers.

Vous mentionnez l'audit de l'AFNOR qui aura lieu bientôt, nous demandons qu'un nouveau passage en Comité Technique soit programmé avec la présentation d'un véritable plan d'actions qui s'appuiera sur les conclusions de cet audit.

Un dernier mot sur la lutte et la prévention contre les comportements sexistes.

Faut-il rappeler que la CFDT avait sorti le carton rouge sur ce point lors du dernier passage en Comité Technique de cette question.

Nous y avons dénoncé l'absence de volonté réelle de nos collectivités sur ce point. Nous avons demandé à ce qu'un barème indicatif des sanctions encourues puisse être clairement affiché.

On ne peut pas dire qu'il ne s'est rien passé : le dispositif *Discrim' Alerte* a été mis en place et commence à être opérationnel : quels sont les clés de sa réussite ? Nous en avons tous convenu en Comité Technique comme en CAP, en CHSCT ou encore lors du groupe égalité pro : l'exemplarité, la réactivité et un niveau de sanction adapté à la gravité des situations sont indispensables.

Peut-être avons nous oublié de préciser que ces principes devaient s'appliquer à tous les agents, quel que soit leur catégorie ? Non, côté CFDT nous n'avons pas oublié.

L'exemplarité suppose un sans-faute, l'exemplarité ne peut souffrir d'intermittence. Comment inciter les agents à se saisir du dispositif *Discrim' Alerte* si vous ne pouvez donner aux victimes l'assurance d'une réponse rapide et adaptée même quand elles sont victimes de leur responsable hiérarchique ?

Concernant une situation que tout le monde connaît autour de la table, l'administration après une enquête administrative, après avoir reconnu sa responsabilité et accordé la protection fonctionnelle à la victime, après avoir garanti à celle-ci qu'elle ne la laisserait pas tomber, après avoir dit que dans ce cas elle n'excluait pas la révocation. L'administration a mis deux longues années à enfin prendre sa décision : 3 petits jours d'exclusion. La sentence se retourne finalement contre la victime.

Rappelons simplement le 5^{ème} engagement de nos collectivités la semaine dernière en conseil métropolitain : l'engagement à accompagner les victimes. De qui ne moque-t-on ?

Si punir, c'est prévenir, alors les agents sont prévenus : ce combat n'est pas terminé.

Au regard de tous ces éléments, le vote contre s'impose pour nous évidemment."

Mme FICHER (SUD) dit qu'on peut entendre toutes ces expressions mais il faut également s'arrêter sur tout le travail qui a été porté par le comité de suivi mis en place en 2014, tout ce travail réalisé a fait écho. Le rapport retranscrit très bien les différents axes travaillés et cela a été très concret.

Elle salue la qualité des échanges au sein de ce groupe. Au fur et à mesure, ce comité a pris de l'ampleur grâce la qualité d'écoute et à la liberté des expressions.

Effectivement, il reste énormément à faire puisque l'égalité professionnelle est un chantier ouvert en permanence.

Elle refuse d'entendre que les choses n'ont pas bougé, des actions ont été mises en œuvre, au départ avec madame BOUGEARD puis dans une autre dimension depuis 2014.

Selon elle, il faut saluer *Discrim' Alerte* qui se met encore en place. Lors de la présentation du dossier, monsieur DUBOIS a fait état de 10 situations. Il y a encore du travail à réaliser sur la communication, aussi de la part des syndicats pour expliquer la démarche et aider les agents à oser faire le pas. Cela dit, *Discrim' Alerte* ne doit pas être l'outil pour soigner tous les petits bobos.

Elle aborde ensuite la question des circuits de demandes pour la formation, pour les temps partiels, pour le télétravail et demande une amélioration sur ce point car, bien souvent, les demandes restent au sein du service et ne remontent pas. Elle indique que les agents n'attendent pas forcément une demande positive mais ils attendent une réponse.

Sur la question du temps partiel les agents les plus impactées sont les femmes, les conséquences sur le salaire et sur la retraite sont importantes. Elle relie cette question à la semaine aménagée, mise en place à Rennes Métropole. Dès sa mise en œuvre, il avait été évoqué la possibilité de le mettre en place à la ville de Rennes pour les agents ayant des bas salaires pour qui avoir une demi-journée tous les 15 jours apporterait un peu de respiration. Elle souhaite donc reprendre ce travail.

Elle salue ensuite le travail de la stagiaire sur la rémunération. Dans cette étude, l'ombre au tableau concerne les déroulements de carrières et le salaire des agents. Elle demande aux élus de s'engager à ce que ce sujet soit une priorité pour 2018. Le reste a évolué et continue à évoluer mais il est dommage d'en être encore là sur ce sujet alors que le label date de 2008.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) reconnaît qu'il y a des lacunes et encore des progrès à faire. Le rapport est transparent sur ce point. Cela dit, des choses ont été faites, sur le sujet des temps non complets, par exemple, il rappelle qu'une centaine de postes ont été transformés en poste à temps complet, c'est du concret et ils essaient d'avancer de manière pragmatique avec le groupe de suivi Égalité qui est un espace d'échanges très intéressant.

Sur l'aide à la garde d'enfants, il rappelle que c'était une mesure très volontariste, 5 euros par heure de garde, ce qui est significatif à l'échelle d'une année. Le groupe de suivi ignorait l'impact qu'aurait cette mesure mais pensait avoir beaucoup d'agents à y prétendre. À ce jour, il y a 3 demandes. Ils en ont rediscuté et il y a un accord de principe de la direction pour élargir la mesure, selon des conditions à définir, aux agents travaillant tôt le matin et tard le soir.

S'agissant de la rémunération, il y a effectivement des progrès à faire. Les organisations syndicales l'ont souligné, on est en dessous des écarts nationaux, 8,4% ramenés à 5% à temps de travail égal. Il rappelle que les moyennes nationales sont autour de 8 à 9%. L'étude réalisée est la 1^{ère} de ce type, les organisations syndicales ont eu raison de la souligner également. Pour lui c'est un signe positif de mener un état des lieux clair. Il est compliqué de donner des objectifs chiffrés car l'étude a été présentée 15 jours auparavant et les propositions seront tributaires des négociations de l'Agenda Social. Dans ce cas, il est toujours possible de voir le verre à moitié vide ou à moitié plein mais il rappelle que certains métiers, comme les auxiliaires de puériculture et les auxiliaires de soins auraient largement profité du protocole carrière. Même si on peut encore estimer que ce n'est pas assez, cela aurait été un progrès.

Le rapport indique également que l'égalité sera mise en avant dans le travail sur le RIFSEEP avec les contraintes financières.

S'agissant de la méthode, pour la 1^{ère} fois l'AFNOR réalise un audit sur site, en octobre ou novembre. Après cet audit, le plan d'actions pourra être affiné avec la possibilité d'un nouveau passage en Comité Technique.

Il tient à préciser que les axes figurent dans le rapport mais que le plan d'actions évolue au fur et à mesure et est enrichi avec le groupe de suivi Égalité. En exemple, il prend le dispositif *Discrim' Alerte* que les organisations syndicales ont cité. Il y a encore eu de nouvelles sollicitations la semaine passée. Au total, une douzaine d'agents ont sollicité le circuit.

La CFDT a évoqué une situation mais il a d'autres exemples récents en tête où des sanctions ont été prises dans des délais très courts. Pour que le système soit crédible il faut que la réponse soit rapide mais cela peut être une sanction, ou de la sensibilisation. Les sessions d'information continuent à être déployées dans les services, ce qui permet de mieux faire connaître le circuit.

Pour conclure, il reconnaît qu'il reste des progrès à faire mais il souligne le travail commun avec les organisations syndicales dans le cadre du groupe de suivi Égalité qui fait avancer les choses, même s'il s'agit d'un travail de longue haleine.

Mme LETOURNEUX (conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité) indique qu'elle prend acte d'un certain nombre de critiques voire d'une approche négative de ce rapport, avec quelques surprises. Elle explique que ce rapport fait suite à l'engagement du comité de suivi Égalité et à l'engagement auprès de l'AFNOR qui est un aiguillon pour la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectivités et le choix d'un regard extérieur. L'idée du comité de suivi était d'avoir, comme cela a été le cas par le passé, un espace d'observation, de proposition pour la mise en œuvre des objectifs du label Égalité et plus largement pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans nos collectivités. Pour expliciter les choses, le comité de suivi est composé des organisations syndicales qui ont le privilège et la responsabilité d'être présentes dans les instances institutionnelles comme le Comité Technique, et s'est aussi élargi à des agents volontaires issus de Rennes Métropole, de la ville de Rennes et du CCAS afin d'avoir un espace de travail qui déploie des modes de faire pour la mise en œuvre de la culture de l'égalité. Cela ne veut pas dire que les cadres institués soient inutiles et non performants mais, en matière d'égalité, il est nécessaire de faire un pas de côté, de prendre de la distance vis-à-vis d'un ordre des choses qui paraît comme une évidence, comme naturel car "on a toujours fait comme cela", pour faire levier et faire dévier des trajectoires qui entretiennent les inégalités. C'est pour ces raisons que le comité de suivi a été créé, avec une ambition et à la fois beaucoup d'humilité en la matière. Ils ont mis en place une méthodologie, un tableau de bord qui a permis, au fur et à mesure des rencontres, d'affiner les manières de procéder. Elle donne l'exemple de la manière de construire les formations et les sensibilisations qui a évolué en fonction des remontées du comité de suivi. En effet, ils se sont rendu compte que former les personnels par strate hiérarchique n'était pas du tout performant car chacun arrive dans son univers professionnel confronté à tous les freins de l'égalité, conscients ou non conscients. La proposition qui a été faite et qui est expérimentée, avec un certain succès, est que chaque formation est préparée avec un groupe d'agents issus des différentes catégories hiérarchiques et est ensuite

dispensée à l'ensemble d'un service. L'égalité devient donc un élément constitutif du projet de service. C'est ce type d'action qui fait bouger les lignes. Cela constitue du qualitatif pas facilement mesurable mais c'est important. Le comité de suivi est également un espace complémentaire qui permet de travailler dans le détail les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Les avancées décrites dans ce rapport, qui peuvent paraître insuffisantes, apportent néanmoins à la collectivité des éléments garants de fluidité et porteurs d'agilité. En exemple de fluidité, elle prend l'exemple de pouvoir candidater sur des postes d'une autre filière que la sienne. Ces éléments de fluidité et d'agilité sont importants et apportent à la qualité du service public qu'ils ont tous à cœur de produire.

Elle poursuit en expliquant que l'inégalité entre les femmes et les hommes est systémique, d'où la nécessité d'avoir à travailler à la sensibilisation, sachant que quand bien même les personnes acceptent de s'équiper des lunettes de l'égalité, leurs représentations ne changent pas du jour au lendemain. Cela prend donc du temps et impose l'invention de nouveaux modes de régulation. Cela impose aussi des outils de mesure, des données explicatives. L'enquête sur les écarts de salaire, évoquée par les organisations syndicales, n'aurait pas vu le jour sans le comité de suivi. Cette enquête est utile aujourd'hui car c'est un point d'étape, elle permet de mieux cibler les points d'attention comme le temps partiel, mais ce sera aussi très utile dans le cadre général du dialogue social pour quantifier l'impact de telle ou telle proposition.

Sur *'Discrim' Alerte*, la réactivité est indispensable pour la crédibilité de ce type de dispositif. Elle questionne alors les organisations syndicales : si cet outil n'existait pas, est-ce que ce serait mieux ? Les outils sont toujours améliorables, mais il est, selon elle, préférable d'avoir un outil, de se donner les moyens d'apprendre à utiliser cet outil et de l'améliorer dans un espace de dialogue, de sincérité et de méthode.

Pour conclure, elle invite à ne pas minorer des choses qui peuvent paraître anecdotique mais qui ne le sont pas : le circuit d'alerte, l'aide à la garde d'enfants ce n'est pas anecdotique. Elle avait à cœur de présenter ce travail, avec ses insatisfactions et ses insuffisances. Peut-être ont-ils fait l'erreur de parler de plan d'actions car il s'agit plus d'une phase de bilan, qui amène cependant toujours à la question des perspectives. Elle indique que le comité de suivi a également travaillé à une série de propositions et que l'audit de l'AFNOR est l'opportunité d'avoir un regard extérieur qui aiguillera le plan d'actions.

Elle rappelle qu'il s'agit d'une aventure collective et que l'égalité n'est pas la volonté d'une seule personne mais est un choix collectif.

Mme GILBERT (CFDT) rappelle qu'elle a commencé son intervention en saluant le travail du comité de suivi. Madame LETOURNEUX a raison de rappeler que ce groupe s'est élargi, que son rôle est de pousser à l'égalité et elle reconnaît ce rôle. Le message qu'elle souhaitait faire passer est, qu'aujourd'hui, ils sont en Comité Technique, et qu'elle attend de ce Comité Technique, d'interpeller l'ensemble de l'administration sur le fait que, dans ce contexte rappelé plus tôt, la CFDT est en attente de réponse sur les sujets touchant à l'égalité comme les carrières, et qu'ils attendent de cet aiguillon qu'il devienne un engagement concret qui découle des pistes et perspectives du comité de suivi. Elle rappelle donc que le vote contre n'est pas contre le bilan, dont ils ont peut-être passé trop rapidement les avancées incontestables auxquelles chacun doit participer car ils savent bien que c'est très difficile d'avancer sur ce sujet, mais les perspectives sont insuffisantes et doivent être affinées. Si le plan d'actions doit être représenté après l'audit, elle espère qu'à ce moment ils se rejoindront sur les engagements.

Elle ajoute que, pour eux, il n'y a pas de question sur le fait de renouveler la demande de labélisation à l'AFNOR qui est un vrai outil pour obtenir de nouvelles avancées.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) reprécise donc qu'il s'agit d'une 1^{ère} étape, tant sur le bilan que sur les perspectives, qu'il y a ensuite l'étape de l'audit, suite auquel il y aura un nouveau passage en Comité Technique avec un nouveau travail qui prendra en compte de nouvelles réflexions pour des perspectives plus affirmées.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et le plan d'actions de la démarche égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT		5		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
M. Yannick DELAMAIRE		X		
Mme Isabelle MILET		X		

Pour la CGT et l'UGICT-CGT			4	
Mme Christine LESUR (CGT)			X	
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)			X	
Mme Isabelle JEGOU (CGT)			X	
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)			X	
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
TOTAL DES VOIX	3	5	5	

**POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE
L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : APPRENTISSAGE – MISE EN
ŒUVRE POUR L'ANNÉE 2017-2018 (AVIS)**

Mme MARCHAND (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

"La feuille de route adressée aux partenaires sociaux lors de la conférence sociale fixe le cap pour 2017 de 500 000 jeunes apprentis. La CFDT s'est rapprochée de 2000 d'entre eux et les retours sont riches d'enseignement.

En 1^{er} lieu, l'apprentissage s'avère discriminant, seul 34,6% des apprentis sont des femmes.

Le 2^{ème} point soulevé est que 60% des jeunes interrogés ont eu pour principale difficulté de trouver un lieu d'accueil et disent l'avoir trouvé seul. 3^{ème} constat : le niveau de salaire ne permet pas de couvrir les frais d'hébergement et de transport lorsqu'une mobilité est nécessaire. La 4^{ème} particularité est qu'un apprenti sur trois a eu au moins 2 employeurs au cours de son contrat. Cela amène aux objectifs suivants : l'accompagnement des jeunes, une meilleure formation des maîtres de stage, une aide à la mobilité à mettre en place.

Certes, la Ville de Rennes a fait un effort quantitatif en passant de 18 apprentis en 2016-2017 à 31 apprentis en 2017-2018 et en diversifiant les filières et les métiers. Nous aimerions toutefois des chiffres qui évoquent une réalité plus précise sur les apprentissages dont le processus est allé jusqu'au bout, les ruptures et leurs causes, les réussites au diplôme, les embauches, car le vrai problème de fond est bien la résorption du chômage des jeunes et les laisser pour compte du système des futurs chômeurs.

La dimension qualitative est donc absente de ce rapport alors même qu'elle est essentielle. La CFDT s'est rapprochée d'un service accueillant des apprentis. L'entrée en apprentissage est difficile pour un jeune de 16 à 18 ans pour une filière courte. Juste en phase d'adolescence, avec une maturité en construction et un cursus scolaire difficile, pour eux, l'apprentissage est à démystifier car une relation positive avec un maître de stage, pour un apprenti, un cadre de stage différent de celui d'une salle de classe semble plutôt réussi. Alors qu'à 16, 17 ou 18 ans, ces jeunes ont le droit de se tromper parce qu'un 2^{ème} maître de stage peut s'avérer plus pertinent, des passerelles sont à construire.

Les stages de découverte pour les 3^{èmes} ou des jeunes déscolarisés permettraient une démystification du cadre avant l'entrée en apprentissage. Quelles sont nos réelles capacités d'accueil pour ces jeunes ? Pouvez-vous nous dire ce que pratiquent nos collectivités à ce sujet ? Quelle est l'implication de la collectivité lors des forums sur les métiers réalisés dans les établissements scolaires ? Sommes-nous partie-prenante ? Sommes-nous sollicités ? Nous savons que nous n'en ferons jamais assez pour ceux qui sont au bord des routes de la formation et de l'emploi et nous nous devons de faire le maximum.

La CFDT salue l'effort de l'administration en termes quantitatif et émet des réserves sur le qualitatif qui permettrait de mieux appréhender les problématiques de l'apprentissage. Aussi nous vous adressons ces questions supplémentaires : quel accompagnement pour les jeunes ? Quelle formation des maîtres de stage ? Quelle aide à la mobilité ? Quelles pistes pour l'accès à notre collectivité et pour optimiser la réussite des laisser pour compte du système scolaire ? Par ailleurs, la volonté d'augmenter le nombre d'apprentis et par conséquent d'y consacrer le budget nécessaire était une volonté ancienne de nos collectivités. Aussi, l'augmentation du nombre d'apprentis pour l'année 2017-2018 ne doit pas

servir de palliatif à la réduction ou à la suppression des contrats aidés. Nous sommes sur des publics et des buts différents."

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) indique que tous sont convaincus de ce mode de formation, ils sont donc tous satisfaits de voir l'effectif augmenter cette année.

Il répond ensuite aux questions en commençant par la réussite au diplôme. Depuis 1994, sur 114 apprentis accueillis, 86% ont obtenu leur diplôme. L'an dernier, il y a eu 80% de réussite et un abandon.

Sur la formation des maîtres d'apprentissage, une journée a eu lieu mi-septembre avec 2 groupes. Leur accompagnement continue.

Sur les questions plus générales de l'implication dans les forums métier, cela se fait soit par la direction des Ressources humaines soit par d'autres services comme la direction des Personnes âgées pour les métiers d'aide-soignant. Il avoue que c'est une question de moyens car ce type d'action nécessite beaucoup de temps. Ils ciblent certains publics, comme les travailleurs handicapés ou des métiers en tension mais ils n'ont pas les moyens d'aller sur l'ensemble des forums. Il est toutefois preneur de suggestions sur le sujet.

Enfin, sur les contrats aidés, ce sont deux sujets différents. Ils sont en attente des orientations nationales et ils étudient les impacts que pourraient avoir les mesures sur le sujet.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la mise en œuvre de l'apprentissage pour l'année 2017-2018 :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : CRÉATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les créations, suppressions, transformations et redéploiements de postes** :

RENNES MÉTROPOLE

I – Les redéploiements et la suppression

POLE RESSOURCES

1 – Direction Ressources Humaines et Organisation

- Création d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve au sein de la même direction

Mme GILBERT (CFDT) indique que ce redéploiement n'avait pas été évoqué dans la réorganisation de la direction des Ressources humaines.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il l'avait évoqué comme une hypothèse, notamment en lien avec la déconcentration de la fonction comptable au sein des services puisque la direction des Ressources humaines n'était pas bénéficiaire d'un poste, mais les besoins avaient été un peu sous-estimés. Avec la réorganisation en mission Budget et mission Prestations sociales, il a été décidé consolidé un poste en reconversion par un poste pérenne.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) précise que l'emploi redéployé est un poste d'agent d'accueil à la direction des Ressources humaines.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il y a eu certains mouvements à l'accueil où il y a des postes permanents et pas mal d'agents en reconversion. Il a été jugé, à la fois au regard de la qualité des agents en reconversion et du volume de l'accueil, que ce redéploiement était possible. La question s'était posée de la sous-occupation de ces postes et de leur confier davantage de missions mais l'option du redéploiement a été choisie.

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			

Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

2 – Direction des Systèmes d'Information

- Création d'un emploi d'ingénieur.e par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e technique de la direction de la Voirie

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

3 – Direction Affaires Juridiques

- Suppression d'un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		

M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X	
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X	
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X	
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X		
Pour l'UNSA			
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
TOTAL DES VOIX	9	5	

POLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT

1 – Pôle

- Création d'un emploi d'ingénieur.e en chef hors classe par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e technique de la direction de la Voirie

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

2 – Service Information Géographique

- Création d'un emploi d'ingénieur.e par redéploiement d'un emploi de rédacteur.trice de la direction de la Culture

Mme GILBERT (CFDT) indique que la CFDT va voter contre car cela renvoie à la question évoquée plus tôt des moyens et des effectifs de la direction de la Culture.

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT		6		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
M. Yannick DELAMAIRE		X		
Mme Isabelle MILET		X		
Mme Sérène LENEVEU		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	3	11		

3 – Direction déléguée à l'Innovation et à la Smart City

- Création d'un emploi d'ingénieur.e ou d'attaché.e selon le recrutement

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				

Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE

1 – Direction Associations Jeunesse Égalité

- Création d'un emploi d'attaché.e par redéploiement d'un emploi d'attaché.e de la direction Ressources Humaines et Organisation

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Yannick DELAMAIRE			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Sérène LENEVEU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	3	5	6	

POLE INGENIERIE SERVICES UBAINS

1 – Direction des Déchets et des Réseaux d'Énergie

- Création de deux emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			

Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4		
Mme Christine LESUR (CGT)	X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X		
Pour l'UNSA			
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	14		

II – Les transformations de poste

POLE RESSOURCES

1 – Direction Ressources Humaines et Organisation

- Transformation d'un emploi d'ingénieur.e en un emploi de technicien.ne

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Régine MARCHAND	X		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Yannick DELAMAIRE	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Sérena LENEVEU	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4	
Mme Christine LESUR (CGT)		X	
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X	
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X	
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X	
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X		
Pour l'UNSA			
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
TOTAL DES VOIX	9	5	

Avis favorable

POLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE

1 – Direction de la Culture

- Transformation de deux emplois de bibliothécaire en deux emplois d'assistant.e de conservation du patrimoine

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e du patrimoine en un emploi d'assistant.e de conservation du patrimoine

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			

Pour l'UNSA			
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
TOTAL DES VOIX	9	5	

- Transformation d'un emploi d'attaché.e en un emploi d'adjoint.e administratif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Yannick DELAMAIRE			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Sérena LENEVEU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	3	5	6	

- Transformation d'un emploi d'assistant.e de conservation du patrimoine en un emploi d'attaché.e de conservation du patrimoine

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		

Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

VILLE DE RENNES

I – Créations et redéploiements

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Police Municipale Domaine Public

- Création de trois emplois d'adjoint.e administratif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

2 – Direction des Sports

- Création d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve par redéploiement d'un emploi d'adjoint technique de la direction du Patrimoine Bâti

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

3 – Direction Petite Enfance

- Création d'un emploi d'attaché.e par redéploiement d'un emploi d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD		3		
Mme Josiane FICHER		X		

M. Gérard GENDROT		X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN		X		
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	6	8		

4 – Direction Culture

- Création d'un emploi d'attaché.e ou d'attaché.e de conservation du patrimoine ou d'ingénieur.e (selon le recrutement) par redéploiement d'un emploi de directeur.trice général.e adjoint

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD		3		
Mme Josiane FICHER		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN		X		
Pour l'UNSA				
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	6	8		

5 – Direction des Prestations Administratives à la Population

- Création d'un emploi de technicien.ne ou de rédacteur.trice (selon recrutement) par redéploiement d'adjoint.e technique du service Hygiène et Propreté des Locaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			

Mme Sérena LENEVEU	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4	
Mme Christine LESUR (CGT)		X	
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X	
Mme Isabelle JEGOU (CGT)		X	
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X	
Pour SUD		3	
Mme Josiane FICHER		X	
M. Gérard GENDROT		X	
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN		X	
Pour l'UNSA			
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
TOTAL DES VOIX	6	8	

POLE RESSOURCES

1 – Direction Affaires Juridiques

- Création d'un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Régine MARCHAND	X		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Yannick DELAMAIRE	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Sérena LENEVEU	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4		
Mme Christine LESUR (CGT)	X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X		
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X		
Pour l'UNSA			
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	14		

Avis favorable à
l'unanimité

II – Transformation

POLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE

1 – Direction de la Culture

- Transformation d'un emploi d'assistant.e d'enseignement artistique à 16/20^{ème} en un emploi à temps complet.

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
Mme Isabelle JEGOU (CGT)	X			
Mme Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Gwénaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA				
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES

M. HAMON (CFDT) souhaite aborder un sujet d'actualité puisque la presse locale, et au-delà, s'est exprimée à plusieurs reprises cette semaine sur la migration de Outlook vers Zimbra. L'enseignement est qu'on devrait toujours lire le journal avant de venir au travail le matin car on y apprend souvent des choses intéressantes. Au mois de mai, la probabilité d'une migration a été annoncée via le lancement de questionnaires aux agents mais aucun retour n'a eu lieu depuis. Le 15 septembre, l' élu en charge du numérique a informé que la bascule vers Zimbra se ferait sous un mois. Une bonne communication annonce une économie de 500 000 euros. Il aimerait bien comprendre ce qui se passe réellement derrière cela, ce que comprennent et ce que ne comprennent pas ces chiffres. Il indique avoir regardé ce qu'il se passe dans les autres collectivités : le Département conforte son système et renouvelle ses licences, la Région a fait une tentative malheureuse qui s'est soldé par un échec et un retour en arrière 4 ans après. L'enquête, à laquelle ont répondu plusieurs centaines d'agents, apprend beaucoup de choses. Même les élus se sont plaints et ont demandé le retour à l'ancien système : inadéquation des interfaces, des applications métier, échanges complexes, navettes internes complexes, voire même contournement du système puisque le système était complètement inefficace. Les collègues du pays de Loire sont dans le même système, mais en parallèle, les ministères de la Culture et de la Défense ont banni ce système pour des raisons d'efficacité. À l'étranger, notamment un certain nombre de villes allemandes dont on vante

pourtant les mérites, ont fait marche arrière avec parfois des pertes financières colossales. Il est clair, selon lui qu'il s'agit d'un affichage politique de tourner le dos à Microsoft pour aller dans un système plus libéral de logiciel libre ; sans interroger les agents, sans interroger les services, en imposant à la direction des Systèmes d'information de déployer ce nouveau système sans savoir s'ils sont dans la capacité de le faire.

Derrière cela, un problème encore plus important puisque cela va concerner 6500 postes réside dans la question de la formation. Si ce changement est décidé et qu'il n'est plus possible de faire marche arrière, comment va être accompagné le changement à un nouveau système en un mois sans aucune formation des agents ? Il s'interroge également sur la compatibilité, l'incompatibilité et les pertes de données.

Ce sujet lui paraissant d'une importance capitale, il demande, dans un 1^{er} temps, une rencontre avec l'ensemble des organisations syndicales pour faire le point sur ce dossier ; dans un 2^{ème} temps, le passage en Comité technique sur le plan de formation puisque c'est une obligation et l'examen de ce sujet en CHSCT."

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) indique ne pas maîtriser le sujet mais il propose une réunion spécifique sur le sujet pour donner le calendrier, répondre aux questions techniques et parler de l'accompagnement il souhaite néanmoins rassurer les organisations syndicales en disant qu'il vient de collectivités qui utilisent Zimbra, il a pu donc en tirer des enseignements et prendre note des conséquences. Ce système n'est donc pas à rejeter totalement comme cela a pu être formulé.

M CHAVROCHE Philippe (UGICT-CGT) rebondit sur la problématique de la suppression d'Outlook qui va peut-être être discutée en même temps que la dotation en outils nomades puisque les deux sujets vont forcément se croiser. Sur ce sujet, le document des suites aborde un groupe de travail le 5 octobre dont il n'a pas connaissance.

Il en profite pour aborder un sujet déjà évoqué dans le cadre du préavis de grève du 12 septembre s'agissant d'une rencontre, avant la fin de l'année, sur les complémentaires santé et les garanties de maintien de salaire avec une nouvelle proposition que l'UGICT-CGT souhaitait faire. Il demande donc si cette rencontre aura lieu.

Mme FICHER (SUD) revient sur l'intervention qu'elle voulait faire en début de séance. Elle indique être très énervée de l'intervention de la CFDT. Elle demande si le Comité Technique est devenu la tribune de la CFDT pour noter sa condescendance et son mépris envers les autres syndicats. Ces mêmes comportements sont observés dans les autres réunions. Elle demande si certains syndicats sont plus nobles que d'autres. Le fait d'être opposé au PPCR tel qu'il est proposé localement doit-il faire des autres syndicats des parias ou des populistes, tel qu'elle l'a entendu de la bouche de ce même syndicat.

Elle indique ne pas venir en Comité Technique pour subir ce type d'agression et elle souhaite que le Comité Technique soit respecté et soit l'instance où tout le monde peut s'exprimer mais en respectant les autres. Elle demande à monsieur CHARDONNET d'y veiller.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) indique qu'ils ne vont pas polémiquer longtemps sur ce sujet et l'invite à relire son intervention du Comité Technique du mois de juin où il appelle au respect des uns et des autres. Il dit à madame FICHER qu'elle ne peut pas dire qu'en Comité Technique, il y a de la part de l'employeur, lui-même et ceux qui l'entourent, une quelconque préférence sur tel ou tel dossier pour telle ou telle organisation syndicale.

La parole est libre, tout le monde peut le reconnaître et il essaie de faire de ce lieu, depuis le début du mandat, un lieu de débats, un lieu démocratique. Que la CFDT s'exprime de telle ou telle manière, à partir du moment où elle respecte les partenaires, ne lui pose pas de problème, de la même manière que les autres syndicats doivent respecter les mêmes règles du jeu.

Cependant, il dit avoir lu certains tracts depuis le mois de juin sur lesquels il ne s'est pas exprimé publiquement car il considère que ce n'est pas à l'employeur de le faire. Aujourd'hui, suite à l'intervention de madame FICHER, il se sent obligé de s'exprimer et il pense que la Maire et le Président pourraient également aborder le sujet lors de la rencontre du 17 octobre. Il a donc deux tracts à l'esprit où l'intersyndicale s'attaque presque nommément aux personnes de la CFDT et dépasse les bornes, étant à la limite de la diffamation. Ce serait à la CFDT de porter plainte si elle le souhaite. Il demande donc aux syndicats en question de relire ce qu'ils ont écrit : même si les noms des personnes ne sont pas cités, les situations sont tellement explicites que cela en est honteux car ils savent pertinemment que les nominations de ces deux personnes ont respecté les règles, comme pour d'autres syndicats d'ailleurs dans les mandats précédents. Il a en tête des personnes de la CFDT et de la CGT qui ont bénéficié de promotions, dans le respect des règles, sans doute avec un regard bienveillant de l'employeur et à l'époque personne n'est venu le reprocher. Sur ce sujet, il appelle de nouveau à du respect. Il n'a jamais vu de tracts de la CFDT attaquant personnellement des personnes et dépassant cette ligne rouge.

Il ne comprend pas qu'ils puissent écrire ce genre de chose et il considère qu'ils ont, cette fois-ci, franchi la ligne du respect mutuel. Pour le reste, les organisations syndicales ont leurs opinions et l'employeur les respecte comme il respecte celles de la CFDT.

Sur ces termes, il clôt la séance et invite ceux qui le souhaitent à aller manifester leur sympathie au directeur Général des Services.

Fait à Rennes, le 10 octobre 2017

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE



Katja KRUGER

LE SECRÉTAIRE ADJOINT



Philippe CHAVROCHE