

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

Adopté le 23 septembre 2016

Comité Technique commun du 1^{er} juillet 2016 PROCES-VERBAL

Affiché et diffusé le 10 novembre 2017

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON (*excusé*), Mme Laurence BESSERVE (*excusée*), Mme Marie-Pierre LIEBARD (*excusée*), M. Antoine BLANCHET, Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD (*excusée*).

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : Mme Jocelyne BOUGEARD (*excusée*), M. Tristan LAHAIS (*excusé*), M. Frédéric BOURCIER (*excusé*), Mme Geneviève LETOURNEUX, Mme Laëticia MEDARD (*excusée*), Mme Claudine PAILLARD, M. Cyrille LOMET (*excusé*), M. Gildas LE GUERNIGO.

Suppléants : M. Romain JOULIA (*excusé*), M. Jacques MONNERIE (*excusé*), M. Eric FOSSEMBAS, M. Erwan CADRAN (*excusé*), M. François MESURE (*excusé*), Mme Maëlle DANIAUD (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, Mme Catherine CLOAREC-CADIOU.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : M. Hervé HAMON, Mme Régine MARCHAND (*excusée*), M. Hervé GESTIN, Mme Marion GILBERT, M. Dominique PRIMAULT, Mme Estelle SAMSON.

Suppléants : M. Yannick DELAMAIRE, M. Gérard VEILLARD (*excusé*), M. Olivier BARBET, M. Dominique MILLET, Mme Corinne CLARET (*excusée*), Mme Elisabeth DANIEL POIRIER.

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE, Mme Isabelle JEGOU (*excusée*), M. Denis LOISEAU (*excusé*).

Suppléants : Mme Catherine GUERIN (*excusée*), 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.

Suppléants : M. Gérard GENDROT, Mme Gwenaëlle REMBERT AUDRAIN (*excusé*), Mme Michèle BAUCHE.

Elus UNSA : Titulaire : M. Christophe LE FLOCH.

Suppléante : Mme Nolwenn BENOIT.

Elus FO : Titulaire : M. Christian HUET.

Suppléant : M. Jérôme JOURDAN.

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETAIRE : madame Geneviève LETOURNEUX

SECRETAIRE ADJOINT : monsieur Christophe LE FLOCH

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

Mme Clarisse BOYER, Responsable des Relations Sociales
Mme Annaëlle BOURVON, Chargée de missions,
Mme Alice NZUNGIZE, Secrétaire administrative du Comité Technique.

EXPERTS :

Monsieur Laurent RIERA, Directeur de la Communication (point 5) ;
Madame Corinne POULAIN, Directrice de la Culture (point 6B) ;
Madame Anne DARY, Directrice du musée de Bretagne (point 6B) ;
Madame Chantal MESLIF, Responsable administrative du Musée des Beaux-Arts (point 6B) ;
Monsieur Noël PHILIPPE, Directeur Adjoint du Pôle Ingénierie et Services Urbains (point 7) ;

La séance est ouverte à 14h09 et close à 16h32.

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

INFORMATIONS PREALABLES	5
DÉCLARATIONS PREALABLES	5
POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE	8
POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 20 MAI 2016 CI-JOINT SANS LES ANNEXES (AVIS)	8
POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE FINANCES RESSOURCES : BILANS SOCIAUX (INFO)	9
POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE FINANCES RESSOURCES : RAPPORT D'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS (REC) (AVIS)	11
POINT 5 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DE LA COMMUNICATION : RÉORGANISATION DU SERVICE INFORMATION ET COMMUNICATION (AVIS)	12
POINT 6 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA POLICE MUNICIPALE ET DU DOMAINE PUBLIC : BILAN DE L'ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – UNITÉ ADMINISTRATION/RH/FINANCES – RÉGIE – OBJETS TROUVÉS – ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA FOURRIÈRE AUTOMOBILE (AVIS)	16
POINT 6 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – MUSÉE DES BEAUX-ARTS : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – EXPÉRIMENTATION DE VISITES LE DIMANCHE PAR LES MÉDIATRICES DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS - MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS (AVIS)	18
POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – STATIONNEMENT EN OUVRAGE : CHOIX DU MODE DE GESTION : PRINCIPE DE LA DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC (AVIS)	23
POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION TEMPS DE TRAVAIL : EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL (AVIS)	29

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – DIRECTION COMMUNICATION INTERNE, PROJETS ET DOCUMENTATION : BILAN ENTRETIEN PROFESSIONNEL (AVIS)	34
POINT 10 : SUITES À DONNER AUX AVIS DU COMITE TECHNIQUE ET QUESTIONS DIVERSES.....	37

INFORMATIONS PREALABLES

Pour la CFDT, madame Régine MARCHAND est remplacée par monsieur Olivier BARBET.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, madame JEGOU est remplacée par monsieur Frédéric BUAN. La CGT et l'UGICT-CGT ne dispose que de trois voix délibérative.

DÉCLARATIONS PREALABLES

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

"Pour ouvrir ce Comité Technique, nous souhaitons relayer l'appel de la CFDT confédérale.

Le climat social du pays est tendu mais cela ne doit pas autoriser la violence ni la banaliser.

La CFDT est aussi la cible d'attaques physiques et verbales qui sont inadmissibles et insupportables pour les militants comme pour ceux qui partagent ses idées. La CFDT les condamne sans réserve et appelle tous les acteurs à le faire car chaque fois que l'on tolère une outrance verbale ou une insulte, on donne du crédit à ceux qui, en manque d'arguments, ont recours à la violence.

Ceux qui voudraient croire que localement, nous serions à l'abri de ce type de débordements, se trompent. Nous les renvoyons aux derniers tracts de quelques-unes des organisations syndicales de nos collectivités.

On y lit par exemple que la CFDT cultive la collusion avec le pouvoir politique en place, que la CFDT ne défend que les agents de catégorie A au détriment des agents de catégorie C, que nous faisons allégeance à l'employeur, Laurent BERGER y est décrit comme «la voix de son maître» Manuel Valls, la CFDT et ses adhérents y sont comparés à des chiens.

Rien que de très banal et habituel, certains renouent ici avec leurs habitudes anciennes quand d'autres, depuis 2014, nous ont déjà habitués à ces mensonges, diffamations et autres pratiques nauséabondes.

Pour autant l'habitude ne doit pas créer le droit.

Défendre la liberté de penser et d'expression, ce n'est pas seulement s'autoriser à dire ce que l'on veut. C'est aussi reconnaître aux autres ce droit et cette liberté.

C'est aussi respecter le droit des salariés à penser différemment, sans estimer qu'ils se trompent parce qu'ils n'osent pas relever la tête, vision paternaliste et peu glorieuse des agents que nous représentons.

Chacun, agent comme syndicat, doit pouvoir donner son avis sur nos actions, sur nos propositions et positions en les commentant, les critiquant voire en les dénonçant. Nous ne refusons pas le débat d'idées et ne pouvons que déplorer le recours systématique aux invectives et aux mensonges de ceux qui refusent tout questionnement sur leurs actions.

Les tracts récents en sont l'illustration. Au nom du respect de nos adhérents, nous devrions demander des excuses à leurs auteurs mais les bisounours ne croient quand même pas au père-noël.

Nous devrions évidemment tous aussi respecter le droit des agents à ne pas nous suivre voire à contester nos actions.

Faire respecter le droit de grève, c'est aussi respecter ceux qui ne veulent pas ou ne peuvent pas faire grève. Les nombreuses plaintes d'agents du centre technique municipal nous montrent, hélas, que nous ne partageons pas tous cette vision. Nous dénonçons les pressions de toutes sortes qui nous sont rapportées et demandons à nos employeurs de garantir le libre choix des salariés à décider pour eux-mêmes.

Puisque nous sommes attaqués publiquement, nous souhaitons clarifier quelques points :

Sur notre prétendue compromission avec le pouvoir en place : c'est de la diffamation pure et simple. La CFDT ne donne aucune consigne de vote depuis 1979, excepté en 2002 pour faire barrage au Front National. Ce n'est pas le cas de toutes les organisations syndicales. Et nous ne pouvons nous empêcher de sourire quand cette attaque vient d'une organisation dont le leader est régulièrement candidat aux élections politiques, parfois même sous les couleurs de la majorité municipale.

Nous sommes aussi interpellés sur notre absence pour soutenir certaines revendications.

Où étions-nous ? À notre place. Dans des actions collectives, loin du corporatisme et des petites phrases qui font sourire mais n'apportent rien. Par exemple, sur le dossier métropolisation, nous étions dans la vraie démocratie participative, en allant au contact des agents et en parcourant sans relâche le terrain comme nous le faisons depuis déjà longtemps dans

les 43 communes de la métropole, dans les centres du département, à la direction de la voirie de la Ville de Rennes ou encore cette semaine dans les ateliers du centre technique municipal.

Nous avons également engagé des actions et obtenu des avancées pour les personnes en situation de précarité, pour les collègues du Service de Soins Infirmiers À Domicile, des jardins, des services administratifs, encore tout dernièrement pour les collègues de l'assainissement, ou hier avec les collègues de la Direction Insertion et Aides à la Population.

La négociation est sans doute moins visible et moins relayée dans la presse mais cette liste à elle seule devrait suffire pour répondre à ceux qui écrivent que nous ne défendons pas les agents de catégorie C. Les chiffres sont aussi là pour répondre car plus de 80% de nos adhérents sont des agents de catégorie C. Cela ne doit quand même pas relever du hasard.

Oui, nous le revendiquons haut et fort : l'intérêt commun est la base de nos revendications pour des avancées qui profitent à tous, sans laisser des services au bord du chemin.

Oui, nous sommes contre le recours systématique à la grève.

Non, les photos de syndicalistes, fumigènes au point et visage hurlant ne nous font pas rêver même si nous ne refusons pas d'utiliser la grève quand nous le jugeons nécessaire.

À ceux qui nous attaquent nous répondons : «Votre vision idéalisée d'une société perpétuellement en lutte n'est pas la nôtre. Nous continuerons donc de la combattre, mais de la combattre sur le terrain des idées car nous voulons convaincre et non contraindre.

Alors, ne nous attendez donc pas, nous ne sommes pas là où vous êtes et c'est tant mieux !»

M. JOURDAN (FO) indique que sa déclaration portera sur deux points : le premier s'adresse à l'administration et le deuxième à son voisin. Il donne lecture de la déclaration suivante :

"Alors que le protocole d'accord de lutte contre la précarité est tout juste signé, nous nous apercevons déjà de ses limites. Par exemple, l'exclusion des plus précaires à certains avantages, les derniers éléments portés à notre connaissance doivent nous sensibiliser encore plus sur les conditions de travail des travailleurs précaires. En exemple à la Direction Éducation Enfance, certains vacataires devront venir bénévolement chercher des clefs à un horaire très strict la veille du début de leur contrat ; à la Direction de la Police Municipale et du Domaine Public, un vacataire qui demande à pouvoir bénéficier d'une juste compensation pour s'être déplacé pour des raisons de service sur son jour de repos, prévenu seulement 2 heures à l'avance par son responsable hiérarchique, se voit stigmatisé, qualifié de mauvais agent et son contrat non reconduit pour absence de crédits suffisants. Tout cela pour mettre en évidence que la précarité n'est pas seulement dans les contrats mais aussi dans les conditions de travail, c'est pour cela que le syndicat Force Ouvrière va mener une vaste réflexion pour cadrer au mieux et protéger les travailleurs précaires.

Lors du Comité Technique du 20 mai, le représentant du syndicat UNSA nous faisait une intervention préalable pour condamner les dégradations en marge des manifestations contre la loi travail, s'indignait d'une affiche produite par une branche de la CGT, tout en évoquant son attachement à la défense des valeurs collectives et individuelles comme la liberté de penser et la liberté de choix individuels.

J'aimerais que le représentant de l'UNSA, si attaché aux valeurs collectives, nous explique sur quel mode démocratique est nommé son secrétaire, les syndicats étant régis par les lois de 1901 relative aux associations."

M. LE FLOCH (UNSA) indique qu'il ne répondra pas à l'intervention de monsieur JOURDAN et poursuit en abordant le sujet de la laïcité car il se dit inquiet à ce sujet. En 2014, le syndicat UNSA alertait déjà sur la présence de certaines idéologies à la Ville et avait été auditionné à deux reprises par le comité consultatif de la laïcité. À ce jour, ses inquiétudes sont renforcées par le sondage d'un laboratoire, référence en la matière, sur l'attitude politique et l'analyse électorale, qui montre que dans les trois versants de la fonction publique, les idéologies dangereuses pour la démocratie s'enracinent et se développent. Il indique avoir été surpris de savoir que monsieur DUPONT-AIGNAN avoisinait les 6% dans les trois versants de la fonction publique mais aussi dans toutes les catégories, les chiffres les plus inquiétant étant dans la fonction publique d'État et notamment dans la police nationale. Le comité consultatif sur la laïcité a mis en place une formation, qui a déjà eu lieu dans certains services, dont le contenu est très positif, qui apporte beaucoup de choses aux personnes qui la suivent. Il demande que cette formation soit très rapidement dispensée à l'ensemble des agents de la Ville de Rennes, de Rennes Métropole et du CCAS. Selon lui, on ne peut pas jouer avec la laïcité et il le rappellera régulièrement si rien n'est mis en œuvre. Pour l'UNSA, c'est l'une des priorités avant les prochaines élections. Pour lui, il n'est pas possible de permettre cet ancrage d'idéologie car il met à mal la démocratie et le sens du service public, source d'équité envers tous les citoyens quelle que soit leur origine. Il insiste sur l'importance de cette déclaration afin d'attirer l'attention de tous sur ce point dans ce climat de violence verbale et physique. Il espère que le "vivre en intelligence", slogan de la Ville de Rennes, prouvera qu'il est possible de mettre en œuvre des choses, y compris dans les moments les plus difficiles.

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

C'est le deuxième Comité Technique ou la CGT est principalement "visée" et "agressée" par d'autres syndicats, l'UNSA le 20 mai et aujourd'hui par la CFDT. Nous ne répondrons pas à l'agressivité par l'agressivité mais nous sommes tout de même tenus de réagir, sans faire de grands discours car, c'est bien connu, les grands discours ont toujours perdu la France.

L'historique de la CGT révèle des acquis sociaux, souvent obtenus à bout de bras et par la force, et en cette période estivale qui se prépare, aucun d'entre nous ne "crache" sur les congés payés par exemple.

Les mouvements sociaux actuels, tel que celui pour la loi travail, peuvent paraître violents aux yeux de certains syndicats, mais un bras de fer ne se fait jamais seul. Outre la loi travail, au niveau local nous devons la transparence aux agents pour lesquels nous sommes mandatés. Nous n'avons fait que relater les "faits".

S'il y a une diversité syndicale c'est parce qu'il y a une liberté syndicale et donc démocratie.

Quand on entend ces déclarations en Comité Technique et en fin d'année scolaire, nous avons l'impression d'assister à une demande de remise de diplômes : À quand le "meilleur syndicat" ?

Merci pour votre écoute."

M. GENDROT (SUD) souhaite répondre à la CFDT car il pense que ce n'était pas CGT qui était mise en cause mais plutôt le syndicat SUD avec leur tract "les chiens aboient, la caravane passe". Il indique que le syndicat SUD a fait ce tract et l'assume totalement. Il fait remarquer qu'ils ont le mérite d'assumer et de nommer les gens. Selon lui, dire que "certains ont dit" s'apparente à des déclarations de cour d'école et il souhaiterait que, si c'est le syndicat SUD qui est visé, que celui-ci soit directement nommé. Il aborde ensuite un tract diffusé plus tôt qui indique que la CFDT est le seul syndicat à la Ville de Rennes et a tout fait pour obtenir les avancées sur la précarité tandis que les autres syndicats n'étaient pas présents. Sur un autre tract était écrit que la CFDT ne ferait pas la promesse aux agents de toucher 3000 euros par mois. Il indique avoir sa ligne de conduite et ne pas juger ce que les autres font, il vaut d'ailleurs mieux ne pas juger. Il ajoute qu'il est vrai que la CFDT n'a plus beaucoup d'adhérents en catégorie C, il n'y a qu'à voir leurs réunions d'information syndicale. Il conclut en demandant à la CFDT de les laisser tranquille, ils en feront autant.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) répond d'abord à la question de monsieur LE FLOCH sur la laïcité, sujet auquel il est particulièrement sensible puisque sa troisième délégation concerne les cultes et la laïcité, délégation pour laquelle il travaille en lien étroit avec madame LETOURNEUX ici présente. Il indique qu'un excellent travail est fait depuis un an par le comité consultatif, travail qui sera rendu public en conseil municipal le 12 septembre 2016. Il précise que le mot "charte" est à mettre entre guillemets car classiquement, une charte est très synthétique avec 10 à 15 articles. Or ce n'est pas du tout ce type de travail qui a été réalisé mais un travail de bilan de l'existant et de préconisations. Il ajoute que, parmi ces préconisations, figure la question des formations et en particulier au sein des services de la Ville de Rennes où des actions ont commencé et vont continuer. Il dit aux organisations syndicales qu'elles seront sûrement d'accord avec lui pour dire que, globalement à la Ville de Rennes, les choses se passent bien, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a jamais de difficultés. Selon lui, il faut s'en féliciter mais il faut surtout maintenir la mobilisation permanente, prévenir, devancer et continuer ce travail fait en amont. Le document d'une cinquantaine de pages qui sera présenté en conseil municipal sera bien sûr diffusé en priorité aux organisations syndicales et aux associations qui pourront se rendre compte de la volonté de maintenir cette forte mobilisation. Il ajoute qu'à partir des préconisations formulées, il appartiendra aux élus de faire un certain nombre de choix mais assure que la formation fera partie des choix prioritaires.

Il souhaite aborder ensuite l'autre sujet et annonce clairement, afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, que l'intervention qu'il va faire était prévue et écrite avant l'intervention de la CFDT, monsieur BOSSARD et madame QUINAUT pouvant en témoigner. Il ajoute, avec humour, que cette intervention n'a pas été écrite en connivence avec la CFDT, il espère que personne n'en doutera.

La veille, il a assisté, comme la plupart des organisations syndicales, à la réception pour le départ de monsieur Gilles SUIGNARD, Directeur Général des Services et ancien Directeur des Ressources Humaines, qui a rappelé l'importance du dialogue social et l'importance de l'existence et du développement des organisations syndicales. Il dit aux organisations syndicales aurait pu signer le discours de monsieur SUIGNARD. Il rappelle avoir souvent exprimé, et il espère que les organisations syndicales ne doutent pas de ce qu'il dit depuis des années, sa conviction que les corps intermédiaires et notamment les organisations syndicales sont une absolue nécessité pour faire vivre une démocratie. Il redit n'avoir jamais eu aucun doute sur ce point et rappelle également son attachement à l'histoire. Il fait à nouveau référence à Gilles SUIGNARD qui, la veille, a très bien rappelé l'histoire. Il ajoute que c'est une très bonne chose qu'il l'ait fait car monsieur SUIGNARD représente un pan important de l'histoire du dialogue social et de la gestion des ressources humaines à la Ville de Rennes. Ce qui lui paraît essentiel dans l'histoire du dialogue social et de la vie syndicale à la Ville de Rennes,

c'est qu'il y a toujours eu une diversité d'organisations syndicales installées et vivantes, jouant leur rôle dans une démarche qui lui semble la plus ouverte et la plus démocratique possible, permettant à tout agent de faire les choix qui les regardent. Il rappelle qu'en début de ce mandat l'employeur a pris ses responsabilités et a mis à disposition des organisations syndicales les moyens les plus divers, des heures de délégation syndicale aux moyens techniques et technologiques, pour leur permettre de vivre et de se développer. Il ne s'agit pas là de discours mais d'actes. Il insiste sur le fait que cette diversité d'organisations syndicales avec leur diversité d'histoire, de référence idéologique et de revendication est une richesse qu'il faut conserver. Il ajoute que le fait d'être passé de 3 à 5 organisations syndicales lors des dernières élections professionnelles est représentatif, positif et constitue une richesse. Selon lui, il faut que les uns et les autres continuent de faire vivre cette richesse. Il fait de nouveau référence à Gilles SUIGNARD qui a utilisé un mot et a fortement insisté sur ce terme : le mot "respect". Il indique que cela correspond tout à fait au discours qu'il a tenu à l'ouverture de ce mandat et qu'il avait déjà tenu au début du mandat précédent. Il précise que, pour lui, il s'agit du respect entre l'employeur et les organisations syndicales mais aussi entre les organisations syndicales sinon, le système tel qu'il a vécu historiquement ne fonctionne pas. Il avoue ne pas comprendre pourquoi certains donnent l'impression de ne plus vouloir respecter cette histoire. Madame LESUR a cité le rôle imminent de la CGT qui ne fait pas débat. Il rappelle que la CGT est le premier syndicat à avoir été créé en France et qu'on lui doit énormément de choses. À ce titre, ce syndicat a tout son respect. Cependant, il a tout autant de respect pour les syndicats qui se sont créés après, que ce soit FO, la CFDT, l'UNSA ou SUD. Il veut être clair sur le fait qu'il s'adresse donc à toutes les organisations syndicales sans prendre position pour en soutenir une.

Il ne peut rien imposer mais il traduit son souhait que le respect entre organisations syndicales, le respect de l'histoire et de la diversité soit toujours un élément fondateur du dialogue social et de la vie démocratique à Rennes : à la ville, à la métropole et au CCAS.

Il fait ensuite allusion aux tracts cités par les uns et les autres qu'il a bien évidemment lus et qui lui ont donné l'impression d'un changement de registre ou de niveau. Il explique donc que c'est face à ce constat qu'il avait prévu de faire cette intervention en appelant les organisations syndicales à poursuivre de manière sereine et respectueuse le travail en commun. Il rappelle que ce qui réunit les organisations syndicales et l'employeur est le souci prioritaire d'offrir aux agents de Rennes Métropole, de la Ville de Rennes et du CCAS, les meilleures conditions d'exercice de leur profession et il souhaite que cela reste le fondement de leurs actions et que les uns et les autres en tirent, pour l'avenir, les conclusions qui s'imposent.

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

Madame Geneviève LETOURNEUX et monsieur Christophe LE FLOCH (UNSA) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 20 MAI 2016 CI-JOINT SANS LES ANNEXES (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **Procès-verbal du 20 mai 2016** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Hervé GESTIN	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Dominique PRIMAULT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			

M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour FO	1			
M. Christian HUET	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE FINANCES RESSOURCES : BILANS SOCIAUX (INFO)

Annexe 1 : Synthèse des bilans sociaux 2015

Les échanges:

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

"Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la collectivité dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes, c'est un instrument de mesure.

Nous avons eu deux rencontres qui ont déjà permis des précisions mais il fallait se plonger dans les trois livrets Rennes métropole, Ville de Rennes et CCAS pour se poser les bonnes questions que nous vous avons envoyées mais qui méritent ici d'être reprises en 7 points.

1- Un constat commun sur les trois bilans et je m'adresse là à l'élue qui anime le groupe de travail égalité femmes-hommes : au CCAS les hommes ont un salaire net moyen, un salaire médian et un régime indemnitaire plus élevés que les femmes. À Rennes Métropole ces écarts sont entre 300 et 600 euros, est-ce parce que les femmes ont accédé plus tard aux postes de responsables et n'ont pas la même avancée dans leur carrière ? Sur la Ville de Rennes, les hommes ont moins de temps de travail incomplets. Nous espérons que le rapport annuel sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil Municipal du 27 juin prend en compte cette ineptie pour trouver des leviers de meilleurs équilibres.

2- Le Conseil en mobilité est absent des bilans et nous savons à quel point les agents s'interrogent sur cet item.

En outre, nous aimerions que des plans adaptés à certains services qui souffrent d'usure et de pathologies qui ne relèvent pas de maladies professionnelles reconnues, mais sont des pathologies récurrentes. Elles génèrent des arrêts de travail, de l'absentéisme : 9,2 % au CCAS et 7,4 % à la Ville de Rennes, alors que Rennes Métropole, ayant moins de services à la personne, a un taux d'absentéisme envié de 3, 4 %. Cela pose également des problèmes de remplacements.

Pour ceux déjà touchés, nous demandons un plan de mobilité et pour les nouveaux recrutés des plans de préventions.

3- Les allocations de retour à l'emploi (ARE) sont en augmentation à la ville et à la métropole ce qui nous amène encore à insister sur la faisabilité pour notre collectivité de cotiser à Pôle Emploi pour ces deux entités. Où en sommes-nous ?

4- Les heures supplémentaires : 46% à l'assainissement et 39% à la communication. Quelle évaluation et quelles perspectives ?

5- Pour la Ville de de Rennes 146 agents ont plus de 60 ans, quelles conséquences sur les effectifs à venir, des embauches à l'issue des départs ?

6- Une baisse identique des promotions internes est constatée dans les trois collectivités. Même si la promotion interne est exceptionnelle, pourquoi moins aujourd'hui qu'hier ?

7- Un point sur les préparations au concours de la fonction publique. Elles sont en baisse de 12% à la ville, 8% au CCAS et 0 à Rennes Métropole, pourquoi ?

Je vous remercie pour les précisions et les réponses que vous apporterez aux agents et à la CFDT."

Mme FICHER (SUD) indique qu'elle a eu déjà l'occasion de formuler des remarques et de demander des précisions, précisions qui ont été apportées lors des deux réunions de présentation des bilans sociaux et elle en remercie l'administration. Les bilans sociaux sont des photographies, des états des lieux. Elle souhaite s'arrêter sur quelques points. Sur la mobilité, elle ne souhaite pas commenter les chiffres mais elle souligne le fait qu'une confusion est faite entre la mobilité et la reconversion du fait que ce soient les mêmes référents pour ces thématiques. Selon elle, il faudrait repenser l'organisation et avoir de réelles données sur la mobilité.

Concernant la reconversion professionnelle, trois secteurs se démarquent et méritent de s'y attarder : la Direction Éducation Enfance, la Direction Petite Enfance et la Direction des Personnes Âgées. Les chiffres sont éloquentes notamment à la Direction des Personnes Âgées et il conviendrait d'anticiper les mobilités avant que la santé des agents ne se dégrade.

Elle traduit ensuite son souhait d'avoir davantage de données sur la formation voire même un bilan tous les six mois.

Elle aborde ensuite la question des temps partiel et fait remarquer que les temps partiels pour les enfants en bas âge sont de moins en moins demandés. Pour elle, c'est une vraie question.

Enfin elle aborde le sujet du compte épargne temps sur lequel les agents ne sont pas assez informés alors qu'il s'agit d'un droit.

M.JOURDAN (FO) confirme que certains services méconnaissent le compte-épargne temps et qu'il est vrai que certains agents rencontrent beaucoup de difficultés pour en bénéficier alors qu'il s'agit d'un droit.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) traduit son incompréhension sur les propos de ses collègues sur le temps partiel et le compte-épargne temps. Pour lui, si les agents génèrent des congés annuels, c'est pour en bénéficier et non pour les épargner. En effet, les carrières étant plus longues, la pénibilité du travail augmente, les agents ont donc besoin de se reposer et de récupérer. Sur ce point, il ajoute que les agents sont de plus en plus nombreux à demander des temps partiels sur autorisation, ce qui montre, selon lui, leur besoin de récupérer.

Mme FICHER (SUD) n'a pas dit qu'il fallait dire aux agents d'utiliser le compte-épargne temps mais elle dit qu'il y a un manque d'information, chaque agent est libre mais doit au moins savoir que c'est possible. Les 5000 agents de la Ville de Rennes doivent être au même niveau d'information s'agissant aussi bien des textes que des modalités d'application à la Ville de Rennes.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) répond tout d'abord à la CFDT sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et reprend l'expression utilisée par madame LETOURNEUX du "plafond de verre et du plancher collant" qui peut notamment, mais pas uniquement, s'expliquer par les différences entre filières. S'agissant de la mobilité, le travail est encore en cours et il convient qu'il faut trouver le moyen d'isoler ce qui relève de la reconversion de la mobilité cependant, l'organisation n'est pas à remettre en cause. Il explique que ce sont les mêmes agents qui traitent les deux thématiques car elles nécessitent les mêmes outils. Il ajoute que le conseil en mobilité est aujourd'hui dans une démarche plutôt en réaction et pas assez proactive, il faut donc y travailler pour mieux anticiper les situations et les accompagner. Des actions sont tout de même prévues comme la bourse à la mobilité qui va être mise en place d'abord pour les postes d'attaché puis sera étendue à d'autres cadres d'emploi si l'expérience est concluante.

Il indique ensuite que le sujet de l'allocation de retour à l'emploi est prévu pour une étude en septembre car la question est de savoir si la collectivité reste sur le modèle actuel ou s'il serait intéressant financièrement de fonctionner comme le CCAS. Les organisations syndicales auront donc des informations sur ce point à la rentrée.

La question des heures supplémentaires à la Direction de l'Assainissement et à la Direction de la Communication, quant à elle, doit être analysée plus en détail pour savoir si cela est lié à une surcharge de travail ou à autre chose.

Il indique ensuite que le pic des départs a été abordé dans le cadre du groupe de suivi Service Public 2020. Pour chaque départ, il est procédé à une analyse des besoins et à une projection pour savoir si le poste fera l'objet d'un redéploiement puisque l'objectif reste le maintien du niveau global d'emploi public.

Sur la baisse du nombre de promotions interne, il n'a pas d'explication spécifique à donner mais indique cependant que la classification des postes doit être réalisée.

Il aborde ensuite la baisse des préparations aux concours et la met en lien avec le calendrier des concours qui ont lieu à présents tous les deux ans contre tous les ans auparavant.

Il répond ensuite aux questions de madame FICHER et indique en premier lieu que la question de l'absentéisme est à l'étude par un stagiaire, notamment le volet de la prévention, dont ils auront une présentation.

S'agissant de la formation, il indique que le plan de formation sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du Comité Technique à la fin de l'année et qu'il est prévu d'être plus proactif, de mieux définir les enveloppes afin de pouvoir accompagner le changement.

Sur le sujet des temps partiels, il fait remarquer qu'aujourd'hui, il y a une part importante des temps partiels qui sont sur autorisation puisque seulement 24% des temps partiels sont des temps partiels de droit et rappelle que la volonté de l'employeur est de les favoriser le plus possible.

Enfin, concernant le compte épargne-temps, il convient, tout comme pour les heures supplémentaires, qu'il y a une méconnaissance collective des règles applicables du temps de travail et qu'un travail d'information est à réaliser afin que ces règles soient appliquées dans les services.

Mme GILBERT (CFDT) revient sur la question des préparations aux concours et explique que, selon elle, il y a aussi un lien avec les nouvelles règles du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). En effet, l'allongement de la durée des préparations implique davantage d'absences pour lesquelles il est difficile d'obtenir des autorisations. De plus, les tests du CNFPT et les formations tremplins qui ont été mises en place avec des notes éliminatoires rend plus difficile l'accès aux préparations car il faut presque passer un concours avant d'accéder à la préparation.

Elle aborde également le sujet de la reconversion et indique que l'accès à ce dispositif est encore plus difficile depuis le transfert du comité médical de Rennes Métropole au centre de gestion.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique que la nouvelle déléguée au CNFPT va être rencontrée très prochainement et que cette rencontre sera l'occasion d'aborder ces différentes questions sur les préparations aux concours. S'agissant de la reconversion professionnelle, et sur le sujet spécifique du comité médical, il indique qu'une réunion a eu lieu avec le centre de gestion et le FIPHFP durant laquelle ont été abordées des situations incroyables pour lesquelles le maintien des agents chez eux est privilégié, pour des questions d'interprétation juridique, plutôt que de leur offrir un parcours de reconversion, alors même que les agents sont volontaires pour travailler et que des solutions d'affectation existent. Cette rencontre a permis d'envisager des solutions pour améliorer la situation des agents concernés.

Mme SAMSON (CFDT) demande s'il ne serait pas possible d'envisager des préparations aux concours avec le Centre National d'Études à Distance (CNED).

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) répond qu'il s'agit d'une piste à creuser notamment en termes de coût.

Les membres du Comité Technique prennent acte de cette information.

POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – SERVICE FINANCES RESSOURCES : RAPPORT D'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS (REC) (AVIS)

Les échanges:

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) indique que les bilans sociaux qui ont été présentés aux organisations syndicales sont une partie résumée des Rapports d'État des Collectivités.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) ajoute que les bilans sociaux sont des résumés analysés et commentés alors que les Rapports d'État des Collectivités ne contiennent que des chiffres bruts.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le rapport sur l'état des collectivités :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT			6	

M. Hervé HAMON			X
M. Hervé GESTIN			X
Mme Marion GILBERT			X
M. Dominique PRIMAULT			X
Mme Estelle SAMSON			X
M. Olivier BARBET			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3		
Mme Christine LESUR (CGT)	X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour FO	1		
M. Christian HUET	X		
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
TOTAL DES VOIX	8		6

POINT 5 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DE LA COMMUNICATION : RÉORGANISATION DU SERVICE INFORMATION ET COMMUNICATION (AVIS)

Annexe 2 : Organigramme actuel

Annexe 3 : Organigramme proposé

Le rapport :

Réorganisation du service Information Multimédia

Le présent rapport a pour objet de présenter une réorganisation du service Information Multimédia de la Direction de la Communication par la création d'une mission nouvelle ; celle de **secrétariat de rédaction**.

A. Contexte

L'organigramme actuel, joint en annexe 2, décrit la situation des effectifs du service Information Multimédia (InfoCom) et les missions qui lui sont confiées.

1) Historique

A l'instar de la Direction de la Communication dont il constitue une porte d'entrée majeure, le service Information Multimédia résulte de la mutualisation des services de communication de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole opérée en 2010. Il résulte également d'ajustements opérés lors d'un précédent Comité Technique du 4 février 2014 concernant le fonctionnement du site internet metropole.rennes.fr. À l'époque, il s'agissait de créer une équipe plus particulièrement dédiée au site internet, afin de tenter de décroiser la gestion du portail web, composé de 4 univers qui fonctionnaient jusque-là de manière trop cloisonnée. Pour répondre à cet enjeu d'évolution du fonctionnement du site metropole.rennes.fr, il a alors été proposé de revoir l'encadrement intermédiaire de la manière suivante : la responsable des Informations pratiques conservait cette responsabilité et prenait celle du site internet, avec

par conséquent l'ensemble des 4 « univers » du site. Elle encadrerait 6 agents. Aucune modification n'était envisagée à l'époque pour les rédactrices en chef des « Rennais » et de « Rennes Métropole Magazine ».

2) Contexte

Le service Information Multimédia a lancé un vaste chantier de refonte des publications de Rennes, Ville et Métropole : refonte éditoriale et graphique des magazines "Les Rennais" et "Rennes métropole Magazine", refonte de l'ensemble de l'écosystème web (site internet institutionnel, création de nouveaux services web, mis en place d'applications mobiles). Ce chantier est mené dans une dynamique de co-construction au sein de l'ensemble de la Direction de la Communication, et plus largement en associant les services des deux collectivités et les partenaires. La feuille de route et les orientations stratégiques ont été validées par la Direction Générale des Services, les élus de référence, ainsi que monsieur le Président et madame la Maire.

Cette refonte est motivée par la nécessité de procéder à un repositionnement éditorial. Les supports d'information de la Ville et de la Métropole vont se recentrer sur leurs missions : information, explication et pédagogie sur les politiques publiques, et valorisation des acteurs et porteurs de ces politiques.

Afin de mener à bien ces évolutions, il est apparu indispensable de procéder à une réorganisation du service Information Multimédia. Les journalistes sont engagés dans une dynamique de diversification de leurs missions (diversification des supports mais aussi des pratiques éditoriales) autour d'objectifs partagés : être davantage lus, toucher de nouveaux publics, initier des démarches collaboratives, animer des communautés en ligne, susciter un dialogue direct avec la population.

Au cœur de cette réorganisation se trouvent les missions opérationnelles assurées aujourd'hui par les rédactrices en chef des magazines, et qui relèvent traditionnellement dans la presse d'un poste de secrétariat de rédaction (relecture, rewriting et correction des articles, rédaction de brèves, gestion des plannings de fabrication, liens avec les prestataires, gestion des relations avec les pigistes, gestion de tout l'editing et notamment des légendes photo, gestion des commandes d'infographies, etc.). Ces tâches, essentielles et très chronophages, se font actuellement au détriment du bon accomplissement des missions premières des rédactrices en chef : le contact direct avec les services, les habitants et les partenaires, le planning éditorial des magazines sur les moyen/long termes.

Est donc apparue clairement la nécessité de doter le service Information Multimédia d'un **poste de secrétaire de rédaction**, qui permettra à la rédaction d'être encore plus proche des besoins des élus, des services et des attentes des habitants.

B. Objectifs

La création d'un poste de secrétaire de rédaction permettrait de répondre à deux principaux objectifs.

1) Piloter et coordonner la fabrication des magazines

Il apparaît que l'absence de secrétaire de rédaction nuit à la qualité éditoriale des magazines, mais aussi au bon accomplissement du rôle informationnel, politique et social des magazines. En effet, les rédactrices en chef ne peuvent assumer totalement leurs missions essentielles sur ces points.

Sous l'autorité du responsable du service Information Multimédia et en lien étroit avec les rédactrices en chef des magazines, la rédactrice en chef web et le service des prestations graphiques, le (la) **secrétaire de rédaction** pilote, coordonne et supervise toutes les étapes techniques de la fabrication des magazines "Les Rennais" et "Rennes Métropole Magazine", jusqu'à la correction des épreuves.

Responsable du respect des plannings de fabrication, de la finition des articles et de la cohérence générale, son rôle est essentiel pour la qualité des publications. Il (elle) supplée en cas d'absence les rédactrices en chef des deux magazines et les seconde au quotidien. Il (elle) vient également en soutien à la rédaction web et à la photothèque.

2) consolider l'accompagnement des équipes

Le service a accueilli un nouveau responsable en octobre 2015 ayant comme objectif d'instaurer une dynamique positive au sein du service en mobilisant les agents autour d'un nouveau projet éditorial intégrant la transition numérique. À ce jour, on constate que les projets de service suscitent l'adhésion des élus, de la Direction de la Communication, mais aussi des agents du service Information Multimédia, qui s'impliquent fortement dans des démarches de co-construction. L'équipe est donc fortement mobilisée et concourt à une bonne dynamique dans les projets.

Par ailleurs, cette dynamique a permis de renouer le lien opérationnel mais également de confiance entre le service Information Multimédia et les autres services de la Direction de la Communication, et au-delà avec les autres services des deux collectivités, notamment à travers la restitution précise des actions engagées en matière d'information.

Afin de poursuivre sur cette voie, le poste de secrétaire de rédaction permettrait de consolider l'accompagnement des équipes dans leurs efforts collectif et individuel.

C. Méthodologie . concertation

Ces évolutions font l'objet d'une large démarche de concertation et de co-construction en interne au service Information Multimédia, puis élargie à l'ensemble de la Direction de la Communication, aux autres services des 2 collectivités et aux partenaires.

Cela s'est traduit à ce jour (la démarche est toujours en cours) de la manière suivante :

⇒ En interne au service :

- 15 entretiens individuels
- 6 demi-journées d'ateliers brainstorming et de co-construction du projet de service

⇒ Groupes de travail élargis à la Direction de la Communication, aux autres services et aux partenaires : 4 demi-journées + 4 journées complètes d'ateliers de co-construction.

⇒ 10 présentations en comités de direction, en Direction Générale et en comités de pilotage (avec les élus).

La présente réorganisation du service Information Multimédia a été soumise aux organisations syndicales lors d'une rencontre avec la Direction de la Communication le 20 mai 2016. Cette présentation s'est faite "sous réserve des décisions qui seront émises lors du Comité Emploi du 23 mai 2016 en matière de transformation de poste".

La création d'un poste de catégorie A de secrétaire de rédaction par transformation de poste existant de catégorie C liée à la présente réorganisation du service Information Multimédia a reçu un avis positif du Comité Emploi le 23 mai 2016.

D. Propositions

Dans le cadre d'une évolution de fonctionnement ou d'organisation d'un service, il est donc proposé la création d'un poste de secrétariat de rédaction, chargé de piloter, coordonner et superviser toutes les étapes techniques de la fabrication des magazines "Les Rennais" et "Rennes Métropole Magazine", et de seconder au quotidien les rédactrices en chef des deux magazines.

Par ailleurs, un poste (catégorie C) s'est libéré au 1^{er} janvier 2016 au sein du service, avec le mouvement interne de l'assistante du service. La demande est donc de transformer ce poste (actuellement occupé par un renfort temporaire jusqu'au 31 juillet) en poste de secrétaire de rédaction, de catégorie A.

L'organigramme proposé, joint en annexe 3, permet de prendre en compte l'évolution de la situation des effectifs du service Information Multimédia compte tenu de la création de ce poste.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur propositions contenues dans ce rapport.

Les échanges:

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

"Cette délibération marque l'impact qu'ont eu sur le service les réorganisations successives, avant et après la mutualisation. Au final, et c'est inscrit tel quel dans le rapport qui nous est soumis, les rédactrices en chef des magazines ont eu, en plus de leurs responsabilités, de nouvelles missions opérationnelles à assumer.

Petit à petit, les effectifs ayant diminué, ces missions ont pris le pas sur les autres tâches.

La proposition qui est faite aujourd'hui est un soulagement. Elle permettra peut-être également indirectement de répondre à d'autres problématiques prégnantes au service Information Multimédia et plus globalement à la direction de la Communication.

Je pense notamment à la gestion des heures supplémentaires. La CFDT a rappelé récemment au directeur de la communication qu'elle devait se faire dans un cadre précis et qu'un travail autour de l'OATT devait s'engager.

Je pense également à la montée en puissance des réseaux sociaux dans la politique de communication. Celle-ci ne peut reposer sur l'utilisation de moyens personnels aussi bien en termes de matériel que de comptes associés à ces réseaux au risque de rendre bien opaque la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. Là aussi, les moyens fournis par la métropole doivent être à la hauteur de ses ambitions.

Nous voterons bien sûr pour cette délibération."

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

"Au-delà des propositions contenues dans ce rapport et l'avis que nous sommes invités à émettre, l'UGICT-CGT aimerait revenir sur les termes et formulations contenus dans le rapport.

Il est écrit qu'il est apparu indispensable de procéder à une réorganisation du service Information Multimédia et que les journalistes sont engagés dans une dynamique de diversification de leurs missions autour d'objectifs partagés.

Nous sommes, en tant qu'organisation syndicale, utilisateur des outils de communication afin de partager l'information au plus vite et au plus près du public, des publics devrions-nous dire.

Pour autant, ces outils et leur utilisation sont très chronophages et si nous ne prenons pas garde aux modalités de leur utilisation, ils empiètent sur notre sphère privée de façon insidieuse.

C'est pour cela que l'UGICT-CGT a lancé un grand chantier sur le droit à la déconnexion, s'est battue pour que cela apparaisse dans la loi déontologie des fonctionnaires, même si ce n'est qu'un embryon qui ne demande qu'à se développer, et nous aimerions que cette question soit abordée dans les groupes de travail avec les journalistes.

Nous ne sommes pas persuadés que les journalistes partagent tous les objectifs énoncés et qu'ils soient dotés d'outils leurs permettant de ne pas mettre en danger leur sphère personnelle.

Mais tout cela n'est pas tout à fait à l'ordre du jour de notre Comité Technique et nous souhaitons très bientôt nous entretenir avec l'ensemble du service multimédia.

En conclusion et pour revenir aux propositions du rapport, nous aurions bien aimé être destinataires des fiches de poste. Nous estimons qu'il y a un réel risque de surcharge de travail, voir, suite à une définition pas suffisamment claire des missions, des risques de mal être au travail.

Pour autant, nous émettons un avis favorable mais nous seront extrêmement vigilants sur les futures modalités de fonctionnement de cette entité.

Merci pour votre attention."

M. RIERA (Directeur de la Communication) est d'accord avec la nécessité d'une réflexion plus approfondie sur les heures supplémentaires. Il indique qu'il a déjà abordé ce point et qu'il s'est déjà manifesté auprès de CoProD pour que la Direction de la Communication soit pilote d'une expérimentation sur ce sujet. Il ajoute être tout à fait disposé à discuter plus en détail avec monsieur CHAVROCHE des sujets qu'il a abordés.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la **réorganisation du Service Information et Communication** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Hervé GESTIN	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Dominique PRIMAULT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour FO	1			
M. Christian HUET	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
TOTAL DES VOIX	14			

**POINT 6 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA POLICE
MUNICIPALE ET DU DOMAINE PUBLIC : BILAN DE L'ORGANISATION ET
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – UNITÉ ADMINISTRATION/RH/FINANCES –
RÉGIE – OBJETS TROUVÉS – ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA FOURRIÈRE
AUTOMOBILE (AVIS)**

Le rapport :

Bilan de l'organisation et aménagement du temps de travail – Unité Administration/RH/Finances – Régie – Objets Trouvés – Assistance administrative de la Fourrière Automobile

A- Contexte

La Direction de la Police Municipale et du Domaine Public est organisée avec une équipe de Direction composée du directeur, de 2 responsables de services et d'une responsable de l'unité Administrative/RH/Finances (unité transversale permettant de mieux répondre à l'accroissement du traitement administratif).

La demande d'organisation et d'aménagement du temps de travail proposée au Comité Technique du 16 janvier 2015 avait pour vocation de mieux répondre aux demandes des usagers notamment en terme d'accueil sur les unités Administratives/RH/Finances, Régie et Objets Trouvés et l'assistante administrative de la Fourrière Automobile.

Pour rappel, la Fourrière Automobile était ouverte de 8h30 à 17h avec une fermeture au public le midi, les agents travaillaient selon un cycle de 35h par semaine.

La nouvelle organisation et aménagement du temps de travail prévoyait l'ouverture en continu de la Fourrière Automobile de 8h à 17h30 et un cycle de travail de 37h30 par semaine pour tous les agents de ces unités.

*Ce Comité Technique avait émis un avis favorable avec 14 voix pour et 1 abstention.
Ce présent rapport a pour objet de présenter un bilan de cette nouvelle organisation.*

Effectif de ces unités

- l'unité Administrative/RH/Finances : une responsable et 4 assistantes
- l'unité Régie : 1 agent
- l'unité Objets Trouvés : 2 agents d'accueil
- l'unité Fourrière automobile : 1 assistante administrative

Missions

Les missions principales des unités Régie, Objets Trouvés et de l'assistante administrative de la Fourrière Automobile sont l'accueil des usagers que ce soit pour, la restitution d'un véhicule mis en fourrière, d'un objet perdu ou trouvé sur le territoire rennais, l'accueil téléphonique, le classement, la conservation des contraventions, la transmission au parquet.

Les missions principales de l'unité Administrative/RH/Finances étant plus l'accueil des commerçants souhaitant un droit de place sur marché ou un droit de terrasse mais également l'accueil des usagers souhaitant des renseignements liés à l'activité de la Direction de la Police Municipale et du Domaine Public.

Toutes ces missions se déroulent sur l'ensemble de l'année avec des possibles pics d'activité suivant les périodes.

B- Concertation et méthodologie

Afin d'établir ce bilan, chaque agent concerné a été interrogé sur son ressenti depuis la mise en place de cette OATT.

- Unité Administration/RH/Finances → les agents ont évoqué une meilleure qualité des conditions de travail, les plages horaires élargies leur permettant ainsi de mieux gérer leur temps de travail entre les périodes plus calmes et celles où il y a plus de sollicitation des usagers. Cette organisation leur permet également, via les 30 minutes supplémentaires effectuées chaque jour, de mieux planifier les missions.
- Régie → avec la mise en place du PV électronique, l'activité de la régie a nettement baissé (passage ainsi de 3 agents à 1). Pour autant, l'agent toujours en poste précise que cette nouvelle organisation lui permet d'accueillir les contrevenants souhaitant régler leur contravention tôt le matin -avant de commencer leur journée de travail- et de pouvoir ainsi mieux gérer la charge de travail au quotidien.

- Objets trouvés → l'amplitude horaire étant dorénavant en continu (8h à 17h30), les demandes des usagers sont plus étalées sur la journée. Certains venant le matin avant d'aller travailler, d'autres le midi sur leur temps de pause ou bien en fin de journée. De part cet étalement sur la journée, les agents des Objets trouvés ont constaté qu'ils étaient plus disponibles et pouvaient mieux répondre aux demandes.
- Fourrière automobile → avec cette nouvelle organisation, l'assistante de la Fourrière automobile constate traiter plus de procédures sur une journée dans de meilleures conditions de travail. Ce temps supplémentaire effectué chaque jour lui permet également de pallier les urgences et de venir en soutien des collègues policiers municipaux à l'accueil de la fourrière.

Les organisations syndicales ont été informées et consultées par messagerie électronique.

C- Proposition

Globalement l'ensemble des agents interrogés est très favorable à cette nouvelle organisation.

Chacun évoque la meilleure organisation de travail que cela procure : une plus grande amplitude horaire pour les usagers, plus de temps pour traiter les demandes. De plus, ces 15 jours de RTT permettent une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée.

À l'unanimité, les agents souhaitent que cette organisation soit pérennisée.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.

Les échanges:

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

"Nous confirmons les conclusions de ce rapport. Le double objectif de mieux répondre aux demandes des usagers en augmentant les temps d'accueil et de permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle et vie privée sont atteints.

Nous voterons favorablement au présent rapport. Toutefois cette OATT ne doit pas nous faire oublier les problèmes liés au management au sein de l'unité administrative de la Direction de la Police Municipale et du Domaine Public et qui ont poussé deux agents à quitter leur poste par voie de mobilité ou de mise à disposition afin de retrouver des conditions normales de travail. Nous serons très attentifs à la future réorganisation de cette unité."

M. FOSSEMBAS (Directeur de la Police Municipale et du Domaine Public) répond à monsieur HUET que les organisations syndicales sont déjà informées du travail engagé avec CoProD sur la réorganisation de l'unité Administrative/RH/Finances et indique que ce travail devrait être finalisé avant la fin de l'année. Il ajoute qu'il ne dispose, à ce jour, d'aucun élément lui permettant d'établir un lien direct entre l'aspect managérial et les mobilités demandées par les deux agents concernés puisqu'a priori, il s'agit d'évolutions professionnelles souhaitées par les agents eux-mêmes.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de l'organisation et aménagement du temps de travail de l'unité Administration/RH/Finances, de la régie, des objets trouvés et de l'assistance administrative de la fourrière automobile :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Hervé GESTIN	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Dominique PRIMAULT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			

M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour FO	1			
M. Christian HUET	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
TOTAL DES VOIX	14			

L'UNSA quitte la séance et n'a donc plus de voix délibérative.

**POINT 6 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– MUSÉE DES BEAUX-ARTS : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL – EXPÉRIMENTATION DE VISITES LE DIMANCHE PAR LES MÉDIATRICES DU
MUSÉE DES BEAUX-ARTS - MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU MUSÉE DES
BEAUX-ARTS (AVIS)**

Annexe 4 : Organigramme actuel

Annexe 5 : Organigramme proposé

Le rapport :

*Aménagement du temps de travail – Expérimentation de visites le dimanche par les médiatrices du Musée des Beaux-arts.
Modification de l'organigramme du Musée des Beaux-Arts*

A. Contexte, enjeux

La diversification des publics fait partie des enjeux prioritaires du nouveau projet scientifique et culturel du Musée des Beaux-Arts, approuvé en juin 2015. Il s'agit de mieux s'adresser à la population qui ne se sent pas concernée par l'offre muséale, que ce soit pour des raisons culturelles, sociologiques ou générationnelles.

Il convient ainsi de réinterroger les pratiques éducatives et leur renouvellement, tout comme les conditions d'accès à l'art. Il s'agit également d'adapter l'offre du Musée aux attentes des usagers, ceci sans dévier ses missions premières, en conservant l'excellence de ses collections, qu'elles soient permanentes ou temporaires.

L'offre développée par le service des publics depuis sa création en 1992 s'est orientée principalement vers le jeune public et notamment le public scolaire (qui représente environ 40% du public actuellement).

La nouvelle direction du musée, à son arrivée fin 2012, a fait le constat de la nécessité de renforcer les propositions de médiation en direction du public individuel notamment le week-end (quelques visites proposées le samedi par une médiatrice et pas de visite accompagnée le dimanche).

En accord avec la politique culturelle de la Ville de Rennes, la direction a proposé de réorienter la "politique des publics" en développant des actions de médiation en direction du public adulte, individuel et familial. Pour cela, il s'agit de faire des propositions adaptées à ce public particulièrement représenté le week-end, en s'appuyant notamment sur la dynamique des premiers dimanches gratuits mis en œuvre depuis septembre 2013.

Une première expérimentation a eu lieu de septembre 2013 à août 2014, avec des visites commentées proposées 3 dimanches par mois. Elles étaient assurées par un agent recruté en CDD. Cette nouvelle proposition a aussitôt rencontré son public, notamment lors des premiers dimanches. Plus de 900 personnes ont pu ainsi bénéficier de ces visites. Depuis la fin de ce CDD, il n'y a plus de visites assurées au Musée le week-end, en dehors des visites proposées sur réservation par Destination Rennes (visites de groupes

uniquement). Occasionnellement, des événements tels que les Journées du Patrimoine, Jazz à l'Ouest par exemple, peuvent mobiliser le Service des Publics sur un week-end.

Dans ce contexte, et en sollicitant l'appui de la Direction Projet, Communication interne et Documentation (CoPRoD), il est proposé de faire évoluer l'activité du Service des Publics du Musée, pour proposer une offre de médiation sur ces premiers dimanches. Cette évolution a pour conséquence une modification de l'organisation du temps de travail de l'équipe du Service Des Publics.

En parallèle, cette phase de réflexion sur les nouvelles orientations du service des publics a conduit à modifier la responsabilité de ce service pour impulser cette nouvelle stratégie.

Il est proposé de réorienter *les missions du conservateur en charge initialement de la politique des publics vers la recherche scientifique et documentaire (mission qui n'était pas assurée jusqu'à présent et qui nécessitait une véritable prise en charge) et de confier la responsabilité du service des publics à un autre conservateur du musée. Le nouveau responsable du service aura pour mission de fixer les objectifs du service et d'en définir les moyens en réinterrogeant le périmètre des médiations (actions et médiations à prioriser afin d'intégrer le travail du dimanche dans l'organisation du service).

Ainsi au sein de l'organigramme ces deux conservateurs auront en charge :

1. La politique des publics, intégrant l'encadrement du service des publics composé de 4 médiatrices (catégorie B) et d'une chargée de la réservation (Catégorie C à 50%) une chargée des statistiques (cat C à 20%)
2. Recherche scientifique et la fonction documentaire du Musée, qui intègre la bibliothèque du Musée (1 agent B) ;

Organigramme et fiches de postes joints

B. Mode de concertation

Concernant les dimanches travaillés, les premiers échanges avec le Service des Publics datent d'avril 2014.

Ce dossier a été relancé début 2016 avec une réunion le 23 février où il a été proposé aux agents concernés d'intégrer le travail du dimanche dans leur temps de travail, et la présence de 3 médiatrices le 1^{er} dimanche et d'une médiatrice le 3^{ème} dimanche.

Une seconde réunion a eu lieu, en présence de la mission temps de travail de la Direction des Ressources Humaines et de l'Organisation, le 4 avril où suite à la proposition des agents, il a été proposé que le Service des Publics n'intervienne que le 1^{er} dimanche du mois, afin de prioriser cette date comme temps fort avec deux visites proposées par médiatrice (soit 8 propositions de médiation lors de chaque 1^{er} dimanche)

Après réflexion, il est proposé d'expérimenter dans une première phase une offre bâtie autour de quatre propositions de médiation pour ces premiers dimanches, impliquant la présence de deux médiatrices par dimanche.

Il est proposé d'évaluer la pertinence de cette proposition *en juillet 2017, afin de la pérenniser ou de la faire évoluer.

Concernant la modification de l'organigramme, la Direction Projet, Communication interne et Documentation a réalisé une étude du service fin 2015 afin de proposer des pistes d'évolution des missions et des modes de fonctionnement permettant de répondre aux objectifs définis dans le Projet Scientifique et Culturel.

C. Proposition retenue pour les dimanches travaillés

Deux médiatrices du Service des Publics interviendraient le 1^{er} dimanche du mois à compter de septembre 2016 (soit 7 heures ou 7h30 travaillées par dimanche selon le régime OATT des agents).

Chaque médiatrice proposera pour chacun de ces dimanches 2 visites, animations ou ateliers d'environ 1 heure, 1h30 auquel s'ajoutera le temps consacré à la préparation de ces interventions et aux échanges avec le public.

Des propositions seront donc faites au public à 11h - 14h - 15h et 16h (soit 4 propositions dans la journée)

Ces interventions porteront sur la collection permanente et les expositions temporaires.

Le travail du dimanche est intégré dans le cycle de travail des agents.

Un jour fixe de la semaine (au choix de l'agent) sera non travaillé et planifié afin de ne pas prendre de réservations pour des groupes. Cette proposition aura pour incidence de diminuer le nombre de propositions de visites commentées faites aux scolaires (ex : 2 médiatrices absentes un vendredi par mois). Pour autant, les scolaires pourront continuer à venir en visite libre (possibilité qui existe déjà actuellement au musée et qui représente 1/3 des visites scolaires). Ce redéploiement de l'activité aura ainsi un impact sur l'offre de médiation proposée aux scolaires, qui restera néanmoins majoritaire dans l'activité du service.

Les heures des dimanches travaillés sont bonifiées : 1 heure travaillée donne droit à 40 minutes de bonification et génère ainsi des heures de travail à récupérer ou à rémunérer, au choix de l'agent. La récupération des heures bonifiées, après que celles-ci ont été réellement effectuées, pourra se faire librement, avec possibilité de cumul, sous réserve de contraintes de service. Les heures bonifiées réalisées au cours d'un semestre devront être récupérées à la fin du semestre suivant (ex : les heures bonifiées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin devront au plus tard être récupérées avant 31 décembre). Ce travail le dimanche, peut également donner droit à l'indemnité pour contraintes horaires, selon le protocole d'accord de décembre 2015.

La pose d'un dimanche travaillé en congé sera possible très exceptionnellement, et en fonction des nécessités de service en privilégiant, autant que possible, l'échange de dimanche entre agents.

Cette expérimentation sera engagée de septembre 2016 à juillet 2017 soit 11 dimanches travaillés (étant entendu qu'exceptionnellement le 1^{er} dimanche de janvier 2017 qui tombe le 1^{er} janvier sera décalé au 8 janvier) à répartir entre les 4 médiatrices soit 5 ou 6 dimanche travaillés par agent. A ces dimanches travaillés pourront s'ajouter des temps forts annuels du musée

tels que les journées du patrimoine ou la nuit des musées. D'autres événements type Jazz à l'ouest, Travelling..., pourront être intégrés au planning des agents de façon ponctuelle en ayant une vigilance particulière sur la périodicité de ces événements et sur la mobilisation du service sur ces événements. Ces interventions complémentaires le samedi ou le dimanche sont estimées de 3 à 5 par agents.

L'expérimentation concerne également la prise en charge de la responsabilité du Service des Publics par un des conservateurs dont la charge de travail devra être évaluée suite à ces modifications.

Un bilan sera présenté à l'issue de cette phase d'expérimentation.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.

Les échanges:

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

"Que le chemin fut long, plus de 2 ans, et semé d'embûches pour arriver enfin à avancer sur ce dossier. Des réunions, des rendez-vous, des rencontres, des ateliers. Les moyens de la discussion étaient bien là mais l'approche et les positions rigides de la Direction du Musée des Beaux-Arts n'ont pas permis, dans un délai raisonnable, de pouvoir faire avancer ce dossier alors que les médiatrices du Service des Publics n'ont jamais rejeté la demande qu'il leur était faite du travail du dimanche. Ajoutons à cela l'impression ressentie qu'après avoir fait trainer les choses, la précipitation fut de mise depuis quelques semaines en vue de ce passage en Comité Technique. Ajoutons à cela l'implication rapide des médiatrices puisqu'elles ont répondu à la demande de la direction du musée en proposant un programme de médiations pour l'année à venir. Malheureusement réponse bien lapidaire puisque la directrice du musée se dit « consternée » par les propositions. Comprenez donc que les agents concernés, et la CFDT qui les soutient, regrettent fortement cette manière de procéder qui finalement pénalise tous les acteurs et propose une pratique bien peu efficace et sereine du dialogue social tel qu'il est d'ailleurs malheureusement pratiqué dans certains services, et plus particulièrement dans les établissements culturels rennais et métropolitains.

La CFDT, malgré les difficultés rencontrées, s'est mobilisée jusqu'au bout mais force est de constater que du travail reste encore à faire. En effet, même si certaines demandes ont été prises en compte comme la mention des différents types de médiation incluant les ateliers ; la mention du travail du dimanche impactant l'activité de la semaine avec en rapport une baisse des actions vers les publics scolaires ; l'accord pour la pose d'un dimanche exceptionnel et l'expérimentation sur un an, les médiatrices que nous avons rencontrées hier souhaitent voir prises en compte certaines de leurs propositions :

- pas de décalage d'un dimanche férié (exemple du 1er janvier 2017),*
- fixer le nombre de dimanches et apparentés entre 8 et 9 par an comme elles l'ont souhaité tout au long des discussions,*
- ouverture de la saison par les Journées du Patrimoine (mi-septembre),*
- hors gros événements, vigilance à avoir sur la simultanéité des animations et des ateliers afin d'éviter une trop grande affluence et d'avoir à affronter des problèmes de sécurité comme cela a pu déjà se produire à plusieurs reprises,*
- mise en place d'un calendrier le plus complet possible des projets sur l'année suivante afin de pouvoir maximiser l'anticipation des actions et des rotations.*

Au vue de son intervention, la CFDT demande donc le report de ce rapport présenté ce jour en Comité Technique afin de poursuivre la discussion et retrouver un climat de confiance avant de lancer ce projet."

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

"À compter de septembre 2016, les médiatrices du service des publics interviendront à raison de 2 agents sur 4 le premier dimanche de chaque mois, excepté en août. Cela représentera, pour chaque agent, environ 5 à 6 dimanches travaillés par an. À ce titre ces agents ne pourront pas prétendre à l'indemnité de contraintes horaires, selon le protocole d'accord de 2015. Aussi le syndicat Force Ouvrière, très certainement accompagné des syndicats SUD et CGT-UGICT-CGT dès septembre, défendront qu'une indemnité reconnaissant la sujétion du travail dominical soit allouée quel que soit le nombre de dimanches travaillés, cela sans remettre en cause des accords précédents qui seraient supérieurs, contrairement à ce qu'a pu écrire dans un tract récent et malsain, un autre syndicat non cité précédemment."

Mme FICHER (SUD) indique avoir reçu, à la dernière minutes, des éléments de certaines médiatrices du Service des Publics disant qu'elles n'avaient pas eu connaissance de la dernière version du rapport. Elle traduit leur souhait de ne pas travailler plus de 8 ou 9 dimanches dans l'année et de reporter ce dossier afin de le travailler davantage. Elle rappelle que cette demande avait déjà été formulée lors de la rencontre du 7 juin 2016. Elle trouve vraiment dommage que la dernière version du rapport qui leur a été remise en pré-Comité Technique n'ait pas été distribuée aux agents et que tant d'éléments de réponse manquent. Le syndicat SUD votera donc contre ce rapport.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) indique que cette version n'a pas été remise aux agents car il n'y avait pas de modification de fond justifiant une nouvelle présentation mais qu'effectivement ils auraient pu la transmettre.

Elle souhaite rappeler le contexte et indique qu'elle trouve dommage de ne pas avancer sur ce dossier dont personne ne conteste la légitimité sur le fond puisqu'il s'agit d'avoir, une fois par mois au musée des Beaux-Arts, une médiation adulte le dimanche alors qu'aujourd'hui l'essentiel de la médiation est tourné vers un public scolaire en semaine. Il s'agit donc d'un enjeu fort de pouvoir disposer de médiation le dimanche, qui est le jour de la fréquentation des adultes et des familles. Elle ajoute que cela s'inscrit dans la politique culturelle de la ville mais aussi en lien avec la politique métropolitaine puisque le musée des Beaux-Arts est à ce jour en deçà de ce qui est offert dans les autres établissements culturels. Elle dit aux organisations syndicales qu'elle se tient à leur disposition si elles ont d'autres questions sur la légitimité de ce dossier mais ne pense pas que ce soit le sujet.

Par ailleurs, elle pense que de longues discussions, deux ans, auraient dû être l'occasion d'échanger et de faire en sorte de ne pas être aujourd'hui dans une situation d'incompréhension en levant des points qui auraient dû l'être dans un autre contexte.

Elle reprend donc les points que les organisations syndicales relayent des médiatrices, dont elle prend d'ailleurs connaissance.

Pour le 1^{er} dimanche de l'année, si celui-ci tombe le 1^{er} janvier, sa réponse est celle d'une directrice de la culture et donc une réponse de cohérence entre tous les équipements culturels de la ville et de la métropole afin que le public s'y retrouve. Les Champs Libres ne faisant pas de report du 1^{er} dimanche au mois de janvier, il n'y aura pas de report non plus au musée des Beaux-Arts.

En revanche, commencer la saison culturelle le 20 septembre au musée des Beaux-Arts n'est pas possible pour les mêmes raisons. La saison culturelle de tous les équipements culturels commence à la rentrée scolaire avec le premier dimanche. Faire une exception pour le musée des Beaux-Arts serait très compliqué à assumer vis-à-vis du public.

Sur le nombre de dimanches travaillés, ils arrivent à la même conclusion puisqu'avec 8, 9 ou 10 dimanches, l'activité régulière du musée et les dimanches exceptionnels sont absorbés.

Mme DARY (Directrice du musée des Beaux-Arts) complète que chaque médiatrice assurerait 5 ou 6 dimanches par an plus la nuit des musées et les Journées Européennes du Patrimoine ce qui, au total, fait entre 7 et 8 dimanches par an. S'il y avait des événements exceptionnels comme, par exemple, une nuit des 4 jeudis, cela pourrait aller jusqu'à 10 dimanches au maximum.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) poursuit avec les autres points évoqués qui sont surtout liés à l'organisation du musée et atteste de l'importance de ce sujet. Elle rappelle qu'un travail global est mené depuis un certain temps avec des études, analyses et un accompagnement par CoProD. Il s'agit donc d'un enjeu porté par la direction de la culture à la direction du musée des Beaux-Arts.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) demande à madame POULAIN ce qu'il en est de la demande report.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) explique que l'objectif est que cette proposition soit mise en œuvre pour la rentrée, au début de la saison culturelle qui commence en septembre. Si le dossier est reporté en janvier, cela reporte la mise en œuvre d'un an. Même s'il est toujours possible d'ajuster le programme en cours de saison via d'autres moyens de communication, cela serait dommageable pour l'offre au public.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique qu'il n'est pas un spécialiste du musée, qu'il n'a pas participé à toutes les réunions mais qu'il est proposé aujourd'hui une expérimentation avec d'ores et déjà de nouvelles pistes pour modifier le rapport dans le sens des échanges de ce jour. Au risque d'être qualifié de syndicat réformateur, ce qui n'est pas du tout le cas de la CGT aujourd'hui, il pense qu'il faut lancer l'expérimentation et voir avec les agents comment cela va se passer. Il avoue être interpellé par la perte de médiation avec les scolaires pour pouvoir compenser le temps qui va être accordé aux médiations adulte et peut-être que des écoles vont interpeller le musée sur ce point. Il indique donc que les organisations syndicales seront présentes pour mesurer les effets de ces changements, remonter les ressentis des agents et faire un bilan à six mois pour mieux définir la saison suivante. Il insiste donc sur le fait qu'il faille lancer l'expérimentation et mesurer les impacts sur les agents et le public. Il termine en disant que les organisations syndicales sont toujours en train de réclamer une égalité de traitement entre les agents des collectivités, il estime qu'il faut également qu'il y ait une égalité de traitement pour le public vis-à-vis de l'ouverture de tous les équipements culturels, que la saison

soit la même pour tous, que le calendrier soit le même pour tous les premiers dimanches et il n'est donc pas possible de faire une exception pour le musée des Beaux-Arts.

Mme FICHER (SUD) indique que si le musée est en capacité de répondre à l'ensemble des questions des médiatrices très rapidement, ils peuvent continuer à échanger au-delà du Comité Technique et lancer l'expérimentation. Elle entend la difficulté de reporter le dossier d'un an mais insiste sur le fait que la direction doit répondre aux questions des agents de cette petite équipe.

M. BARBET (CFDT) souhaite préciser que pendant ces 2 ans, ils ont tout essayé, les mêmes questions ont été posées mais, malheureusement, il ne s'est rien passé.

M. JOURDAN (FO) fait remarquer que ce dossier montre qu'il ne faut pas s'affranchir d'un dialogue avec les organisations syndicales en se retranchant derrière la politique culturelle, même si le fondement du dossier est sain.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) revient sur la notion d'expérimentation qui offre les conditions de dialogue avec les organisations syndicales sur les suites données et l'impact sur le travail des agents. Elle indique la possibilité de faire un premier bilan à 6 mois avec les organisations syndicales et les agents sur l'organisation du travail.

Mme GILBERT (CFDT) demande une suspension de séance car les deux points qui posaient le plus problème aux agents ont évolué en séance avec les interventions de madame POULAIN. Elle est d'ailleurs d'accord avec elle sur le fait qu'il est dommage d'en arriver là car effectivement, la question du report du jour férié a été posée à maintes reprises et si ce point avait été réglé, les agents auraient eu beaucoup moins de réticences. Le nombre de dimanches ayant également évolué dans le sens de ce que demandent les agents, elle souhaiterait pouvoir les contacter pour leur demander leur avis.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) accorde la suspension de séance.

Suspension de séance de 15h39 à 15h49.

M. BARBET (CFDT) indique que la CFDT prend note des avancées très positives proposées par madame la Directrice de la Culture sur deux points cruciaux et demande qu'une rencontre soit rapidement fixée pour débattre sur autres questions. N'ayant pas réussi à joindre les médiatrices du musée des Beaux-arts pendant l'interruption de séance, la CFDT s'abstiendra donc pour ce vote.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) remercie monsieur BARBET et propose une rencontre à la rentrée.

Mme GILBERT (CFDT) indique que les questions liées à l'organisation peuvent attendre mais que pour les questions relatives au contenu des médiations, il est important qu'une rencontre ait lieu très rapidement.

Mme POULAIN (Directrice de la Culture) accède à cette demande.

M. JOURDAN (FO) dit à la direction du musée qu'il faut que ce dossier leur serve de leçon car quand le dialogue social est négligé, le service s'expose à un rejet du dossier en Comité Technique ce qui est dommage puisque, comme l'a dit monsieur CHARDONNET, le sens du dialogue social est de faire avancer les conditions de travail des agents.

M. CHARDONNET (Vice-président, délégué au personnel) remarque que monsieur JOURDAN a bien pris note de sa déclaration et réinsiste sur la notion de respect dans les deux sens.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation et aménagement du temps de travail – expérimentation de visites le dimanche par les médiatrices du Musée des Beaux-Arts et la modification de l'organigramme du musée des beaux-arts :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
M. Hervé GESTIN			X	

Mme Marion GILBERT			X
M. Dominique PRIMAULT			X
Mme Estelle SAMSON			X
M. Olivier BARBET			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3		
Mme Christine LESUR (CGT)	X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
Pour SUD	3		
Mme Josiane FICHER	X		
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour FO	1		
M. Christian HUET	X		
Pour l'UNSA			
TOTAL DES VOIX	7		6

POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – STATIONNEMENT EN OUVRAGE : CHOIX DU MODE DE GESTION : PRINCIPE DE LA DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC (AVIS)

Le rapport :

Stationnement en ouvrage – Choix du mode de gestion – Principes de la délégation de service public

1. Le contexte

En application de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles dite loi MAPTAM, la Communauté d'Agglomération de Rennes Métropole s'est transformée en Métropole depuis le 1^{er} janvier 2015. Cette transformation a induit la prise en charge de nouvelles compétences obligatoires pour certaines, facultatives pour d'autres.

La création, l'aménagement et l'exploitation des parcs de stationnement en ouvrage est intégrée à l'organisation de la Mobilité, compétence obligatoire des Métropoles.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, Rennes Métropole dispose ainsi de 10 parkings payants hors voirie, d'une capacité de 5 560 places, tous situés sur le territoire de la Ville de Rennes (Arsenal, Kléber, Chézy-Dinan, Hoche, Colombier, Les Lices, Charles de Gaulle Gares, Halles Centrales, Vilaine, Gare Sud). C'est la Société Anonyme d'Economie Mixte Locale (SAEML) Citédia, dont la Ville est actionnaire majoritaire, qui assurait, jusqu'au 31 décembre 2014, la gestion du service de stationnement pour la Ville de Rennes, dans le cadre d'un contrat de délégation de service public pour 8 parkings et d'un contrat de prestations de services pour les 2 autres. Par ailleurs, Citédia avait également la charge d'équipements annexes rattachés au contrat, mais gérés hors affermage. Avec le transfert des compétences à Rennes Métropole, les deux contrats ont fait l'objet d'avenants de transfert et prendront fin le 31 décembre 2016.

L'article L.1521-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que le transfert de compétence entre commune et établissement de coopération intercommunale s'accompagne d'une cession, au moins partielle, du capital, détenu initialement par la commune, à l'établissement de coopération intercommunale.

Dans ce contexte, et en parallèle de l'entrée de Rennes Métropole au capital de la SAEML Citédia, Rennes Métropole et la Ville de Rennes ont décidé ensemble la création d'une Société Publique Locale (SPL) "Citédia Métropole" associée à la SAEML Citédia avec pour actionnaire majoritaire Rennes Métropole. Par ailleurs, pour optimiser le fonctionnement de la future SPL, il est envisagé de créer un groupement d'intérêt économique (GIE) de moyens doté d'un personnel propre. Ce groupement fermé est constitué de deux

membres : la SAEML "Citédia" et la SPL "Citédia Métropole". Ce dispositif permettra la mise en commun des moyens liés aux missions fonctionnelles transversales aux deux sociétés (direction technique, administrative et financière).

Des délibérations actant la création de la SPL "Citédia Métropole" ont été présentées au Conseil Métropolitain du 2 juin 2016 et au Conseil Municipal du 27 juin 2016.

Ce type de montage déjà opérant en matière d'aménagement permet à Rennes Métropole et à la Ville de Rennes de disposer d'outils complémentaires pour mener à bien leurs projets en matière de gestion de services urbains.

À ce titre, et exclusivement pour le compte de ses collectivités actionnaires et le périmètre géographique de celles-ci, la SPL pourra intervenir notamment pour assurer la gestion de services et d'équipements dans les domaines de la mobilité urbaine, du spectacle, de l'événementiel, du tourisme, des sports et des loisirs, du développement économique et, plus largement, dans le cadre de la mise en œuvre du projet de développement territorial. Dans ce cadre, la société assurera la gestion de services publics à caractère industriel et commercial ou toute activité d'intérêt général dans les domaines précités, ainsi que la réalisation de toute opération participant au développement des services urbains dans le cadre de la mise en œuvre du projet de développement territorial. Une des missions confiées à la SPL serait notamment la gestion des parkings transférés.

À cet effet, la société pourra passer toute convention appropriée et effectuera toutes opérations mobilières, immobilières, civiles, commerciales, industrielles, juridiques et financières se rapportant à l'objet défini ci-dessus. Elle pourra, en outre, réaliser de manière générale toutes les opérations qui sont compatibles avec cet objet et qui contribuent à sa réalisation.

Les collectivités actionnaires exerceront sur la SPL un contrôle analogue à celui qu'elles exercent sur leurs propres services.

Le contrôle analogue est défini comme un contrôle permettant aux collectivités d'exercer une influence déterminante tant sur les objectifs stratégiques que sur les décisions importantes de la société.

2. Les objectifs de la Métropole pour la gestion des parcs de stationnement

Les parkings sont des ouvrages majeurs de la politique de mobilité sous l'angle du stationnement. Ils participent à l'attractivité commerciale de la ville centre. Les évolutions à venir dans l'aménagement de la ville avec ses conséquences sur le stationnement, ainsi que la création du Centre des Congrès vont renforcer l'importance de ces ouvrages.

Dans ce cadre, pour la gestion des parcs de stationnement, la Métropole a pour objectifs principaux la maîtrise du service, la qualité du service rendu et l'optimisation des coûts d'exploitation.

De plus, dans le cadre du Plan de Déplacement Urbain (PDU), Rennes Métropole entend développer la capacité des parkings en ouvrage à accueillir le stationnement sécurisé de vélos. À ce titre, il sera créé ou étendu dans certains ouvrages des zones de stationnement spécifiques et le délégataire aura la gestion des parcs à vélos fermés situés sur Rennes Métropole, à partir de leur remise à Rennes Métropole début 2018.

En option, il sera demandé au prestataire de proposer un système de location de vélos en courte durée, ainsi que la gestion de la maison du vélo.

Par ailleurs, la modernisation des ouvrages est nécessaire à la réalisation de ces objectifs. Une mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage, confiée à un cabinet extérieur, a permis de diagnostiquer un niveau d'investissement significatif, soit pour garantir la pérennité et la sécurité des ouvrages, soit pour améliorer le service à l'utilisateur. La définition de ce programme d'investissement devra faire l'objet, dès 2017, d'une analyse technique et fonctionnelle plus détaillée dans laquelle l'exploitant aura à jouer un rôle de conseil et d'expertise afin d'établir une programmation temporelle de ces travaux. Les modalités de réalisation seront ultérieurement définies, ainsi que le rôle de l'exploitant dans le processus.

3. L'opportunité d'une délégation de service public

3.1 La gestion en régie

Dans le cadre d'une gestion en régie, qui peut être personnalisée ou non, Rennes Métropole est maître d'ouvrage et exploitant. La gestion directe induit une maîtrise totale de la conception et de la réalisation de l'équipement, d'une part, et de la gestion du service, d'autre part. Le corollaire de cette maîtrise totale est une responsabilité juridique, financière et technique elle-même totale.

Dans le contexte de continuité du service, ce mode de gestion n'apparaît pas adapté compte tenu des spécificités des missions liées aux enjeux de développement de l'attractivité des parkings (location de vélos en courte durée, gestion de la maison du vélo, innovation des services rendus tels que la dématérialisation).

3.2 La gestion déléguée

3.2.1 Les marchés publics

Les marchés publics sont définis comme les contrats conclus par les personnes morales de droit public, à titre onéreux, avec des personnes publiques ou privées, pour répondre à leurs besoins en matière de travaux, de fournitures ou de services.

Le critère de distinction des modes de gestion dépend principalement du niveau de responsabilité transféré dans l'exploitation du service, ainsi que de ses modalités de rémunération. Le titulaire d'un marché public n'exerce pas la responsabilité du service qui demeure entre les mains de la collectivité publique.

On identifie un marché public lorsque son titulaire est rémunéré, en contrepartie de ses prestations, par un prix, les éventuelles recettes liées à l'exploitation ne devant pas être substantielles.

La gestion dans le cadre d'un marché public n'est pas suffisamment adaptée aux objectifs poursuivis car il est peu responsabilisant pour le titulaire, Rennes Métropole conservant l'intégralité des risques d'exploitation et le prestataire étant rémunéré forfaitairement quel que soit le résultat

3.2.2 La délégation de service public

Une délégation de service public est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé. L'article L.1411-1 modifié par l'article 58 de l'ordonnance n°2016-65 du 29 janvier 2016 précise que :

*"Une délégation de service public est un contrat **de concession au sens de l'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016** relative aux contrats de concession, conclu par écrit, par lequel une autorité délégante confie la gestion d'un service public à un ou plusieurs opérateurs économiques, à qui est transféré un risque lié à l'exploitation du service, en contrepartie soit du droit d'exploiter le service qui fait l'objet du contrat, soit de ce droit assorti d'un prix.*

La part de risque transférée au délégataire implique une réelle exposition aux aléas du marché, de sorte que toute perte potentielle supportée par le délégataire ne doit pas être purement nominale ou négligeable. Le délégataire assume le risque d'exploitation lorsque, dans des conditions d'exploitation normales, il n'est pas assuré d'amortir les investissements ou les coûts qu'il a supportés, liés à l'exploitation du service.

Le délégataire peut être chargé de construire des ouvrages, de réaliser des travaux ou d'acquérir des biens nécessaires au service public".

La délégation de service public se caractérise par la circonstance que le délégataire assure la direction de l'exploitation du service public, la collectivité exerçant un contrôle sur le délégataire.

Le risque lié à l'exploitation du service transférée au délégataire aboutit à faire supporter à ce dernier :

- *L'aléa économique, tenant à l'évolution de l'activité ;*
- *L'aléa technique tenant à l'obligation de maintenir le bon fonctionnement continu du service ;*
- *La responsabilité des dommages causés tant aux usagers qu'aux tiers par le fonctionnement du service*

3.3 Le choix de retenir le principe d'une délégation de service public

Le recours à la SPL "Citédia Métropole" en tant que délégataire de service public apparaît préférable à tout autre mode de gestion dans la mesure où la SPL, associée à la SAEML Citedia :

- *Disposera d'un savoir-faire et d'une expertise pointue en matière d'exploitation des parcs de stationnement dans la mesure où elle bénéficie de l'effet d'expérience important dont elle peut faire profiter les clients ;*
- *Sera la plus à même d'appréhender les risques d'exploitation du service et d'en optimiser les coûts ;*
- *Sera en mesure de gérer le développement commercial et disposera d'une importante capacité d'innovation en matière de services proposés aux abonnés (ex: formes de paiement dématérialisées...) ;*
- *Sera en capacité de traiter l'ensemble des demandes et réclamations de clients par tous les moyens possibles (chargés de clientèle locale, centre de relations clients, site internet...) ;*
- *Sera à même d'établir une programmation des travaux de maintenance/entretien et d'en assurer la réalisation ;*
- *Sera à même de déterminer, en lien avec la collectivité délégante, dans le cadre d'une programmation pluriannuelle d'investissement, les travaux techniques lourds et les travaux de rénovation-modernisation à réaliser.*

Par ailleurs, le contrat de délégation de service public permet de responsabiliser le délégataire sur l'exploitation, sur les résultats commerciaux de ses services et du bon entretien des ouvrages dans le respect des principes de continuité du service public.

4. La procédure de délégation de service public

Conformément à l'article L.1411.19 du Code Général des Collectivités Territoriales, qui dispose que « Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs groupements se prononcent sur le principe de toute délégation de service public à une société publique locale..., le cas échéant après avoir recueilli l'avis de la commission consultative des services publics locaux prévue à

l'article L. 1413-1. Elles statuent au vu d'un rapport qui présente le document contenant les caractéristiques des prestations déléguées".

Les principales caractéristiques des prestations déléguées sont :

- **Objet de la délégation :** la gestion, l'exploitation et la maintenance/entretien des ouvrages pour le service public du stationnement en ouvrage,
- **Nature du contrat envisagé :** contrat de concession de service public de type délégation de service public,
- **Durée d'exploitation du contrat :** 10 ans, compte tenu de la prise en compte d'investissement concernant les modes de paiement,
- **Périmètre :** les parcs de stationnement en ouvrages suivants : "Kléber", "Colombier", Chézy-Dinan", "Lices", "Arsenal", "Gare Sud", "Hoche", "Charles de Gaulle", "Vilaine" et "Halles Centrales."
- **Travaux accessoires au service à la charge du délégataire :**
 - Le délégataire devra assurer : les travaux d'entretien, de réparation et de remplacement des équipements ; les opérations préventives; les investissements dans les équipements de paiement, ainsi que leur renouvellement.

En revanche, les éventuels travaux d'aménagement et d'équipements de premier établissement seraient à la charge de la collectivité.

La gestion du renouvellement par le délégataire sera faite sous forme d'un programme de renouvellement (un programme de renouvellement technique chiffré sera proposé par le délégataire);

- **Principales responsabilités :**
 - Le délégataire gère à ses risques et périls, est responsable du bon fonctionnement des ouvrages et de la continuité du service et réalise les interventions d'urgence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7,
 - Le délégataire a l'obligation de couvrir ses responsabilités par la souscription d'une ou plusieurs polices d'assurance de responsabilité civile, de dommages aux biens et/ou à l'environnement,
 - Rennes Métropole doit remettre au délégataire les installations nécessaires à la gestion du service délégué;
- **Garanties et révision :**
 - La collectivité a le droit d'appliquer des pénalités (pécuniaires, coercitives et résolutoires) en cas de non-respect par le délégataire des obligations résultant du cahier des charges,
 - La révision du contrat peut intervenir dans l'hypothèse de modifications du périmètre de la concession de service public ou dans le cas où l'économie du contrat l'exigerait;
- **Dispositions tarifaires et fiscales :**
 - Les tarifs doivent figurer dans le contrat et trouver leur contrepartie dans le service rendu aux usagers,
 - La tarification doit respecter le principe d'égalité entre les usagers et obéir à une cohérence économique et sociale,
 - Les redevances doivent être justifiées par l'occupation effective du domaine public et leurs modalités de calculs prévues au contrat,
 - Les clauses fiscales doivent être précisées dans le contrat;
- **Équilibre du contrat :**
 - La collectivité délégante doit pouvoir contrôler l'exécution du contrat à travers le prix et la qualité du service rendu à l'usager,
 - En contrepartie des obligations qui lui assignées dans le cahier des charges, le délégataire doit percevoir une juste rémunération qui constitue l'équilibre financier,
 - Une redevance sera versée à la collectivité délégante par le délégataire en contrepartie de la mise à disposition des biens,
 - L'équilibre du contrat est garanti par le principe de mutabilité des contrats (révisions périodiques des formules économiques du contrat);
- **Gestion des relations avec les usagers :**
 - La prise en compte de l'usager, élément important de la gestion déléguée, a d'abord pour objet la recherche de la satisfaction de l'intérêt général et permet de garantir la transparence de la gestion du service,
 - Dans le contrat de délégation et dans le règlement du service, il convient de s'assurer du niveau de qualité offert par le délégataire à l'usager,
 - Le délégataire est porteur de la politique de communication envers les usagers, ainsi que du développement des outils numériques facilitant l'usage des ouvrages soit pour le paiement soit au niveau de l'accès;
- **Compte-rendu d'activité :**

Le délégataire fournit annuellement, conformément aux prescriptions de la loi, des rapports d'activité et des comptes rendus financiers qui assurent la transparence de la gestion;
- **Critères de qualité :**
 - Le délégataire doit non seulement préciser mais aussi justifier les moyens employés pour assurer un service de qualité,
 - Le délégataire doit disposer de locaux, de personnel spécialisé, de matériel adéquat,
 - Des indicateurs de performance simples, pertinents et significatifs seront mis en place.

La Commission Consultative des Services Publics Locaux (CCSPL) s'est réunie le 20 juin 2016 et a émis un avis favorable * sur le mode de gestion envisagé pour la gestion du service public du stationnement en ouvrage.

Le Comité Technique de Rennes Métropole est consulté, en application des dispositions de l'article 33 de la loi n°84.53 du 26 janvier 1984.

Conformément à l'article 16 de l'ordonnance n°2016-65 du 29 janvier 2016, le contrat de délégation de service public pourra prendre la forme d'un contrat de quasi-régie à conclure avec la SPL "Citédia Métropole" en cours de constitution.

*Lorsque les conditions d'une quasi-régie sont réunies (actionnariat public uniquement, intervention pour le compte des actionnaires, exercice d'un contrôle analogue), les contrats conclus entre une SPL et ses actionnaires ne font pas l'objet de mise en concurrence.**

Il est proposé, en conséquence, de mener une procédure d'attribution spécifique qui respectera les étapes suivantes :

- Constitution de la SPL "Citédia Métropole",
- Décision de principe du mode de gestion par délégation de service public et approbation des caractéristiques principales des prestations à réaliser par la SPL « Citédia Métropole »,
- Envoi du dossier de consultation à la SPL « Citédia Métropole »,
- Analyse de l'offre remise par la SPL « Citédia Métropole » puis engagement de négociations libres avec cette dernière,
- Attribution du contrat de délégation de service public par le Conseil de Rennes Métropole à l'issue de ces négociations.

Les membres du Comité Technique sont invités à émettre un avis sur les propositions qui seront présentées au Conseil de Rennes Métropole du 7 juillet 2016 :

- **Approuver le principe de délégation de service public dans le cadre d'une concession de service public portant sur la gestion du service public du stationnement en ouvrage ayant vocation à être confiée à la SPL « Citédia Métropole »,**
- **Approuver les caractéristiques des prestations à réaliser par la SPL « Citédia Métropole ».**

Les échanges:

Mme GAUTHIER (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

"Notre syndicat se prononcera contre cette délibération. La présentation qui nous a été faite est de qualité et nous vous en remercions. Cependant, sur le sujet de la politique de stationnement à Rennes nous regrettons le manque d'ambition de nos élus sur cette thématique.

En effet, nous pensons que l'on ne peut dissocier l'offre en intérieur et l'offre en extérieur car lorsque l'on parle "de l'attractivité commerciale du centre-ville" une cohérence tarifaire et des synergies entre les deux offres de stationnement possible auraient du sens dans une gestion en régie.

De plus nous sommes persuadés qu'en se dotant de moyens suffisants cela générerait des recettes supplémentaires pour la métropole. Une bonne partie des automobilistes arrivant dans le centre cherche en premier lieu une place.

Et si comme aux Lices ou au Colombier par exemple ils n'en trouvent pas, où pour mémoire le taux de paiement est de 30% ils s'orientent alors vers le parking souterrain où le taux de paiement est de 100%. De fait de l'impossibilité "d'esquiver" le paiement comment ne pas se poser la question de pertes de recettes pour la collectivité ?

Sachant aussi que les tarifs sont inférieurs en parking couvert et que le taux d'occupation pour certains d'entre eux est loin d'atteindre les 100%, notre réflexion et notre décision sont d'autant plus pertinentes qu'elles prennent en considération la situation actuelle de l'équipe d'agents de surveillance de la voie publique. Cette dernière a vu son périmètre de contrôle du stationnement payant de plus en plus étendu et cela alors que les effectifs de cette dernière vont être diminués, et nous vous disons cela à l'orée des dernières informations que nous avons eues, à savoir que 6 agents assermentés vont quitter l'équipe en septembre. Sur une équipe déjà en souffrance en termes d'effectifs, que restera-t-il du contrôle du stationnement lorsque l'on connaît la durée pour l'obtention d'une assermentation ? Est-ce une mort programmée à l'horizon de la dépénalisation prochaine ? Cela en a tout l'air.

Lors du dernier Comité Technique nous avons voté pour un choix de gestion différent de la régie concernant le traitement des déchets car nous avons été convaincus d'une technicité certaine. Pour ce dossier cette technicité peut s'acquérir et répondrait à une certaine cohérence comme nous venons de vous l'exposer.

Merci de votre attention."

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

"Le point à l'ordre du jour nous demande d'approuver le principe d'une délégation de service public dans le cadre d'une concession de service public sur la gestion du stationnement en ouvrage, 10 parkings rennais, et des services annexes de vélos. On nous demande aussi d'approuver les caractéristiques des prestations à réaliser par la Société publique Locale (SPL) citédia qui va voir le jour.

La CFDT n'a pas pour principe de considérer que le terme de SPL ou de délégation de service public est un « gros mot » ; et je crois que nous en avons eu notre lot ces jours-ci et ce matin ; ni qu'un vote contre s'impose quel que soit le contenu. Cela ne veut pas dire pour autant que c'est la solution unique à tous les problèmes.

Sur le dossier du jour nous avons bien compris la possibilité qui était offerte dans le cadre des marchés publics de ne pas consulter largement, nous avons aussi compris que le transfert de compétences s'accompagnait d'une cession partielle du capital détenu par la Ville de Rennes à Rennes Métropole.

Nous comprenons également que ce type de consultation plus que restreinte puisse permettre de limiter l'appétit de grands groupes nationaux que nous connaissons tous, pour les parkings en ouvrage.

Nous savons que tout cela sera cadré puisqu'une négociation est prévue au terme de l'offre de la nouvelle SPL et c'est bien le moins qui pourrait être fait.

Le nouveau contrat permettra également d'étoffer l'offre de vélos en libre-service et cela va dans le bon sens, celui des nouvelles mobilités. Nous comprenons également le choix de le confier à la SPL citédia, résultante d'un cœur de métier maîtrisé avec une structure performante. Le dernier bilan financier de 2014 que nous avons consulté montre une activité bénéficiaire ce qui ne pèsera donc pas sur la nouvelle structure.

Notre bémol ira sur les organisations des différentes structures : la société anonyme d'économie mixte locale (SAEML), la société publique locale (SPL), avec plusieurs effets tiroirs : la cession partielle de la SAEML, l'entrée au capital de Rennes Métropole, la création de la SPL mixte reste associée à la SAEM, la création d'un **GIE** pour optimiser le fonctionnement de la SPL, avec des liens notamment pas forcément évidents.

Les nombreuses délibérations de la Ville de Rennes et Rennes Métropole des mois passés confirment la complexité de ces montages.

Pour ces raisons la CFDT s'abstiendra sur ce dossier tout en émettant le souhait qu'un retour soit fait en Comité Technique lorsque la nouvelle structure aura quelques temps de fonctionnement, en y joignant des organigrammes présentant les liens entre les structures."

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

"Nous voici à nouveau devant un point sur la création d'une délégation de service public pour la gestion de Services Publics à caractères Industriel et Commercial. Quel sera le prochain et à quelle date interviendra-t-il ?

L'UGICT-CGT estime que les statuts de la fonction publique doivent être respectés.

Nous estimons que le rapport balaie un peu vite la gestion en régie directe avec des arguments qui ne nous convainquent pas. Oui, il y a les personnels de l'Ex Citédia et leur savoir-faire. Mais aujourd'hui, les législateurs mettent beaucoup d'allant à trouver des subtilités pour contourner les statuts de la fonction publique afin de donner des missions de service public à des sociétés privées. Oui, vous nous avez clairement expliqué que la proposition qui nous est faite est la moins pire avec un regard de la collectivité sur la gestion des parkings en ouvrage, que le fait pour Citédia de s'être constituée en SPL permettait à Rennes Métropole de ne pas les mettre en concurrence mais d'engager des négociations libres.

Nous aurions aimé, un peu à l'image de la création de la régie à autonomie financière du dernier Comité Technique pour la gestion des panneaux photovoltaïques, un peu plus d'ambitions. Pourquoi ne pas gérer dans une même régie l'ensemble du stationnement sur le territoire de la Ville de Rennes voir sur l'ensemble du territoire métropolitain ?

Hier s'est déroulé la cérémonie du départ en retraite de monsieur Gilles SUIGNARD et des citations ont émaillé les discours, citations que je n'ai pas toutes notées mais une ressemblait à celle-ci : "La grandeur d'un homme se mesure à la valeur de ses rêves et à sa détermination à les réaliser..." ; Édouard Claude OUSSOU.

Vous parlez des parkings comme des ouvrages majeurs de la politique de mobilité sous l'angle du stationnement. Pourquoi ne pas y intégrer le stationnement aérien ? La métropole a pour objectifs principaux la maîtrise du service, la qualité du service rendu et l'optimisation des coûts d'exploitation. Pourquoi ne pas rêver plus grand, à l'échelle de la métropole, par exemple ?

Ou alors vous avez d'autres rêves pour cette SPL qui pourra intervenir notamment pour assurer la gestion de services et d'équipements dans les domaines de la mobilité urbaine, du spectacle, de l'évènementiel, du tourisme, des sports et des loisirs, donc, sur ces derniers item, pourquoi ne pas y faire rentrer les piscines, les gymnases. Mais là, vous rentreriez dans la catégorie des géants et là, nous serions inévitablement en travers de votre route."

M. PHILIPPE (Directeur Adjoint du Pôle Ingénierie et Services Urbains) apporte tout d'abord des éléments de réponse sur la différence de tarification et indique que l'objectif politique est clairement de favoriser le stationnement en ouvrage par rapport au stationnement sur voirie car ce dernier occupe plus d'espace public et suppose des rotations plus importantes.

Il atteste ensuite de la volonté d'étendre l'offre de stationnement des vélos et qu'il y a donc un réel objectif d'intégrer, dans les parkings, le stationnement des vélos.

S'agissant de l'empilement des structures, il explique que cela a été organisé de la sorte justement pour aboutir à une économie de gestion globale de ces structures et c'est la loi MAPTAM qui impose à la collectivité Rennes Métropole de

rentrer dans le capital de la SEM Citédia. Le choix ensuite de séparer la SPL, la SEM et la gestion d'un certain nombre de collectivités a été fait pour que Rennes Métropole puisse garder une maîtrise très forte d'un certain nombre de sujets dont les parkings.

Il termine en disant à monsieur CHAVROCHE que ce n'est pas à lui de répondre à ce type de questions, il n'a donc pas de réponse à lui apporter.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le principe de la délégation de service public comme choix du mode de gestion du stationnement en ouvrage**:*

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
M. Hervé GESTIN			X	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Dominique PRIMAULT			X	
Mme Estelle SAMSON			X	
M. Olivier BARBET			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
Pour SUD		3		
Mme Josiane FICHER		X		
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Pour FO		1		
M. Christian HUET		X		
Pour l'UNSA				
TOTAL DES VOIX		7	6	

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – MISSION TEMPS DE TRAVAIL : EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL (AVIS)

Le rapport :

Expérimentation du télétravail

1. Contexte

Le télétravail se définit comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette modalité de travail reste peu développée dans la fonction publique.

En vue de favoriser le développement de ce mode d'organisation du travail, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique reconnaît aux fonctionnaires le droit d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini dans le code du travail (premier alinéa

de l'article L. 1222-9) et fixe quelques grands principes concernant l'organisation du télétravail dans la fonction publique, notamment le volontariat, la réversibilité et l'égalité de traitement des télétravailleurs et des agents exerçant leurs fonctions sur site. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 définit les conditions et modalités de mise en œuvre dans la fonction publique.

L'enquête relative au temps de travail menée auprès des agents de Rennes Métropole, de la Ville de Rennes et du CCAS au cours du 1^{er} semestre 2015 a montré l'intérêt porté par de nombreux agents au télétravail (environ 10% des agents ayant exprimé le souhait de vouloir télétravailler).

Depuis septembre dernier, une expérimentation (dite phase 1) a été lancée avec 5 agents dans des situations particulières, sur la base d'un protocole simplifié, précisant les conditions de travail, notamment en matière d'équipement informatique, de moyens de communication, de temps de travail et d'assurance.

Par ailleurs, une réflexion plus globale sur le télétravail a été lancée. Il est proposé de lancer une nouvelle phase d'expérimentation (dite phase 2), dont la construction et les modalités sont explicitées ci-après.

2. Proposition de mise en œuvre du projet télétravail

2.1 Rappel des enjeux

Le projet télétravail s'inscrit dans le cadre des chantiers de Service Public 2020, visant à améliorer la qualité de vie au travail des agents, d'une part en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, d'autre part en limitant les facteurs de stress et de fatigue liés aux déplacements. Un enjeu écologique, de limitation des émissions de CO2, sous-tend également ce projet.

2.2 La démarche de l'expérimentation phase 2

Pour conduire la réflexion, une démarche participative a été mise en place, elle a associé à plusieurs reprises agents, encadrants et organisations syndicales :

- Une première réunion le 7 janvier a permis de définir collectivement les enjeux, les conditions de réussite, les difficultés à lever...,
- Une deuxième réunion avec des encadrants a permis très concrètement de définir le processus de la demande et d'élaborer des outils (formulaire de demande de télétravail),
- Enfin, ces outils ont été soumis à test et relecture le 25 avril.

En tout, près de 80 personnes ont participé à ces rencontres. Des points d'étape réguliers ont en outre été réalisés auprès des Organisations Syndicales.

2.3 Les conditions de réussite

Réfléchir au télétravail, c'est réfléchir à la façon dont on travaille, dont on définit la charge de travail, dont on évalue les résultats. Ce projet implique donc des pratiques managériales souples, qui s'appuient sur la confiance, l'autonomie, la responsabilité. Le management par objectifs est adapté.

Réfléchir au télétravail, c'est également réfléchir aux modalités de relations dans l'équipe, entre les agents, entre les agents et les responsables ; penser les temps informels et formels.

Le rôle de l'encadrant est essentiel dans cette démarche, dans l'accompagnement du télétravailleur, dans la vigilance quant aux risques d'isolement.

2.4 Les principaux éléments de cadrage global

Ce cadrage s'appuie sur les modalités prévues dans le décret du 11 février 2016 précité. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine, le télétravail ne peut excéder 3 jours par semaine.

Le télétravail peut être annulé pour raisons de service, il n'est pas reportable.

Le télétravail fonctionne sur la base du volontariat de l'agent. Il est analysé au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique.

Sont exclues du télétravail les tâches suivantes :

- Relations physiques à l'usager (activité lors de laquelle l'agent accueille physiquement une personne -un usager ou un autre agent notamment, a une relation face à face avec lui, lui procure des soins),
- Travail de terrain (activité que l'agent ne peut exercer que dans un lieu précis et/ ou à l'aide d'équipements spécifiques, par exemple, tonte de pelouse par un jardinier, contrôle du stationnement, nettoyage de locaux, etc.).

Les horaires de travail sont définis entre l'agent et son responsable, en lien avec les besoins du service. Ils comprennent des plages fixes où l'agent doit être joignable.

À ce stade, le choix a été fait de ne pas lister de métiers.

2.5 Proposition de lancement d'une phase 2 d'expérimentation

Dans la phase 1, la Direction des Systèmes d'Information (DSI) a mis à disposition des agents, des outils d'accès à distance au réseau et aux applications métiers. Pour des raisons techniques, ces outils ne sont pas généralisables à un nombre important d'agents. Il faudra donc que la DSI investigate d'autres possibilités techniques, ce qu'elle n'a pas encore pu réaliser.

Il est donc proposé de lancer une 2ème phase d'expérimentation : une cinquantaine d'agents volontaires testeraient le télétravail pendant environ 6 mois à partir de septembre mais en commençant à télétravailler avec les outils dont on dispose :

- Soit son ordinateur portable professionnel,
- Soit l'ordinateur portable du service,
- Soit son équipement informatique personnel,
- Avec accès à la messagerie via accesweb.

Dans un premier temps au moins, les agents n'auront pas accès aux fichiers partagés, aux logiciels métiers, à l'Intranet... et travailleront sur fichiers envoyés par mail (cf. règles de sécurité définies par la DSI)

Cette expérimentation permettra :

- De tester les documents que l'on a élaborés (formulaire de demande, documents d'évaluation, de suivi, documents contractuels, etc.) et d'en construire d'autres si besoin ;
- D'évaluer précisément les besoins en informatique, à la fois en termes d'outils et d'accès à distance et de continuer à rechercher les solutions les plus adaptées ;
- De préciser avec les télétravailleurs et les encadrants les conditions de réussite ;
- D'ajuster les modalités d'accompagnement des encadrants et des télétravailleurs (besoins de formation par exemple).

Une évaluation après 6 mois, dont les modalités ont été définies collectivement au cours du dernier atelier, permettra de décider des modalités de passage de la phase expérimentale à la phase de mise en œuvre officielle, en lien bien entendu avec les avancées techniques que pourra proposer la DSI et des moyens financiers qui seront avancés par la collectivité.

2.6 Les étapes réalisées

- Information en Conférence de Direction par les chargés de RH la semaine du 23 mai 2016,
- Démarche de communication dans l'Intra à partir du 24 mai pour expliciter la démarche, présenter les outils,
- Envoi d'un mail pointant l'Intra à tous les responsables de service via les boîtes aux lettres numériques de service,
- Réunion de lancement avec les agents et leurs encadrants les 3 et 13 juin 2016,
- En juin, échanges entre les encadrants et les agents (formulaire à compléter) avec accompagnement de la DRH si besoin,
- Mise en œuvre à compter de septembre 2016.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.

Les échanges:

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) introduit ce dossier en indiquant que la date limite de retour des demandes pour participer à l'expérimentation était fixée à cette semaine. Il peut d'ores et déjà informer les organisations syndicales qu'il y a au moins 15 volontaires pour un télétravail régulier et au moins 18 demandes pour un télétravail ponctuel soient 33 demandes au total et il pense qu'un total de 40 demandes sera atteint. Il ajoute que les chiffres définitifs seront donnés avec la précision du service de l'agent et des modalités choisies. Pour l'instant, le maximum choisi par un agent est 2 jours et demi par semaine. Il termine en indiquant aux organisations syndicales qu'au regard des distances entre le lieu de travail et le lieu d'habitation des participants à l'expérimentation d'un télétravail régulier, le service CoProD a calculé, sur un mois de travail, un gain de plus de 2000 kilomètres non effectués soient 60 heures de temps de trajet économisés.

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

"Ce n'est pas seulement du fait de l'accord national inter professionnel de 2005 et la loi du 12 mars 2012 que la fonction publique peut mettre en place le télétravail mais surtout parce qu'il répond à la modernisation de nos organisations et quoi que nous fassions un télétravail de l'ombre existe déjà.

Échapper aux brouhahas des espaces communs, éviter le stress des transports, concilier vie privée et vie professionnelle, mieux travailler par plus de concentration pour traiter les dossiers de fond et surtout rédiger.

Les tété-travailleurs se disent plus productifs, détendus et davantage de flexibilité est appréciée. Mais surtout il s'agit de changer le regard sur le travail de la fonction publique car il faudra repenser le management de proximité qui garde ses agents "sous la main" avec son contrôle de présence. Un management par objectifs aurait l'intérêt de centrer l'attention

sur la qualité du travail des agents et sur les résultats, pour lesquels il faudra mettre de nouveaux outils adaptés en place, nous attendons donc beaucoup de la mise en place de l'animation managériale.

La méthodologie d'expérimentation s'est faite en concertation avec des agents qui ont contribué à sa mise en place, sans oublier les managers qui avaient montré toutes leurs réticences à sa mise en place en raison de la perte du contrôle. Il a fallu aussi des ateliers qui leur étaient dédiés.

50 agents que nous espérons de toutes les catégories de notre collectivité pourront, en septembre, télétravailler.

Nous n'avons que des réticences matérielles mais non des moindres. L'usage des bornes internet, avec les adresses IP personnelles des agents qui pourraient être tracées sur la toile. L'usage du téléphone fixe personnel de l'agent nous inquiète également. De plus comment feront les agents lorsque leur boîte mail utilisée pour communiquer avec le bureau sera bloquée ? Ces quelques problèmes techniques ne pourraient-ils pas être réglés avec l'usage du portable professionnel et une clé 4G pour le non usage de la borne internet personnelle ?

Les télétravailleurs devront avoir un lien particulier avec la Direction des Systèmes d'Information en cas de non fonctionnement.

La CFDT saluait cette opportunité lors d'un dernier Comité Technique et réitère son enthousiasme quoi qu'en dise certains de nos collègues quand nous avançons avec l'administration. Et oui, nous savons et nous saurons toujours nous enthousiasmer pour ce qui est novateur et ce qui amène un confort et une avancée pour les agents que nous représentons."

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

"Nous nous apercevons que dans certains services, des responsables hostiles au télétravail ne jouent pas le jeu. Nous demandons qu'une vraie campagne de sensibilisation soit lancée, notamment via la démarche d'animation managériale, afin que tout agent qui souhaite participer au programme de télétravail ne rencontre pas de difficultés face à son supérieur hiérarchique."

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

"Lors de la réunion de Pré-Comité Technique, l'UGICT-CGT a fait part de certaines interrogations et nous souhaitons ajouter notre souhait d'être invité à pouvoir lire les formulaires envoyés par les agents souhaitant télétravailler. Nous aimerions savoir comment vous allez pouvoir être informés des éventuelles contraintes que certains encadrants ont mis en place pour faire en sorte que les agents intéressés par le télétravail soient quand même présents dans leur bureau au maximum dans la semaine. En exemple, un encadrant a dit à des agents qu'ils devaient être présents 4 jours par semaine. Si les agents sont en semaine aménagée, ils n'ont donc le droit de télétravailler qu'une demi-journée par semaine, ce qui pose problème puisque le télétravail peut aller jusqu'à trois jours. De ce fait, la contrainte imposée par le service n'apparaît pas sur la demande transmise à la Direction des Ressources Humaines.

Nous sommes convaincus qu'il faille expérimenter le télétravail mais que des garde fous soient clairement mis en place. Il faut aussi des garanties pour les agents en télétravail du maintien de leurs acquis, titres restaurant entre autres.

Nous aimerions connaître la liste des éventuels métiers pour lesquels le télétravail n'est absolument pas envisageable. Quelles sont les modalités pour un chef de service d'annoncer aux agents de son service qu'il n'est malheureusement pas envisageable de proposer le télétravail ?"

Mme QUINAUT (Secrétaire Générale et Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources) indique qu'ils ont reparlé de ce sujet, qui avait effectivement été abordé en pré-Comité Technique, en réunion de Direction Générale durant laquelle elle a sensibilisé les collègues sur l'importance de réunir de bonnes conditions pour l'expérimentation et a demandé à ce que la hiérarchie fasse le nécessaire pour que les agents qui le demandent puissent télétravailler, au risque de faire le constat que ce n'est pas opportun sur un certain nombre de situations, car c'est à cela que sert une expérimentation. Le message ayant été relayé en Direction Générale, il le sera également par les Directeurs Généraux Adjointes auprès des directeurs. Cela pourrait conduire les services qui ont posé des restrictions à revenir sur un certain nombre de refus sachant qu'il a toujours été dit, et il faut l'admettre, que la hiérarchie est en situation de validation et a donc le droit de dire, dans un certain nombre de cas, que ce n'est pas possible à condition d'en expliquer les raisons.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) demande si certains agents vont pouvoir modifier leurs demandes et augmenter le nombre de demi-journées ou de journées souhaitées.

Mme QUINAUT (Secrétaire Générale et Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources) répond que la consigne donnée est d'étudier à nouveau les situations pour lesquelles des conditions plus restrictives que celles données dans la charte ont été fixées. Cependant, elle n'est pas en mesure de dire à monsieur CHAVROCHE que tous les cas qu'il a en tête pourront être revus mais il s'agit bien de créer les conditions adéquates pour l'expérimentation.

Mme SAMSON (CFDT) demande à monsieur BOSSARD s'il a des informations sur les catégories des agents qui vont participer à l'expérimentation.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) répond qu'il n'a pas l'information mais qu'il a bien noté cette demande. De mémoire, il indique qu'il s'agit majoritairement de cadres et que l'une des raisons est l'impossibilité technique de donner accès aux logiciels métiers, qui sont majoritairement utilisés par les agents de catégorie C. Il ajoute que la levée de cet obstacle est la prochaine étape dans la mise en place du télétravail qu'il faut résoudre, en lien avec la Direction des Systèmes d'Information.

Il répond ensuite à monsieur CHAVROCHE qu'il considère que les fiches n'ont pas à être communiquées aux organisations syndicales car certains motifs sont personnels. Cependant, une analyse sera faite et un retour sera fait aux organisations syndicales notamment sur les motifs de refus. Il ajoute que le télétravail n'a pas d'impact sur les titres restaurant.

M. MILLET (CFDT) rappelle la question posée de l'adresse IP et du respect de la confidentialité.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) n'a pas l'impression que cette question ait été soulevée par les agents eux-mêmes cependant, la Direction des Systèmes d'Information est très préoccupée par les questions de sécurité et a considéré que la sécurité était suffisamment assurée pour permettre ce dispositif. Il indique cependant qu'il va se renseigner auprès de la Direction des Systèmes d'Information pour apporter des éléments de réponses sur la confidentialité des données mais il ne faut pas que cela constitue un obstacle rédhibitoire à l'expérimentation.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) demande à nouveau s'il existe une liste de métiers ne pouvant absolument pas télétravailler. Il conçoit le fait que les agents qui sont en face à face avec un public ne puissent pas télétravailler, hors, les agents qui ont des temps de face à face avec un public et des temps hors public ne pourraient-ils pas télétravailler sur ces temps hors public ? Il prend l'exemple des agents des bibliothèques municipales qui ont des temps de face à face avec le public et ensuite ont du temps pour d'autres tâches, notamment choisir des livres. Leur encadrement leur a clairement dit qu'ils ne pouvaient pas télétravailler, ce qu'il ne comprend pas car il considère que ces agents pourraient très bien télétravailler sur de la recherche documentaire. Il demande donc si la Direction des Ressources Humaines a eu connaissance de services qui ont refusé systématiquement la possibilité de télétravailler.

Mme QUINAUT (Secrétaire Générale et Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources) indique qu'elle n'avait pas eu ce retour mais explique qu'une question récurrente est celle de l'équité entre les agents. Elle explique que pour beaucoup d'agents, le télétravail est perçu comme un avantage, un privilège accordé et peut donc être une source de tension dans une équipe s'il est accordé à l'un et pas aux autres. La régulation collective joue donc un rôle prépondérant dans la prise de position des encadrants, il faut l'entendre et laisser une marge à l'encadrant sur ce point car il ne s'agit pas de favoriser le télétravail pour désorganiser l'équipe voire de monter les agents les uns contre les autres si c'est perçu comme une iniquité.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'expérimentation du télétravail:

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Hervé GESTIN	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Dominique PRIMAULT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			

Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour FO	1			
M. Christian HUET	X			
Pour l'UNSA				
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION – DIRECTION COMMUNICATION INTERNE, PROJETS ET DOCUMENTATION : BILAN ENTRETIEN PROFESSIONNEL (AVIS)

Annexe 6 : Fiche "Entretien professionnel"

Le rapport :

Bilan de l'entretien professionnel annuel et perspectives

Annexe : fiche "entretien professionnel" mise à jour

A- Rappel du contexte

Lors du Comité Technique du 26 juin 2015, avait été acté le principe d'expérimenter sur l'année scolaire 2015-2016 une évolution de l'entretien d'évaluation, devenu "entretien professionnel annuel".

Parmi les différents axes d'évolution proposés, nous pouvons retenir ces principaux changements :

- Les fiches "entretien professionnel annuel" ont été harmonisées entre Rennes Métropole et la Ville de Rennes, de même que la procédure d'envoi et de réception de ces fiches,
- Le travail mené avec un groupe d'agents et de managers volontaires et les orientations de la Direction Générale des Services et de la Direction des Ressources Humaines ont orienté les principes de ce temps formalisé d'entretien annuel vers une logique d'échanges réciproques et de dialogue constructif et contextualisé. La notion "scolaire" d'évaluation a cédé la place à une possibilité de dialogue et de définition conjointe d'objectifs,
- Concernant la procédure d'envoi des fiches et informations complémentaires, le travail a par ailleurs permis à la fois un envoi plus tôt dans l'année (à partir de juillet) et sous une forme dématérialisée (envoi par mail vers les boîtes aux lettres de service au niveau de chaque direction, d'un récapitulatif des situations administratives sous format tableur),
- La page dédiée de l'Intra a été mise à jour. Le lien est le suivant : <http://intranet/fr/vie-pratique/rh/entretien-professionnel/index.html> ,
- Désormais les responsables et agents disposant d'un accès à un ordinateur peuvent s'ils le souhaitent remplir au format numérique les fiches d'entretien,
- Enfin, il a été acté une réduction des niveaux de visas hiérarchiques demandés.

Cette nouvelle procédure et ses ajustements ont été évalués courant 2016, afin de pouvoir y apporter les ajustements nécessaires.

B- Enjeux

L'enjeu principal consiste à identifier les points positifs et les points d'amélioration qui semblent nécessaires. Il s'agit également de définir des pistes d'évolutions, pour ajuster au mieux la procédure 2016-2017.

C- Méthodologie : concertation

L'évaluation de la nouvelle procédure s'est faite en deux temps.

Dans un premier temps, CoProD et le service Paie-Carières ont pu rencontrer des évaluateurs, suite à une invitation faite à tous les volontaires depuis l'Intra, relayée dans le RH Info. Cette réunion a eu lieu le 10 mars 2016.

Sur la base des premiers éléments recueillis, les Organisations Syndicales ont été invitées le 22 mars 2016 à prendre connaissance de ces éléments et à y ajouter leurs remarques.

Suite à ces temps d'échanges spécifiques, ont été prises en compte certaines attentes formulées lors de la démarche "animation managériale" de 2016, notamment concernant les relations de travail entre les managers et leurs équipes, ceci afin de mettre en cohérence les différentes démarches allant dans le sens d'une amélioration de la qualité de ces relations.

En synthèse, les principaux points positifs remontés lors de ce bilan sont :

- La simplification de la procédure et des fiche d'entretien annuel,
- L'intérêt et la pertinence d'une harmonisation de ce dispositif, particulièrement pour les services mutualisés,
- L'intérêt des possibilités de saisie informatique,
- La clarté et la lisibilité des informations contenues sur la page intranet dédiée à l'entretien professionnel annuel.

En synthèse, parmi les principaux points de difficulté et évolutions souhaitées, apparaissent :

- La nécessité de mieux adapter la procédure aux services dans lesquels les agents ne disposent pas de postes informatiques,
- La question du coût des impressions, qui se trouve aujourd'hui déconcentré dans les services. Faut-il solliciter l'imprimerie pour un stock de fiches vierges à imprimer pour les services comme DEE ou DJ ? La question a pu être posée par les personnes ayant participé à l'évaluation,
- L'intérêt de mieux communiquer sur le fait que les responsables comme les agents ne sont pas obligés de remplir l'intégralité de la fiche d'entretien, de façon exhaustive,
- L'importance pour le service Paie-Carrière de bien être en accord avec la mission formation pour une cohérence dans les temps de demande de formation,
- La nécessité que tous les services "jouent le jeu" de l'entretien professionnel : aujourd'hui certains responsables semblent trop peu investis dans ce dispositif,
- Le souhait de mieux adapter la procédure pour la DEE au regard des changements d'écoles effectués durant les vacances scolaires,
- L'intérêt pointé par les organisations syndicales d'ajouter peut-être un item de type : "Comment l'agent perçoit la collaboration avec le/la responsable ?"

D- Propositions

Au regard des retours positif sur cette première année, il est proposé de maintenir le dispositif actuel avec les ajustements suivants à apporter dès juillet 2016 :

- Travail spécifique avec la DEE et la DJ pour l'impression des fiches et la procédure d'envoi des informations concernant la situation administrative des agents,
- Au regard du dispositif animation managériale et de ses incidences sur le management et la collaboration au sein de nos institutions, une évolution globale de la fiche d'évaluation et du déroulement des entretiens sera réalisée en 2017, si cela s'avère pertinent. Dans la perspective de ce travail de fond, le maintien du dispositif actuel est proposé en 2016.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.

Les échanges :

Mme LESUR (CGT) déclare que la CGT avait demandé un item "Comment l'agent perçoit la collaboration avec le ou la responsable". En pré-Comité Technique, il a été décidé de reporter cet item mais elle restera vigilante à ce qu'il soit réintégré à la fiche de l'entretien professionnel.

Mme GILBERT (CFDT) indique être d'accord avec l'ensemble des points positifs et négatifs dont il est fait état dans le rapport. Son interrogation concerne la pertinence de formulation de la question posée pour introduire l'idée d'une évaluation réciproque. Elle est très favorable à la possibilité d'intégrer cette question dans l'entretien professionnel et espère que le travail sur l'animation managériale le permettra.

Elle traduit ensuite son souhait d'un recensement du moment où sont réalisés les entretiens professionnels dans l'année, notamment pour permettre un meilleur lien avec la formation, ce point ayant été signalé par les agents. Elle souhaiterait également un bilan sur le temps passé entre l'entretien et le délai de retour, très long dans certains services, et enfin lister les services où il n'y a pas d'entretien professionnel puisqu'il en existe encore. Elle termine en insistant sur le lien entre l'entretien et la formation car il s'agit d'une attente forte des agents et elle pense que le suivi des demandes de formations lors des entretiens permettrait de donner davantage de crédit à ce dispositif.

Mme QUINAUT (Secrétaire Générale et Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources) rappelle qu'il avait été évoqué en pré-Comité Technique que l'entretien professionnel et la trame de la fiche sont encore à approfondir et beaucoup d'évolutions sont encore possibles via la démarche de l'animation managériale. Il a donc été décidé de prendre le temps pour travailler et intégrer ces évolutions plutôt que d'ajouter des items sans mettre en place les conditions de réussite. C'est donc un chantier à mener tout en mettant à profit les préconisations issues de la démarche de l'animation managériale.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique qu'il prend note des demandes notamment sur le recensement pour s'assurer que les entretiens sont réalisés et à quel moment, ainsi que le délai du retour fait aux agents. Il indique être tout à fait d'accord avec l'importance du lien à effectuer avec la formation afin que les agents puissent avoir un retour sur leurs demandes formulées à ce moment. Cela permettrait également d'éviter les doublons de procédures, même s'il faut avoir un recensement des formations plus formalisé. Il ajoute que les services Formation et Carrières ont conscience de cette question et travaillent à une méthode pour mieux articuler les deux procédures afin que les agents aient un vrai retour sur leurs demandes et pas uniquement par la formalisation du recensement lui-même.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de l'entretien professionnel :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Hervé GESTIN	X			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Dominique PRIMAULT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
Pour SUD	3			
Mme Josiane FICHER	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour FO	1			
M. Christian HUET	X			
Pour l'UNSA				
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 10 : SUITES À DONNER AUX AVIS DU COMITE TECHNIQUE ET QUESTIONS DIVERSES

Les échanges :

Mme GILBERT (CFDT) indique qu'elle a, hélas, les mêmes questions que la dernière fois à savoir la protection sociale complémentaire, le Conservatoire et la question de la logistique au musée de Bretagne même s'ils ont eu, la veille, une réponse d'attente qui ne la satisfait pas forcément.

Elle aborde ensuite en question diverse le fait que la décision de mener une étude sur la faisabilité de mettre en place une indemnité kilométrique pour l'utilisation du vélo dans le plan de déplacement des agents ait été prise en conseil municipal. Elle souhaiterait donc savoir comment la collectivité envisage de mettre en place ce dispositif et sous quel délai cette question allait être étudiée. Dans le cadre du plan de déplacement des agents, elle souhaiterait que soit étudiée la possibilité de permettre aux agents qui investissent dans des véhicules électriques propres d'accéder aux bornes de service pour recharger leur voiture. Elle explique que l'achat de ce type de véhicule a un surcoût et que cette disposition serait incitative.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique qu'il n'a pas beaucoup plus de réponse aux questions sans réponse de madame GILBERT. Il indique tout de même que les éléments promis sur le service Paie-Carières et l'étude réalisée sur la gestion intégrée vont être envoyés dans les prochains jours et qu'une réunion sur le passage à la gestion intégrée aura lieu en septembre.

S'agissant de l'indemnité kilométrique vélo, c'est un vœu du conseil municipal qui consiste à plaider pour que ce qui est aujourd'hui applicable dans le secteur privé puisse être applicable dans le secteur public, notamment dans les collectivités, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Dès lors que ce sera le cas, il s'agira d'étudier la faisabilité et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Il indique qu'il pourra transmettre les éléments aux organisations syndicales mais qu'à ce jour, il s'agit d'une estimation de coût très théorique et d'éléments très approximatifs puisque cela a été étudié sur le nombre d'agents qui bénéficient actuellement du kit vélo. Comme l'indemnité kilométrique est une mesure incitative, le but est que davantage d'agents utilisent le vélo.

Enfin, pour l'utilisation des bornes électriques des parkings de la ville, il indique qu'il se renseignera auprès des services compétents pour la faisabilité de cette demande. Il indique cependant que les bornes ne sont pas utilisées toute la journée mais que dès qu'un véhicule est remis au parking, il est branché. Il y aura donc peut-être une difficulté au niveau du nombre de bornes disponibles, au-delà de l'accord de principe.

Mme GILBERT (CFDT) indique qu'il lui semblait qu'un décret qui étend cette disposition à la fonction publique était paru en février 2016.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique que dans le cadre du vœu formulé par le conseil municipal, cela a été vérifié auprès de la DGCL qui a indiqué que cela était en cours. Selon lui, le décret de février 2016 a confirmé la faisabilité dans le privé, a modifié l'indemnisation prévue au départ à savoir de 0.15 centime le kilomètre à 0.25 centime le kilomètre. De plus, la Ville de Rennes a eu un contact avec la Ville de Paris qui a aussi plaidé pour que cela soit étendu au secteur public.

M. BARBET (CFDT) revient sur la question de la logistique du musée de Bretagne et explique que, la veille, une réunion a eu lieu sur la charte de fonctionnement, durant laquelle a été abordé très rapidement ce point. La direction a alors indiqué qu'il n'y avait pas de problème de logistique puisqu'il n'y en avait plus. Or, cela est difficile à entendre pour les agents, il ne va pas répéter une nouvelle fois ce qu'ils sont obligés de faire à chaque fois pour aller chercher un coli.

Il aborde ensuite la question des repas du Conservatoire et indique qu'il lui paraît un peu fou qu'aucune solution n'ait été trouvée depuis le mois de février car il ne lui semble pas que cela soit une question très compliquée à régler.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique que la question des repas n'est justement pas si simple juridiquement car ce qui existe réglementairement ne correspond pas aux besoins des agents et ne pourrait d'ailleurs pas s'appliquer car il faut travailler de 21h à 6h du matin pour pouvoir en bénéficier. Il explique ensuite qu'un dispositif indemnitaire qui pourrait s'y substituer a été imaginé mais sur une base juridique classique relative à l'IAT, l'IMP et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) qui disparaît au 1^{er} janvier 2017. Il ajoute que faire rentrer ce dispositif dans le RIFSEEP n'est pas loin d'être une gageure. L'idée à l'étude et de transformer cela en aide sociale mais

à ce jour, ils n'ont trouvé aucune base juridique qui le permettrait. L'objectif serait d'aboutir à la rentrée, de passer ce point en Comité Technique de septembre pour pouvoir ensuite prendre les délibérations exécutoires.

Mme QUINAUT (Secrétaire Générale et Directrice Générale Adjointe du Pôle Ressources) informe les organisations syndicales qu'elle aurait souhaité organiser une réunion d'information sur le projet de fusion de la Direction des Approvisionnements et de la Direction des Moyens Généraux avant l'été, hors les deux directeurs ne sont pas disponibles en même temps avant la rentrée. La réunion aura donc lieu au tout début du mois de septembre.

Fait à Rennes, le 24 août 2016

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE



Geneviève LETOURNEUX

LE SECRÉTAIRE ADJOINT



Christophe LE FLOCH

ANNEXES

Annexe 1	Synthèse des bilans sociaux 2015	<i>Point 3</i>	<i>Page 40</i>
Annexe 2	Info com: organigramme actuel	<i>Point 5</i>	<i>Page 61</i>
Annexe 3	Info com: organigramme cible	<i>Point 5</i>	<i>Page 62</i>
Annexe 4	MBA: organigramme actuel	<i>Point 6</i>	<i>Page 64</i>
Annexe 5	MBA: organigramme proposé	<i>Point 6</i>	<i>Page 65</i>
Annexe 6	DRH: Fiche entretien professionnel	<i>Point 9</i>	<i>Page 66</i>

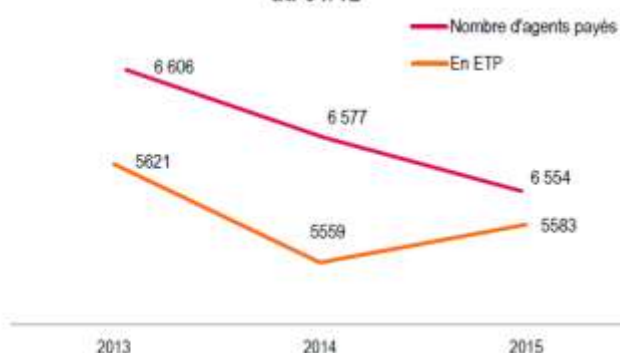
Bilan social 2015

1

Les effectifs

L'effectif global

Evolution générale des effectifs
au 31/12

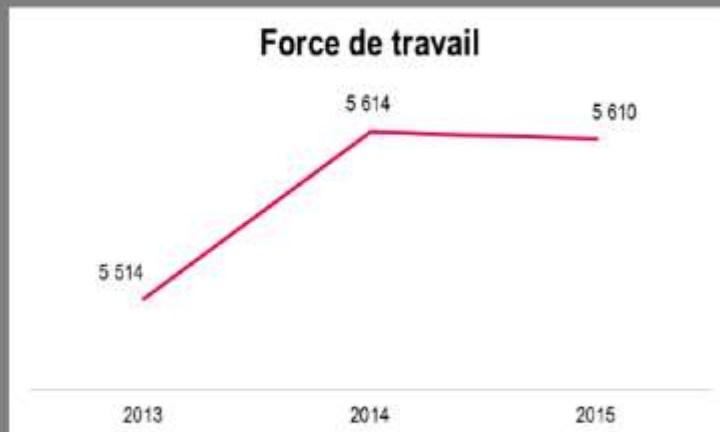


Equivalent temps plein
(ETP)

Correspond au temps de
travail de l'agent au 31
décembre de l'année.

2

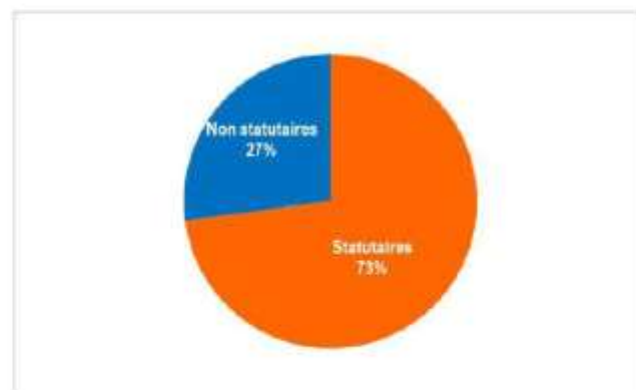
Complément: La Force de Travail



Force de travail :

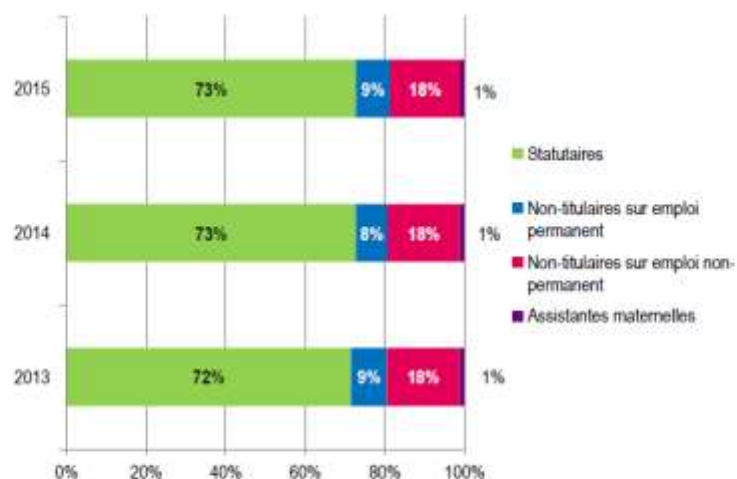
Volume de travail de l'agent dans l'année, y compris les heures supplémentaires et complémentaires payés, ramené à un temps plein. Le calcul est basé sur les heures payées dans l'année ramenées à un temps plein (un agent à temps complet, effectuant 35 heures par semaine, est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois, soit 1820 heures par an. Sont inclus dans la rémunération les 5 semaines de congés ainsi que les jours fériés).
Exemple : un agent titulaire recruté au 01 juillet 2014 comptera 0.5 unité de force de travail

L'effectif global

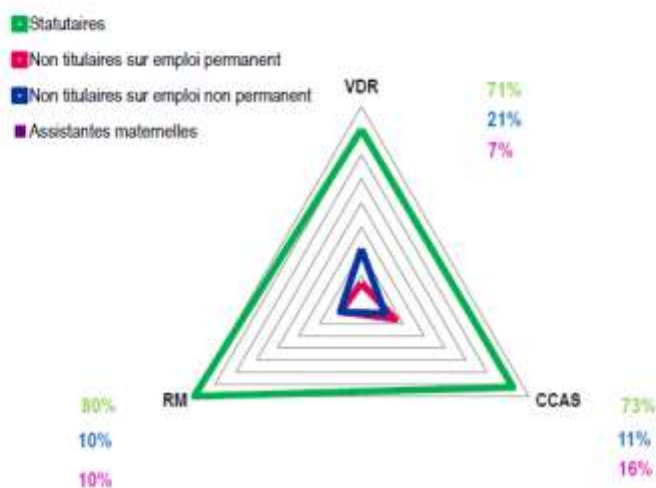


La moyenne nationale du taux de statutaires dans la Fonction Publique Territoriale est de 77%

Evolution de la part des effectifs par statut

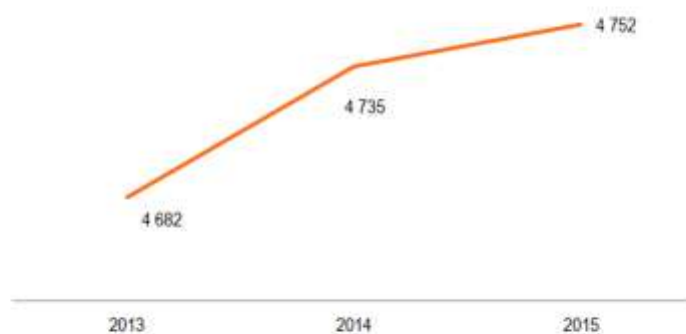


5



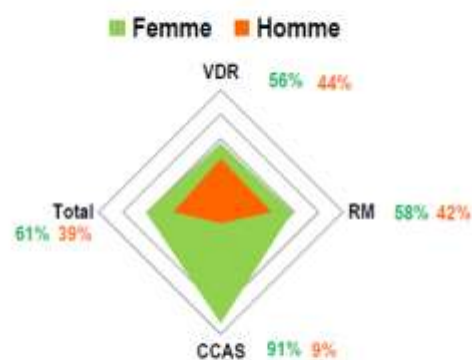
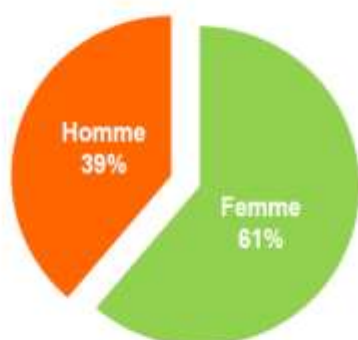
6

Evolution de la force de travail



7

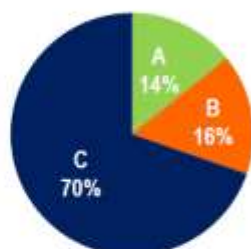
Répartition sexuée au 31 décembre



La moyenne nationale du taux de féminisation dans la Fonction Publique Territoriale est de 61%

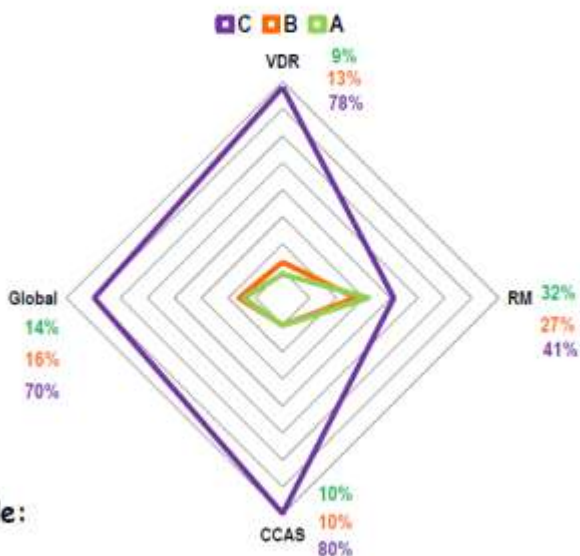
8

Répartition par catégorie



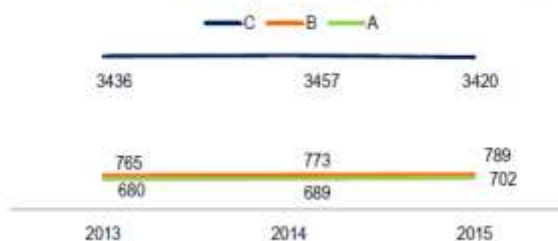
Les moyennes nationales dans la
Fonction Publique Territoriale sont de:

A- 9%
B- 14%
C- 76%



9

Evolution par catégorie sur 3 ans



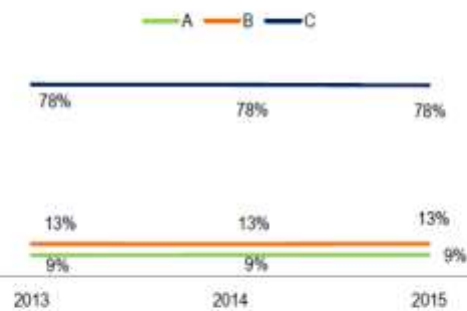
10

RM- Evolution sur 3 ans



11

VDR- Evolution sur 3 ans



12

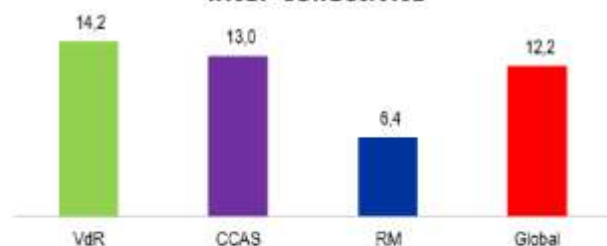
CCAS- Evolution sur 3 ans



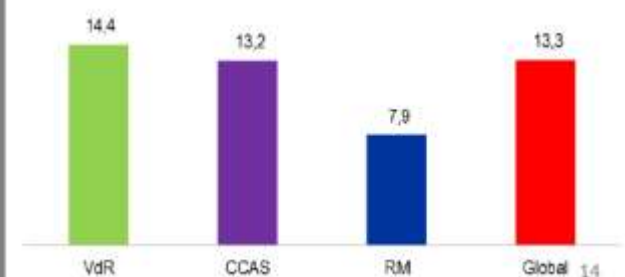
13

Complément: L'ancienneté

Ancienneté dans la collectivité sans neutralisation mouvement inter-collectivité



Avec neutralisation mouvement inter-collectivité



	RM	VDR	CCAS	Total
Plus de 60 ans	4,0%	4,5%	4,8%	4,4%
Plus de 50 ans	28,7%	37,6%	37,8%	35,6%
Moins de 30 ans	5,8%	5,4%	8,6%	5,9%

**Chiffres nationaux
dans la Fonction Publique Territoriale:**

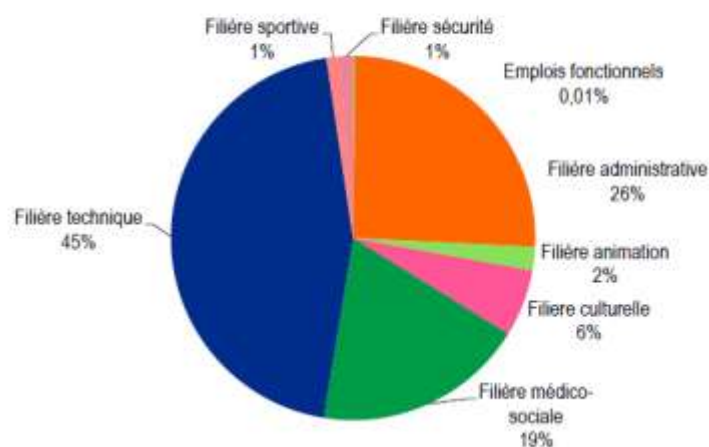
Plus de 50 ans: 36,2%

Moins de 30 ans : 11%

15

Complément: Les âges

	VdR	CCAS	RM
Age moyen	45,5	44,9	44,2
Age médian	46	46	44



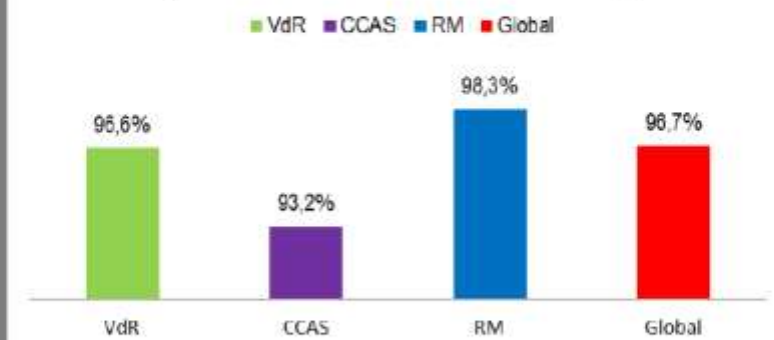
Filières les plus représentées par collectivité :

RM: Filière administrative (49 %)
 VDR: Filière technique (52%)
 CCAS: Filière médico-sociale (59%)

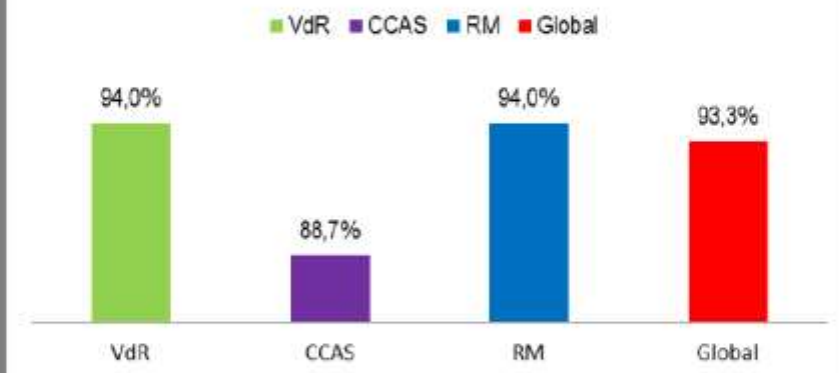
17

Complément-Les Taux d'occupation des postes

Taux occupation poste (avec un contrat courte durée)

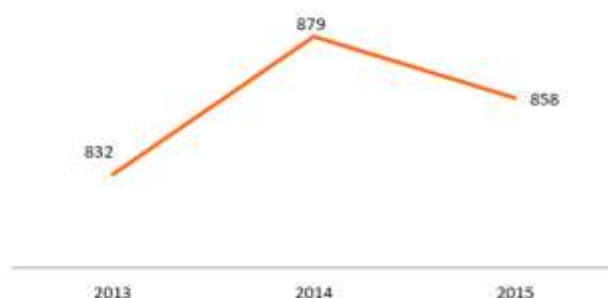


Taux occupation poste (avec un permanent uniquement)



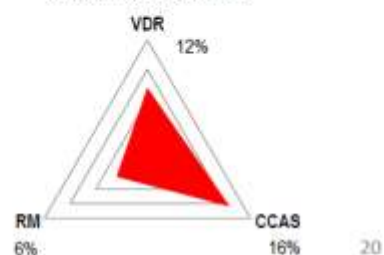
L'effectif sur emploi non permanent

Evolution Force de Travail

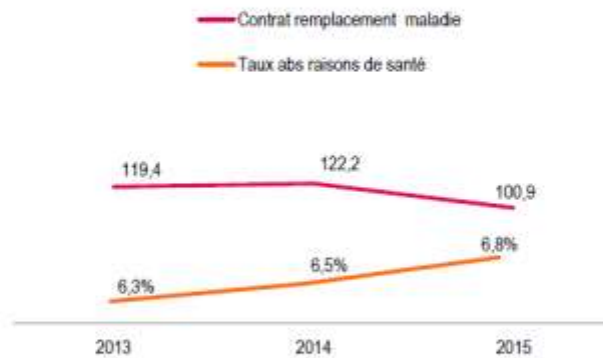


En 2015, les emplois non permanents représentent 11% de la masse salariale.

Représentation des emplois non permanents sur la masse salariale



Rapport de la force de travail des contrats pour remplacement maladie Taux d'absentéisme pour raison de santé



21

Le personnel en situation de handicap



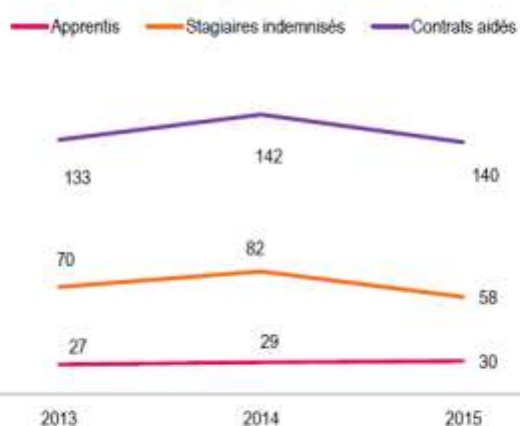
22

Complément - La reconversion professionnelle

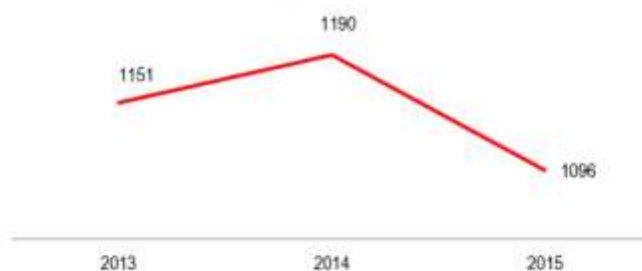
Service	Nombre et Métiers concernés
SPHL	4 agents entretien des locaux
DSS	1 attaché
DAP	5 cuisiniers
DEE	14 AER, 2 correspondants de restauration, 2 ASEM, 1 concierge
Services techniques	1 couvreur, 6 jardiniers, 1 agent de la voirie, 1 égoutier, 1 peintre au pistolet, 2 agents de propreté
DS	2 surveillants d'équipement sportif, 1 agent d'accueil caisse, 1 agent d'entretien piscines
LCL	1 agent logisticien
RP Com	2 huissiers
DPMDP	2 PM, 2 ASVP
DPE	7 aux de puériculture, 1 EJE, 1 ASEM
DPAP Funé	1 chargé d'accueil
DPag	18 aide à domicile, 10 aides-soignantes, 10 agents de restauration, 2 agents d'hébergement

L'insertion professionnelle

Evolution du personnel accueilli



Evolution nombre de stagiaires accueillis

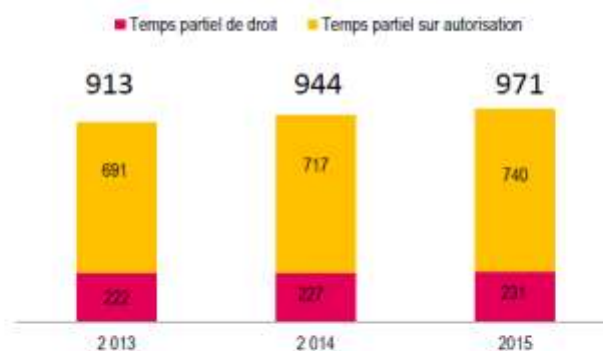


25

Le temps de travail

Le temps partiel

Evolution du temps partiel



26

Le temps partiel

Proportion du temps partiel sur l'effectif global

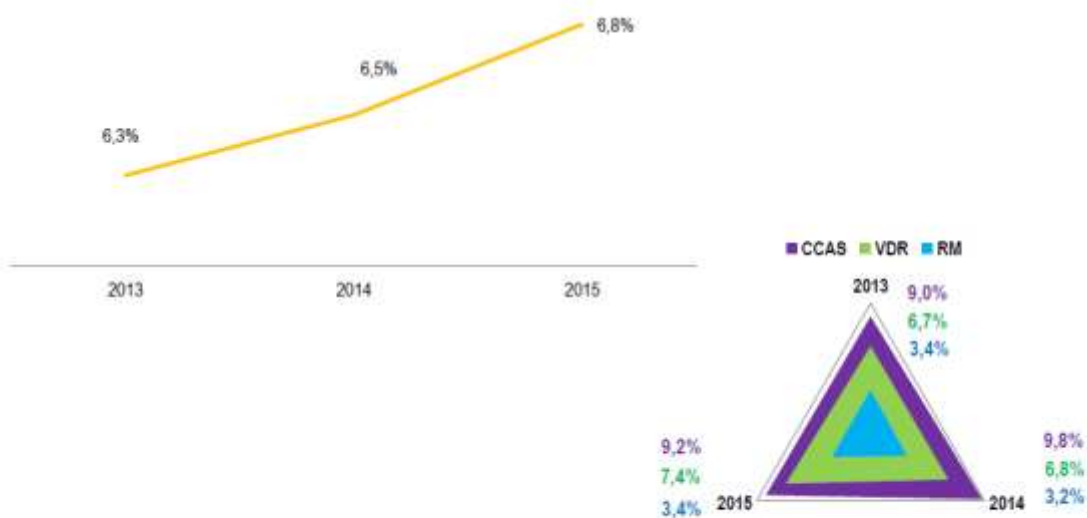


La moyenne dans la Fonction Publique Territoriale est de 20,1%

27

L'absentéisme

Evolution du taux absentéisme
(absence santé)

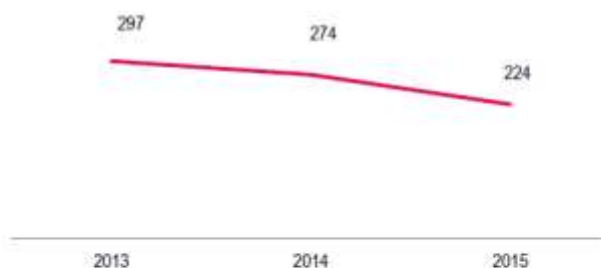


28

Les dynamiques professionnelles

La mobilité

Evolution des arrivées



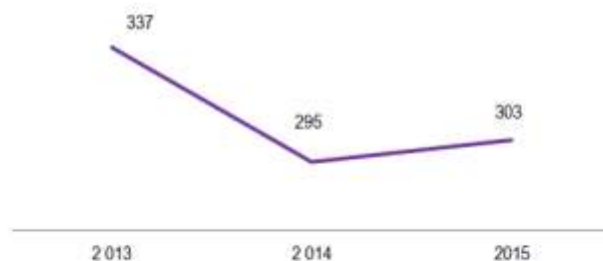
En plus, en 2015, il y a eu 126 transferts de compétences à Rennes Métropole (4 en 2014).

29

Complément

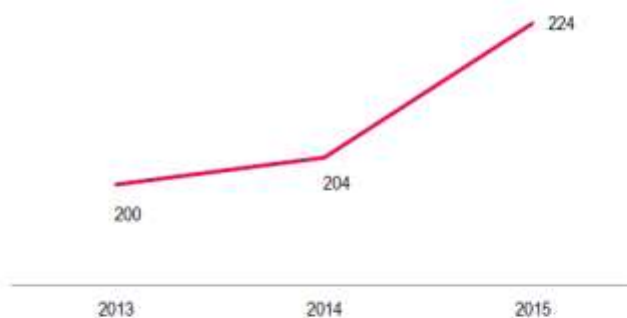
Arrivée (hors transfert)	VdR	CCAS	RM	Global
20-29 ans	31	5	9	45
30-39 ans	51	7	29	87
40-49 ans	36	2	31	69
50-59 ans	7	2	12	21
60 ans et plus	1	-	1	2
Total	126	16	82	224

Evolution de la mobilité interne



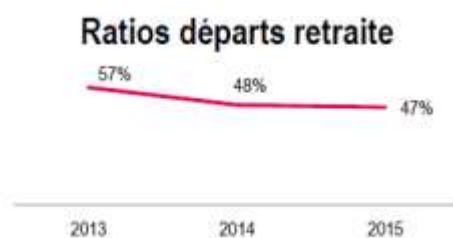
31

Evolution des départs



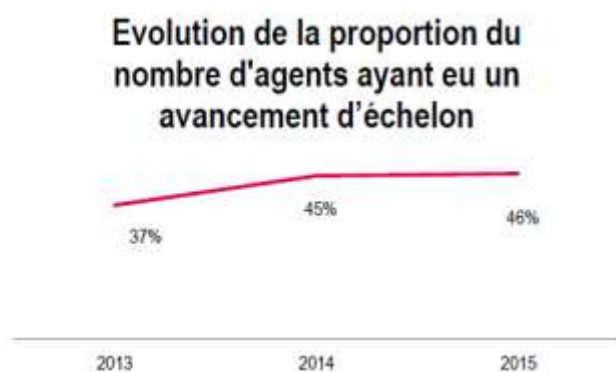
En plus, en 2015, il y a eu 111 départs d'agents transférés de la Ville de Rennes vers Rennes Métropole.

32



33

La promotion et l'avancement



96% des agents ont bénéficié d'un avancement au minimum

34

Complément Discipline- Nombre de jours

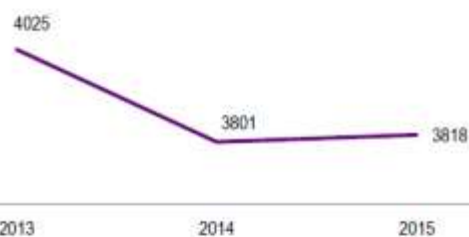
	VDR	CCAS	RM
2013	22 jours	2 jours	1 jour
2014	3 mois et 28 jours	-	4 jours
2015	41 jours	10 jours	12 jours

La formation

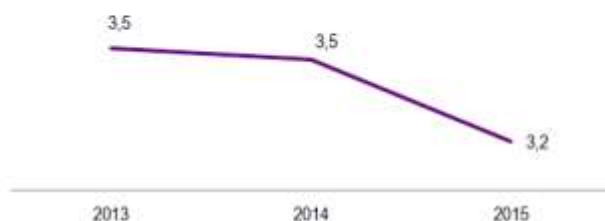
En 2015, 3 818 agents ont suivi au moins un jour de formation.

En moyenne, chaque agent a bénéficié de 3,2 jours de formation

Nombre d'agents partis au moins une fois en formation

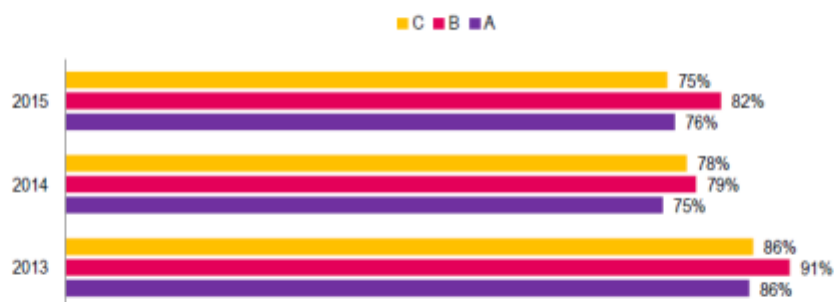


Evolution du nombre moyen de jours de formation



36

Taux de départ en formation par catégorie



37

Le budget Ressources Humaines

Les prestations d'action sociale

Le coût total des aides versées aux agents s'élève à:
5 637 934 euros

soit:
une moyenne de 1148 euros par agents

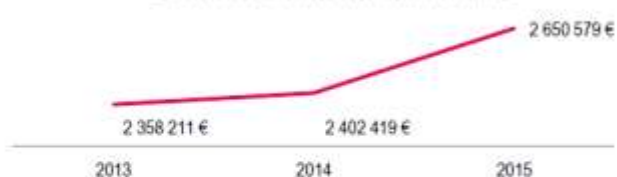
38

Evolution du nombre d'allocataires



Allocation Retour à l'emploi (ARE)

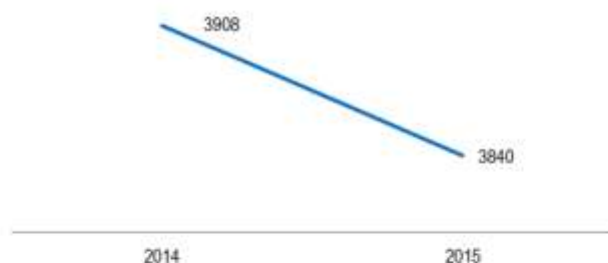
Evolution du montant des ARE



Le CCAS a versé au titre de l'année 2015, 245 485 euros de cotisations à l'Assedic.

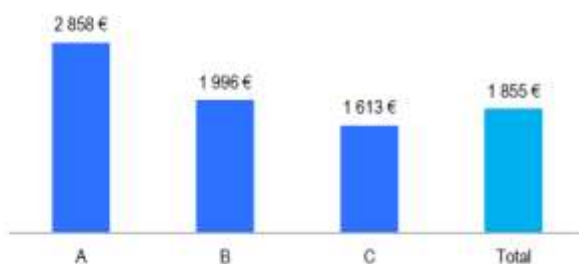
39

Evolution du nombre de déplacements (hors CCAS)



40

Salaire net moyen par catégorie



Le salaire net moyen au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale est de:

1 851 euros

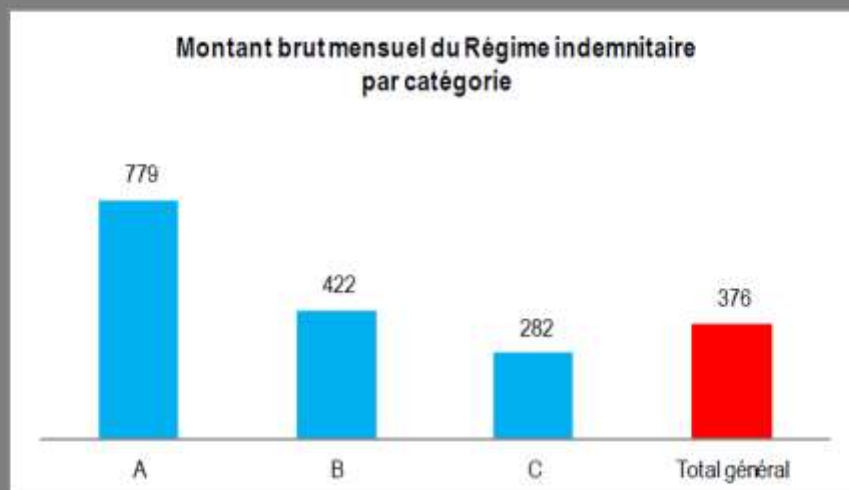
41

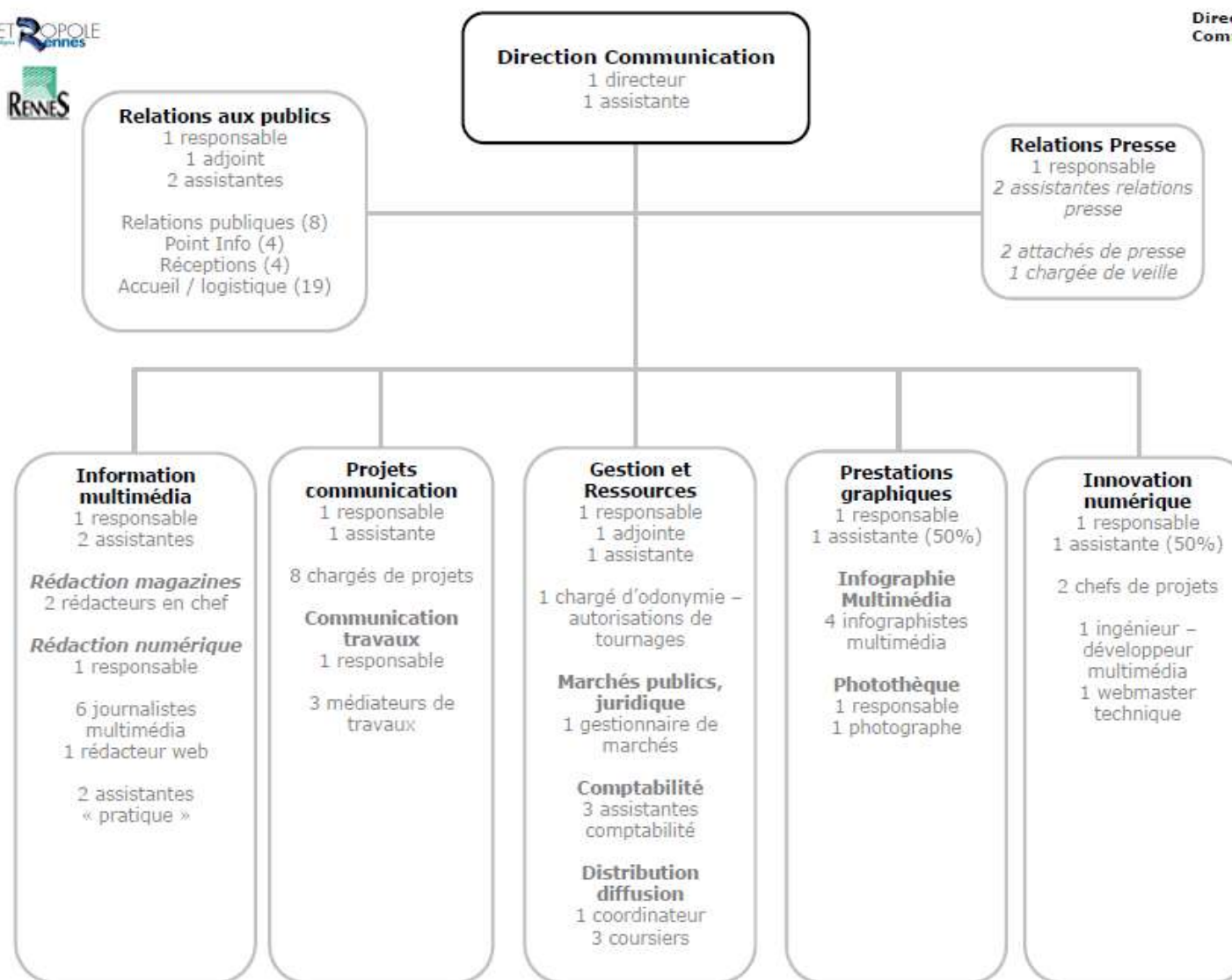
Part du régime indemnitaire dans le salaire brut par catégorie



42

Complément: Montant brut mensuel du RI





aa

Infocom / Organigramme source

Responsable : Benjamin Teitgen

Les Rennais / Rédactrice en chef : Isabelle Audigé

Rennes Métropole Magazine / Rédactrice en chef : Carole Gervais

Rédaction numérique / Responsable : Marie-Laure Moreau

Rédaction multimédia :

Jean-Baptiste Gandon / Monique Gueguen / Vincent Ménard / Dominique Primault (rempl. Jeanne Denis) / Françoise Le Nigen / Joëlle Le Nagard / Nicolas Auffray

Assistantes « Pratique »

Jessica Briand (contrat remplacement) / Isabelle Merel

Assistantes :

Cyndie Carter-Gueutier / Monique Deschamps

Infocom / Organigramme cible

Responsable : Benjamin Teitgen

Les Rennais / Rédactrice en chef : Isabelle Audigé

Rennes Métropole Magazine / Rédactrice en chef : Carole Gervais

Secrétaire de rédaction / @@@@

Rédaction numérique / Responsable : Marie-Laure Moreau

Rédaction multimédia :

Jean-Baptiste Gandon / Monique Gueguen / Vincent Ménard / Dominique Primault (rempl. Jeanne Denis) / Françoise Le Nigen / Joëlle Le Nagard / Nicolas Auffray

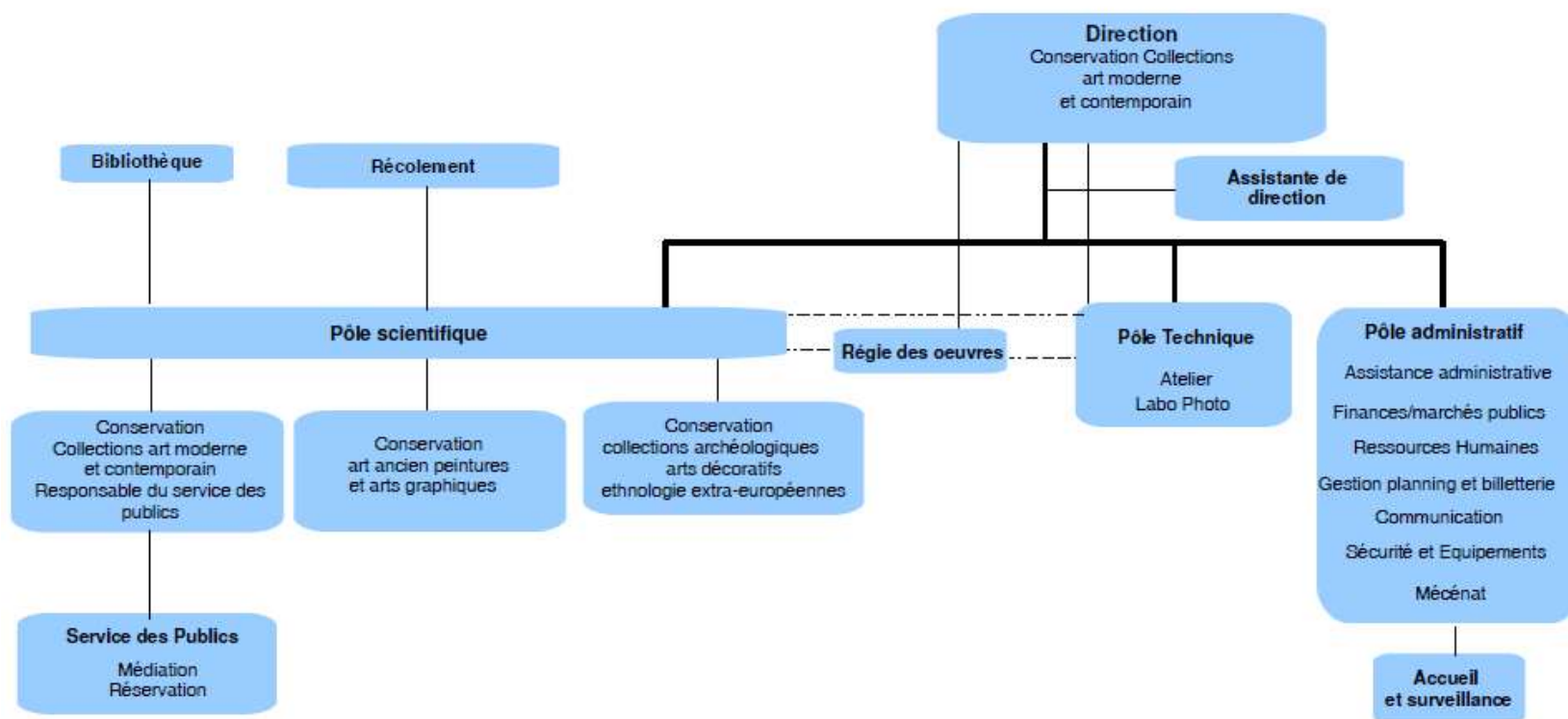
Assistante « Pratique »

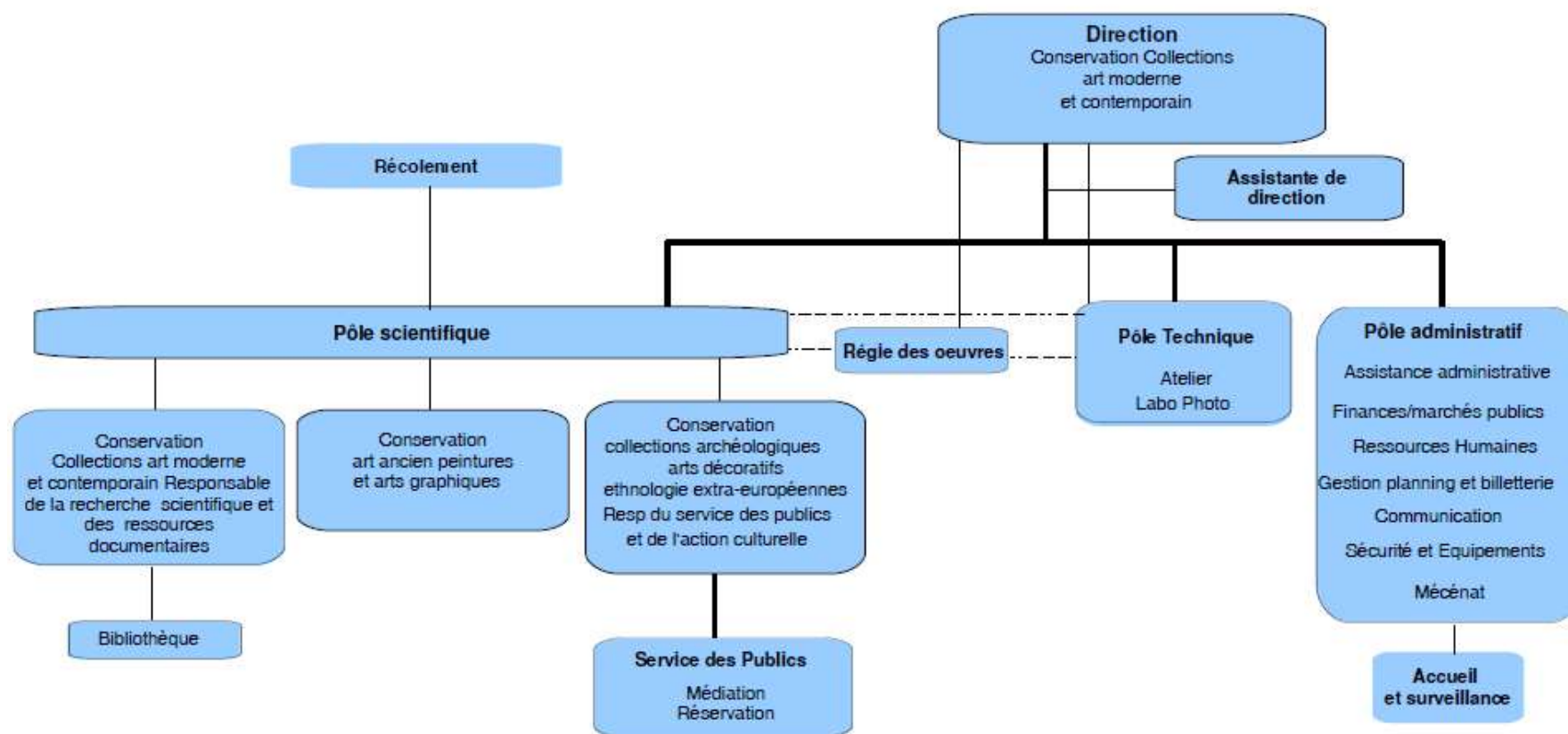
Isabelle Merel

Assistantes :

Cyndie Carter-Gueutier / Monique Deschamps

Organigramme MBA - Septembre 2015





ENTRETIEN PROFESSIONNEL – ANNEE 2015-2016

L'AGENT

Nom Prénom :

Date de naissance :

DG/Direction/Service :

Catégorie :

Grade :

Statut :

Position administrative :

Échelon actuel :

Indice brut actuel :

Indice majoré actuel :

Nouvel échelon en 2016 :

Date accès mini :

Date accès maxi :

BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

S'appuyer ici sur la fiche de l'année N-1, notamment les objectifs fixés.

Évolutions majeures repérées au cours de l'année sur le poste (Contexte, changements...)	
Points positifs sur le poste (Quelles ont été les principales réussites sur les dossiers, l'ambiance de travail, l'acquisition de compétences, le service rendu etc.)	
Axes d'amélioration éventuels sur le poste (Il s'agit de cerner les difficultés rencontrées par la personne évaluée pour répondre aux objectifs de sa fiche de poste. Il faut ici tenir compte du contexte de travail, de l'évolution des moyens et des outils autant que de la responsabilité propre de la personne évaluée.)	

OBJECTIFS POUR L'ANNEE A VENIR

Liste des objectifs, conditions de réussite et indicateurs

En tant qu'agent (si vous n'encadrez pas d'équipe) et manager (si vous encadrez une équipe), y a-t-il des points spécifiques sur lesquels il vous semble important de progresser ?

PERSPECTIVES SUR L'ANNÉE À VENIR

Vœux exprimés par l'agent
(Évolution du poste/missions...)

Formation(s) souhaitée(s)

Par l'agent

Par le responsable

APPRÉCIATIONS

N+1 Nom prénom Fonction Date de l'entretien Signature	
N+2 Nom prénom, Fonction Signature	
Avancement minimum ☐ maximum ☐	
Je soussigné(e)déclare avoir pris connaissance des appréciations ci-dessus. Date et signature : (l'apposition de la signature ne veut pas dire acceptation mais que l'évalué a pris connaissance de sa fiche d'entretien professionnel)	

Observations éventuelles de l'agent (lors du retour) :

Au vu des observations :

Les réponses ont été apportées par le service : ☐ OUI ☐ NON

Le service repère des points nécessitant une réponse de la DGRH : ☐ OUI ☐ NON

Procédure de révision* :

* en cas de désaccord, tant sur les appréciations que sur la proposition d'avancement d'échelon, vous pouvez formuler un recours auprès de l'autorité territoriale, en sollicitant si vous le souhaitez un entretien avec votre N+2.

☐ Je ne suis pas d'accord avec les observations apportées et demande un recours auprès de l'autorité territoriale.

Une réunion de concertation sera organisée par votre service en présence de votre hiérarchie et du chargé RH de votre secteur. Vous avez la possibilité de vous faire assister par un ou des représentants syndicaux de votre choix. Un compte-rendu vous sera transmis et porté à la connaissance des membres de la CAP.

APPRÉCIATIONS

N+1 Nom prénom Fonction Date de l'entretien Signature	
N+2 Nom prénom, Fonction Signature	
Avancement minimum ☐ maximum ☐	
Je soussigné(e)déclare avoir pris connaissance des appréciations ci-dessus. Date et signature : (l'apposition de la signature ne veut pas dire acceptation mais que l'évalué a pris connaissance de sa fiche d'entretien professionnel)	

Observations éventuelles de l'agent (lors du retour) :

Au vu des observations :

Les réponses ont été apportées par le service : ☐ OUI ☐ NON

Le service repère des points nécessitant une réponse de la DGRH : ☐ OUI ☐ NON

Procédure de révision* :

* en cas de désaccord, tant sur les appréciations que sur la proposition d'avancement d'échelon, vous pouvez formuler un recours auprès de l'autorité territoriale, en sollicitant si vous le souhaitez un entretien avec votre N+2.

☐ Je ne suis pas d'accord avec les observations apportées et demande un recours auprès de l'autorité territoriale.

Une réunion de concertation sera organisée par votre service en présence de votre hiérarchie et du chargé RH de votre secteur. Vous avez la possibilité de vous faire assister par un ou des représentants syndicaux de votre choix. Un compte-rendu vous sera transmis et porté à la connaissance des membres de la CAP.