

Bureau du 19 avril 2018

RAPPORT

DRH-RS/AB

Rapporteur :

N°

Personnel – Instances paritaires - Élections professionnelles – Composition des instances

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements public ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique territoriale ;

Vu le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale;

Vu le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale;

Vu le décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale;

Vu les délibérations concordantes n° C 17.055 du conseil métropolitain, n° 2017-0047 du conseil municipal et n° 5 du Conseil d'Administration du CCAS modifiant la répartition des sièges au Comité Technique et au comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail commun à Rennes Métropole, la Ville de Rennes et au CCAS,

Vu les avis du Comité Technique du 15 décembre 2017 et du 6 avril 2018

EXPOSE

Le dialogue social, élément essentiel au bon fonctionnement de nos institutions, s'appuie sur de nombreux outils et cadres d'échanges indispensables à la construction collective des conditions d'exercice des missions du service public local. Ce dialogue s'organise tant dans un cadre informel dont les modalités sont définies en commun avec les organisations syndicales, qu'au sein d'instances paritaires obligatoires définies par la loi : le Comité Technique (CT), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 crée une nouvelle instance de représentation : les Commissions Consultatives Paritaires (CCP). Ainsi, cette nouvelle instance est créée pour chaque catégorie (A, B et C) afin d'examiner les situations individuelles des agents contractuels.



Bureau du 19 avril 2018 **RAPPORT (suite)**

Les personnels sont ainsi représentés par des agents élus sur des listes présentées par les organisations syndicales à ces instances, lors des élections professionnelles, moment incontournable du dialogue social.
Rennes Métropole organisera les élections professionnelles pour assurer le renouvellement de ces instances.

Dans ce cadre, il convient de fixer leur composition en définissant :

- le nombre de représentants du personnel au regard des effectifs des collectivités et établissements entrant dans le périmètre de l'instance considérée,
- la répartition des sièges du collège employeur entre les collectivités et établissements représentés au regard des compétences des instances, de l'organisation de l'administration et des effectifs des collectivités et établissements entrant dans le périmètre de l'instance concernée.

Sur ce sujet de la répartition des sièges employeur entre les collectivités, il est proposé de raisonner différemment entre d'une part le Comité technique et le CHSCT, et de l'autre les CAP et les CCP.

Ainsi, sur le CT et le CHSCT, la répartition proposée tient compte du fait que ces instances traitent de sujets collectifs (notamment questions d'organisation) et que la présence des cadres de l'administration est donc nécessaire en leur sein ; dans le cadre de l'organisation mutualisée, les cadres de Rennes Métropole pilotent des missions et des services à la fois du ressort de la Métropole, de la Ville et de son CCAS. Tenant compte de ce constat, la répartition proposée ne reflète pas strictement les effectifs de chaque institution et s'appuie sur une plus forte représentation de Rennes Métropole, qui porte les services mutualisés.

Pour les CAP, compétentes pour les situations individuelles et composées exclusivement d'élus, la composition ne tient compte que du poids des effectifs.

1. Renouvellement du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail communs à la Ville de Rennes, au CCAS et à Rennes Métropole

Lors du dernier renouvellement des représentants du personnel en 2014, un Comité Technique et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail communs ont été créés par délibérations concordantes du conseil municipal de la Ville de Rennes (30 juin 2014), du conseil communautaire de Rennes Métropole (10 juillet 2014) et du conseil d'administration du CCAS (30 juin 2014).

Composition du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Ces mêmes délibérations fixent la composition de ces instances à :

- 15 représentants du personnel titulaires pour le Comité Technique,
- 10 représentants du personnel titulaires pour le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Il est également acté du maintien du paritarisme numérique et du non recueil de l'avis du collège employeur.
Au vu des effectifs des trois entités, la composition est renouvelée en l'état.

Représentation du collège employeur

Depuis 2014, les mutualisations et les transferts de compétences dus à la métropolisation ont fait évoluer les effectifs au sein des trois entités. Les délibérations concordantes n°2017-0047 du conseil municipal, n°5 du conseil d'administration du CCAS et n° C17.055 du conseil métropolitain fixent la répartition des représentants du collège employeur à :



Comité Technique		CHSCT	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS
8	7	5	5

La répartition évolue de la manière suivante :

Comité Technique		CHSCT	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS
9	6	6	4

2. Création de Commissions Administratives Paritaires communes et de Commissions Consultatives Paritaires Communes

Dans la continuité du travail d'harmonisation des politiques RH entre Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS depuis plusieurs années (mutualisation de la Direction des Ressources Humaines, mise en place d'une direction générale unique, la désignation d'un élu au personnel unique, création d'un Comité Technique et d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail communs), il est décidé de réinternaliser les CAP de Rennes Métropole et de créer des CAP communes à Rennes Métropole, la Ville de Rennes et au CCAS. Les CAP communes seront placées auprès de Rennes Métropole qui établira les listes d'aptitude.

De la même manière, des CCP communes à Rennes Métropole, la Ville de Rennes et au CCAS sont aussi créées et placées auprès de Rennes Métropole.

Composition des CAP et CCP

Les nombre de représentants du personnel est fixé par le décret n°89-229 du 17 avril 1989 pour les CAP et par le décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 pour les CCP.

Ainsi, au regard des effectifs des 3 entités, les compositions sont les suivantes :

	CAP A	CAP B	CAP C
Nombre de représentants du personnel titulaires	6	6	8
Groupe hiérarchique supérieur	2	4	5
Groupe hiérarchique de base	4	2	3

	CCP A	CCP B	CCP C
Nombre de représentants du personnel titulaires	4	4	5



Bureau du 19 avril 2018
RAPPORT (suite)

Représentation du collège employeur

La répartition des sièges des collèges employeur sont répartis selon la représentation de chaque collectivité au sein des effectifs. Soit :

CAP A		CAP B		CAP C	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS
3	3	3	3	2	6

CCP A		CCP B		CCP C	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes et le CCAS
3	1	3	1	2	3

Après avis du Bureau, le Conseil sera invité à :

- Acter du renouvellement du Comité Technique et du CHSCT communs à la Ville de Rennes, au CCAS et à Rennes Métropole et à répartir les sièges des collèges employeur tels que détaillé ci-dessus (point 1) ,
- Décider de la création de CAP communes à la Ville de Rennes, au CCAS et à Rennes Métropole, à fixer le nombre de sièges des représentants du personnel et à répartir les sièges du collège employeur tels que détaillé ci-dessus (point 2),
- Décider de la création de CCP communes à la Ville de Rennes, au CCAS et à Rennes Métropole, à fixer le nombre de sièges des représentants du personnel et à répartir les sièges du collège employeur tels que détaillé ci-dessus (point 2).

AVIS DU BUREAU