

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION RELATIONS SOCIALES
RÉF : PRESS-DRH-RS/JB/CB/AB/LB

Non adopté

**Comité Technique commun
du 16 février 2018**

PROCES-VERBAL

Affiché et diffusé le

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

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

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

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

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

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : M. Hervé HAMON, Mme Régine MARCHAND, Mme Marion GILBERT, Mme Estelle SAMSON, M. Yannick DELAMAIRE, Mme Corinne CLARET (*excusée*),

Suppléants : M. Olivier BARBET, M. Dominique MILLET, Mme Elisabeth DANIEL POIRIER (*excusée*), M. Hervé BOUSSION (*excusé*), Mme Isabelle MILET, Mme Serena LENEVEU.

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE, Mme Isabelle JEGOU (*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 (*excusée*), M. Dan JENSEN (*excusé*), Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK.

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

Elus UNSA : Titulaire : M. Christophe LE FLOCH.

Suppléante : Mme Nolwenn BENOIT (*excusée*).

Elus FO : Titulaire : M. Jérôme JOURDAN.

Suppléant : M. Emmanuel GUIHUR.

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETAIRE : Mme Jocelyne BOUGEARD
SECRETAIRE ADJOINT : M. Christophe LE FLOCH (UNSA)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

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

EXPERTS :

M. Boris GUEGUEN, responsable de la direction Assainissement (point 4)
Mme Anne-Hélène ROBINEAU, responsable de la mission Formation (point 5)
Mme Séverine BRAULT, responsable de la mission Prestations Sociales et Allocations Chômage (point 7)
M. Morgan COCHENNEC, chef de projets (point 9)

INVITES :

La séance est ouverte à 09h06 et close à 11h55

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :	3
INFORMATIONS PREALABLES	4
DÉCLARATIONS PREALABLES	4
POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE	4
POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 15 DECEMBRE 2018	4
POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : DOSSIERS RH : PROGRAMMATION 2018/2020 (INFORMATION)	5
POINT 4 : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : ACTUALISATION DE L'ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)	8
POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (AVIS)	10
POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : AIDE A LA GARDE D'ENFANT POUR LES AGENTS AYANT DES HORAIRES ATYPIQUES : ÉLARGISSEMENT DES CRITÈRES D'OCTROI (AVIS)	13
POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATION CHÔMAGE : PLAN DE DEPLACEMENT DES AGENTS (PDA) : ÉLARGISSEMENT DES FORMULES EXISTANTES ET MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE VÉLO (IKV) (AVIS)	15
POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRES : APPLICATION DE LA JOURNÉE DE CARENCE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2018 (INFORMATION)	17
POINT 9 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS ET DOCUMENTATION : DROIT À LA DÉCONNEXION (AVIS)	19
POINT 10 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS ET DOCUMENTATION : ANIMATION MANAGÉRIALE (INFORMATION)	21
POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : CRÉATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)	23
POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES	33

INFORMATIONS PREALABLES

Pour la CFDT, madame Corinne CLARET est remplacée par monsieur Olivier BARBET.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, madame Isabelle JEGOU est remplacée par monsieur Frédéric BUAN. Les syndicats CGT et UGICT-CGT ne disposent que de trois voix délibératives.

Pour SUD, madame Josiane FICHER est remplacée par monsieur Gérard GENDROT. Le syndicat SUD ne dispose que de deux voix délibératives.

DÉCLARATIONS PREALABLES

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

"Bonjour à toutes et à tous,

Nous aimerions, une fois n'est pas coutume vous disputer monsieur le Président, le monopole du « petit coup de gueule ». En effet, nous vivons depuis quelques années la mutualisation entre des services de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole, générant çà et là des crispations, s'atténuant plus ou moins au fil du temps. Nous sommes, du reste, intervenus pour évoquer cette crainte de voir disparaître ce qui matérialisait l'essence même du fonctionnement des services métropolitains face à une « institution » certes plus ancienne, sans doute plus « volumineuse », mais, toutefois pas plus avant-gardiste, nous voulons évoquer ici notre belle Ville de Rennes. Or voici que le Liaisons RH de février paraît; sans que personne ne s'étonne de l'article, s'agissant des vœux de Madame la Maire...faudrait il y voir un indicateur du contexte actuel ?

Nous vous invitons à le reprendre en main et à regarder la dernière page au titre évocateur : "Couvent des Jacobins : plus de 2 000 agents aux vœux de la maire."

Et ce premier paragraphe suivant : « La cérémonie des vœux au personnel de nos institutions ».

Sans plagier les paroles d'un refrain désormais posthume « c'est peut-être un détail pour vous, mais pour moi ça veut dire beaucoup »... Il nous semble que ce fait ne peut que grossir le trait de certains propos tenus ici régulièrement, des deux côtés de la tribune, ou d'aucun(e)s oublieraient dans leurs prises de parole, que notre Comité Technique est commun. Faut-il le confirmer ? Nous souhaitons afin de remettre en perspective le proche avenir, souhaiter toute la réussite possible à la future Commission Administrative Paritaire commune, dans ses tentatives pour que coexiste et soit entendue la « petite voix » de la Métropole manifestement plus présente sur les réseaux sociaux que dans nos instances paritaires et la communication interne. Merci."

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

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

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 15 DECEMBRE 2018

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 15 décembre 2018** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	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	2			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : DOSSIERS RH : PROGRAMMATION 2018/2020 (INFORMATION)

M. JOURDAN (FO) déplore l'absence de budget et de calendrier dans ce projet pour la mise en œuvre des différentes mesures. Même si quelques dates figurent dans le rapport, elles restent hypothétiques. Il indique avoir pris conscience des modifications des modalités du dialogue social, de sa nouvelle forme, en espérant qu'elle soit fructueuse et productive.

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

"Si nous avions envie de rire, nous vous dirions à quoi la lecture de ce programme RH nous a fait pensé :

- *Aux fiches bristol que nous faisons, adolescents, pour réviser nos cours qui, à force d'épurer le contenu, ne contenaient plus grand-chose,*
- *A l'expression "faire du neuf avec du vieux",*
- *A la comédie "Beaucoup de bruit pour rien",*
- *Ou encore à la vieille pub pour les frites Mac Cain appliquée au dialogue social qui rappellerait que ce sont ceux qui en parlent le plus sont ceux qui en font le moins.*

Mais vraiment non ça ne passe pas, nous n'avons pas envie de rire, car nos attentes étaient fortes, vous le savez, car ce sont les engagements pris auprès des agents qui devaient se concrétiser dans ce document et lors de la réunion du 5 février dernier. Je ne reviendrai pas une nouvelle fois sur ce nous avons déjà largement dit et écrit sur l'absence de calendrier, de budget, d'objectifs et d'actions concrètes, sur l'absence de sujet sur la gestion des effectifs, des emplois et des compétences et sur nos doutes sur la capacité de la direction des Ressources Humaines à tenir aujourd'hui un rythme qu'elle n'a jamais pu tenir car elle n'en a tout simplement pas les moyens. Toutes ces remarques semblent faire long feu. Je ne serais donc pas longue sur ce document qui ne dit rien de plus que ce que nous savions tous déjà et rien sur ce que nous attendions. Vous dire seulement qu'il creuse encore le fossé que nous voyons se former depuis plusieurs mois déjà entre le discours sur un dialogue social renouvelé et la réalité de nos rencontres aussi rares que pauvres en contenu, entre les perspectives données et les actions réellement menées. Mais ce n'est sans doute pas cela qui nous met le plus en colère : en effet, dans les services, les exigences et délais imposés par les projets, par les élus sont souvent très amitioux parfois intenable. Les effectifs sont millimétrés et souvent insuffisants. On explique alors aux agents qu'il faut prioriser, mieux s'organiser et s'attacher à l'essentiel, ce qui revient le plus souvent à quand même tout faire. Dans certains services, il existe des procédures de fonctionnement en mode dégradé, dans d'autres on explique aux agents qui disent rendre un service moins bon qu'hier que le temps de la sur-qualité est derrière nous. Mais l'agenda social, ou aujourd'hui le programme RH, semble pouvoir exister en dehors de cette réalité où le temps est devenu du luxe : 4 mois se sont écoulés depuis la rencontre avec la Maire et le Président et vous n'êtes pas en capacité de nous proposer mieux ? Dommage que l'évaluation à 360° ne soit pas déjà généralisée, les agents vous diraient ainsi eux-mêmes ce qu'ils pensent de cette proposition... La CFDT n'attendra pas aussi longtemps."

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

"Le lundi 5 février, l'élus au personnel et vice-président, accompagné des représentants du pôle Ressources, recevaient les organisations syndicales au cours d'une réunion intitulée "la politique RH 2018-2020". Cette réunion était selon l'administration une présentation des principaux chantiers RH 2018-2020. En préambule, il a été affirmé la nécessité de trouver de nouvelles voies de dialogue social, suite au gel de "l'agenda". Nous avons appris que cette feuille de route énoncée serait présentée au conseil municipal le soir même. Entre autres éléments d'ambiance il été souligné que cette présentation aurait pu être réalisée en séance du Comité Technique sans préalable aucun. S'agissant de la politique RH elle-même, cette dernière s'appuierait sur 18 thématiques regroupées en 5 axes dits " stratégiques". Du reste, et l'ordre du jour maintes fois modifié nous l'a depuis confirmé, lors de la séance du Comité Technique commun, les organisations syndicales n'auraient pas à donner leur avis sur les priorités ratifiées par les élus. Il ne serait question que de prendre l'information. Dès lors comment s'étonner que ce qui promettait d'être un échange serein, ait pris la forme d'un dialogue de sourds ? L'administration au nom de la "lisibilité" et du dialogue social a décliné une action, basée sur des indicateurs théoriques et autres "tableaux stratégiques", revendiquant une prétendue inventivité sur le préalable d'un descriptif financier «apocalyptique». Les syndicats ont, à l'unanimité, fait suffisamment rare, dénoncé sans exception la vacuité du cadre budgétaire et l'absence cruelle de précisions quant au calendrier. Comment ne pas redouter que l'effort fourni notamment sur le dossier des carrières et le RIFSEEP, n'accouchent d'une souris. Souvent décrits comme adeptes du rapport frontal, certains syndicats, dont nous pouvons faire partie, ont-ils d'autres choix que de tenter d'instaurer ce rapport de force ? Pour citer une organisation syndicale, s'agissant d'un « inventaire à la Prévert », des orientations aussi vastes que vagues, figurent aux cotés des carrières et de la rémunération, sujets eux bien identifiés et prioritaires à notre sens. Pour comprendre notre cadre contraint, certes, il faut constater que nous n'avons pas les mêmes contingences qu'une administration qui raisonne en termes de challenge, là où nous ne voyons qu'un empilement de dossiers d'importances inégales, dont certains sont certes déjà engagés mais pour quel devenir ? Il faut ici rappeler que le contexte d'élections professionnelles, n'est pas pour faciliter la tâche, notre "employeur" l'oublierait-il, ou souhaiterait il plus simplement mettre en surbrillance une vertu sociale mise en doute par les personnels, bien aidés, il est vrai, par des annonces gouvernementales anxiogènes. Merci "

M. LE FLOCH (UNSA) indique qu'il ne va pas reprendre ce qui a été dit ni sur le budget ni sur le manque de moyens de la direction des Ressources Humaines. Il a bien entendu monsieur THEURET s'exprimer sur la crainte de l'ANDRH que les collectivités territoriales ne soient pas associées à la réforme gouvernementale Action Publique 2022 ; l'UNSA est quant à elle inquiète de ne pas être associée au dialogue social local. Il a rencontré monsieur THEURET a plusieurs reprises et constate un problème de langage commun.

En outre, depuis 4 mois, l'UNSA observe une absence de réponses à ses courriers, qu'ils traitent de dossiers collectifs, de service ou de thématiques générales et cela l'inquiète car, auparavant, l'administration répondait. Il précise qu'à ce jour, 8 courriers sont en attente de réponse et que cette réalité est observée par d'autres organisations syndicales et c'est cette forme de dialogue social qui l'inquiète. En effet, s'il n'y a pas de réponse aux saisines des organisations syndicales à la direction Générale ou à la direction des Ressources Humaines, il ne voit pas ce que les fiches proposées vont apporter au dialogue social. Il rappelle que la Bretagne et plus particulièrement Rennes ont une histoire avec le dialogue social et que ce qui est proposé ce jour n'est vraiment pas habituel : il s'agit d'un répertoire, d'un bottin de thématiques.

Il poursuit en traduisant son souhait de voir les projets aboutir mais il ne pourra y avoir de réussite que s'il y a un budget et si les collègues de la direction des Ressources Humaines ont les moyens humains pour faire avancer ces dossiers.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) précise que l'objectif de ce document n'est pas de rentrer dans les détails mais uniquement de lister les 18 thématiques fondamentales à travailler d'ici 2020, c'est pourquoi la question du budget ne peut pas être abordée. Il sait que les organisations syndicales souhaitent avoir des éléments sur les enveloppes dédiées à la carrière et au RIFSEEP, cependant, dans la mesure où la technicité de ces dossiers n'a pas été abordée, il n'est pas possible, à ce stade, de définir d'enveloppe. Dès mars, une rencontre est organisée au sujet du RIFSEEP, l'objectif étant de délibérer au dernier trimestre pour une mise en place fin 2018. Il en est de même pour la carrière. Sur la non-réponse aux courriers, si 8 courriers n'ont pas eu de réponses il prend l'engagement d'y répondre. Il indique toutefois qu'il est difficile de répondre à un courrier où les propos sont extrêmement généraux. Il est possible de se rencontrer et d'en discuter mais la formulation de certains courriers appelle des réponses écrites difficiles.

M. LE FLOCH (UNSA) rappelle ne pas être le seul concerné par les absences de réponses puisque toutes les organisations syndicales en ont fait part.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) indique ne pas cibler une organisation syndicale particulière et s'engage à reprendre les courriers de toutes les organisations syndicales. Il précise qu'une réponse négative vaut réponse et qu'il peut donc il y avoir des désaccords sur le contenu des réponses. Par rapport aux

expressions "liste à la Prévert" et "bottin", elles sont laissées aux organisations syndicales, il entend cependant la demande des organisations syndicales d'avoir des preuves de fonctionnement et les organisations syndicales en auront, l'objectif étant que le dialogue social fluide fonctionnant correctement.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) confirme qu'il existe des courriers sans réponse. Il est peut-être nécessaire de se remettre autour de la table pour se mettre d'accord sur des principes de fonctionnement. En effet, des réponses sont apportées par les échanges et si cela n'est pas considéré comme une réponse, il est effectivement possible de les formaliser. Cependant, celles-ci ne seront pas plus étoffées et plus constructives que les échanges. Il observe dans les propos une forme de défiance et des attentes sur les différents sujets. Les organisations syndicales jugeront sur pièce, sur la base des propositions qui seront faites. Même si il n'y a pas eu de réunion depuis 4 mois, les dossiers ont été travaillés. Des calendriers sont en cours de préparation et permettront d'avancer. Il annonce que la semaine du 19 mars va être chargée car il est programmé le 20 mars une première réunion sur la carrière et le 23 mars une réunion sur le RIFSEEP. De plus, à cette même date une réunion sur le temps de travail des cadres aura lieu. Une réunion sur l'égalité est également prévue pour un passage au Comité Technique du mois d'avril. Pour le RIFSEEP et la carrière, il est envisagé un rythme d'une réunion tous les quinze jours. Sur la carrière, il y a la question des agents de maîtrise, mais aussi celle des agents de catégorie B et de catégorie A. L'objectif est de présenter des éléments au Comité Technique du mois de juin, de réunir une Commission Administrative Paritaire en fin d'année pour une application de certaines mesures avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018. Il poursuit avec la thématique de la résorption de l'emploi précaire pour laquelle une réunion est programmée le 19 avril. La commission formation va également se réunir au mois d'avril. Les choses avancent et des échanges sont bien prévus. Concernant les propos de monsieur CHAVROCHE sur le fait qu'il y ait 18 thématiques, il rappelle que, certes, la rémunération et la carrière sont les deux thématiques les plus importantes, mais que la question des Troubles Musculo- Squelettiques, de l'absentéisme, des risques psychosociaux sont aussi des sujets importants. Il était utile de les formaliser pour se donner des calendriers précis et définir des actions avec des indicateurs de suivi.

M. JOURDAN (FO) revient sur la question des courriers. Il confirme que toutes les organisations syndicales ont des courriers sans réponse. À partir du moment où il est formulé une demande écrite, il est attendu une réponse écrite même si il y a eu des échanges verbaux.

Mme GILBERT (CFDT) revient sur les réponses apportées. Elle a bien compris que le but des documents présentés n'était pas d'être exhaustif. Les idées de donner de la lisibilité et des perspectives sont des objectifs partagés. Par contre, l'absence de calendriers lors de la réunion du 05 février était gênante et il donne l'impression d'une élaboration précipitée. Les organisations syndicales en ont besoin pour se préparer correctement. Concernant les documents transmis sur la carrière et le RIFSEEP, c'est quasiment mot pour mot le document reçu en avril 2015 lors de la rencontre avec madame la Maire. Elle regrette de ne pas avoir des orientations et des pistes de travail plus précises afin de pouvoir compléter, écrire, proposer et participer. Le 20 mars, il n'est pas attendu un document similaire à celui reçu. Ce n'est pas l'idée du dialogue social.

Sur l'absence de réponses aux courriers, la CFDT en cumule aussi. En effet, elle a interpellé l'administration sur plusieurs sujets, les suites à donner du Comité Technique en sont une illustration. Effectivement, des réponses formalisées conviendraient mieux mais il est aussi important que les calendriers soient tenus car il arrive que des propositions soient acceptées mais sont repoussées ou ne se réalisent pas. Elle convient donc qu'il est nécessaire de se remettre autour de la table. Plutôt que de préciser que les courriers envoyés sont trop généralistes ou génèrent des incompréhensions, il serait en effet, plus opportun de redonner plus de contenu aux réunions trimestrielles entre la direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales. Cela pourrait être l'occasion de réaliser mutuellement des vrais ordres du jour et de retrouver ainsi du contenu.

Elle poursuit en indiquant que selon elle, un dialogue social de qualité nécessite de la franchise : les montants des enveloppes sont connus, puisque le budget a déjà été construit et voté, tout le monde a conscience que c'est le budget qui déterminera les objectifs. Les organisations syndicales devraient avoir au moins le budget global de l'ensemble des politiques RH pour pouvoir négocier. La réévaluation des déclinaisons peut quant à elle être comprise. Les réponses apportées ne sont pas suffisantes au regard des mois écoulés et des attentes des agents.

M. LE FLOCH (UNSA) rejoint Jérôme JOURDAN et Marion GILBERT. Il arrive effectivement que certains courriers soient généralistes ou que le syndicat s'exprime mal. Pourtant, jusqu'ici l'administration comprenait ses courriers. Sur les thématiques généralistes, une synthèse est rédigée pour que l'interpellation soit comprise et une attention est portée sur les termes pour éviter des crispations ou des incompréhensions. Un courrier n'est pas une note de service ou d'aide à la décision. Pour cette raison il est proposé dans chaque courrier une rencontre. Pour la seule réponse reçue, il n'y a pas eu de débat et pourtant il est nécessaire d'être deux pour un dialogue social. Cela représente du travail mais c'est un

travail important auquel les organisations syndicales sont attachées. Au-delà d'une réponse administrative il y a aussi des échanges pour construire l'avenir et ce, dans l'intérêt du service public.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) précise l'importance de la mémoire et qu'elle sera inscrite sur le procès-verbal. Il se dit choqué par ce renversement des responsabilités car les organisations syndicales réécrivent l'histoire par leurs différentes interventions. Il souhaite rappeler l'histoire de ce mandat sur le plan des ressources humaines : au début du mandat, et c'était d'ailleurs inscrit sur le programme municipal pour lequel l'équipe municipale s'est fait élire, il était proposé d'inventer une nouvelle forme de dialogue social, baptisé "le Pacte Social". Il y a eu un blocage par certaines organisations syndicales. La démarche de "l'Agenda Social" a donc été proposée. Malgré du travail fourni, il y a eu un nouveau blocage. Il y a finalement cette troisième étape qui consistait à donner de la lisibilité et à mettre en perspectives des orientations. Il s'interroge sur l'erreur possible d'avoir présenté ce document. En effet, il y aurait eu moins d'interprétation, moins de remises en cause et de tentatives de renversement si seules les deux priorités, la carrière et le RIFSEEP, avaient été présentées. L'objet de ce document était simple, notamment de garder l'esprit de l'agenda social. Il précise que si les syndicats souhaitent rester sur du syndicalisme du "toujours plus" c'est leur droit mais cela ne l'intéresse pas car ce syndicalisme a montré ses limites. Il rappelle que les collectivités territoriales sont soumises à des contraintes budgétaires fortes. D'autre part, il insiste sur le travail effectué par les agents de la direction des Ressources Humaines, les propositions de dates de Jim BOSSARD le démontrent. Il précise qu'il est possible de travailler autrement mais il a toutefois bien conscience de l'impact de l'approche des élections professionnelles sur les postures. Il conclue en rappelant que l'employeur a pris ses responsabilités et ne cherche pas à tromper les organisations syndicales.

Mme GILBERT (CFDT) rejoint monsieur CHARDONNET sur le fait qu'il est important de ne pas refaire l'histoire. Elle rappelle la position des uns et des autres l'année dernière sur l'agenda social et constate que certaines organisations syndicales regrettent aujourd'hui la logique d'enveloppe et l'agenda social lui-même. Ce n'est pas la position de la CFDT. Elle était en discussion sur la forme du pacte social, adhère à la démarche d'agenda social et y a participé. Elle souhaite donc que chacun prenne ses responsabilités au regard de la situation actuelle.

Elle ne sait pas si c'est une erreur de présenter ce document mais elle rappelle que c'est une obligation de l'employeur de présenter en Comité Technique les axes stratégiques de la politique RH. Elle reproche de ne pas apporter d'éléments nouveaux et redit être déçue. D'autre part, elle ne voit pas l'intérêt de présenter des fiches très synthétiques alors que du travail a été fait sur certaines thématiques comme l'égalité professionnelle et la formation. Les éléments déjà transmis sont beaucoup plus complets. Cela aurait permis de gagner du temps et d'avancer sur les autres sujets.

Elle précise que la direction des Ressources Humaines travaille mais n'a pas les moyens. Les pilotes ne peuvent pas être les pilotes d'autant de dossiers. C'est une question de réalité des moyens, d'organisation et cela paraît intenable.

Elle revient sur le budget pour lequel il y a des réponses à apporter. Par exemple, elle se demande où sont les priorités. Également, la CFDT a demandé une ligne transversale sur l'égalité professionnelle où il y aura un arbitrage en avril.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) se dit satisfait de ces mises aux points qui sont nécessaires notamment au regard du dernier tract de la CFDT.

M. LE FLOCH (UNSA) rappelle que le personnel de la direction des Ressources Humaines travaille et insiste sur son respect pour leur travail. Il évoque leurs difficultés de moyens pour tenir les calendriers et gérer au mieux les dossiers présentés. Pour un dialogue social riche il est nécessaire d'y mettre les moyens mais il constate les limites et la fatigue des personnes en charge des différentes thématiques.

Les membres du Comité Technique ont pris acte de ces informations.

Le syndicat SUD quitte la séance à 09h45.

POINT 4 : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : ACTUALISATION DE L'ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

M. HAMON (CFDT) indique que cet OATT fait suite à l'intégration d'une nouvelle équipe au sein de la direction de l'Assainissement et était l'occasion de réinterroger les 130 à 135 agents sur la question de leur organisation de temps de travail. Ce principe de réévaluation est conforme aux demandes exprimées régulièrement.

Il évoque l'analyse qui a précédé les échanges. Elle montre que la part d'agents satisfaits par rapport à la situation antérieure est en très forte évolution. C'est presque un plébiscite avec 91% d'agents satisfaits de leurs horaires. Il dit être satisfait de la méthode car un questionnaire a été élaboré puis adressé individuellement à chaque agent pour y formuler ses souhaits. Elle permet à chacun de se positionner en toute sérénité et indépendance.

Il rappelle que le changement principal concerne l'équipe Oxydation Voie Humide qui passe de 35h à 37h30 tout en étant dans les plages communes de l'ensemble de la direction. Il précise que les autres ajustements par unités sont moindres mais permettent malgré tout de répondre à la quasi-unanimité des attentes des agents. Le seul regret des agents vient de l'unité exploitation de la station d'épuration, plus particulièrement lors des semaines de dépotage. Cela représente une semaine sur 7 par agent. Cependant, le caractère de service public auprès des vidangeurs est prioritaire car en cas de restriction des heures d'ouvertures il existe un risque sanitaire par les vidanges sauvages. Il souligne la volonté de la direction de poursuivre les réflexions sur le sujet et l'encourage. Concernant la cellule contrôle, les avis étaient partagés et peu probants pour un changement radical mais l'adaptation d'un ¼ d'heure permet de répondre partiellement aux souhaits des agents. Il précise que la semaine aménagée n'a pas été demandée mais quelques agents pourraient être intéressés par le télétravail, cela ne pouvant concerner que des postes spécifiques et globalement sédentaires.

Il constate au final que les échanges menés par la direction avec ses agents sont conformes à l'idée faite sur le dialogue social et approuve cet ajustement d'OATT.

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

"Nous avons participé à la rencontre organisée par monsieur GUEGUEN le 2 février dernier à Beaurade. Nous avons apprécié cet échange, les réponses qui nous ont été apportées, ainsi que les documents que nous avons reçus par la suite par mail. Nous avons noté, dans les questionnaires la place faite à la semaine aménagée et au télétravail. Nous le soulignons car nous aimerions que ces éléments soient enfin proposés à l'ensemble des agents de nos collectivités de façon identique. Nous aimerions connaître les réponses, favorables ou non, données aux agents ayant souhaité télétravailler.

Vis-à-vis de la communication sur l'Intra, nous pensons qu'une mise à jour est nécessaire : "les dossiers devant être envoyés avant juin 2017".

Nous avons souligné un vide sur le thème de l'organisation des unités en fonction des modalités d'aménagement du temps de travail choisies. Y a-t-il eu des évolutions, des changements ou des modifications éventuelles ?

Nous serons attentifs lors des prochains points d'étapes à l'évolution des taux de satisfaction. En effet, vous pointez l'augmentation du taux de satisfaction, de 73 à 91 %, mais avez-vous une explication sur la baisse du taux de très satisfaits, de 43 à 29 % ? Et combien y avait-il de "pas du tout satisfait" en 2012 pour pouvoir comparer ?

Nous aimerions qu'une suite favorable soit donnée à la cellule exploitation de la station d'épuration sur une modification de leurs horaires à la suite de l'étude sur les horaires des venues des vidangeurs pour le « dépotage ».

Nous voterons favorablement sur ce point."

M. JOURDAN (FO) salue la qualité de la consultation auprès des agents. Cette Organisation et Aménagement du Temps de Travail prend du sens car il prend en compte l'organisation du service et les souhaits personnels des agents. Il souhaite que ce type de consultation s'applique au plus grand nombre de services.

M. GUEGUEN (responsable de la direction Assainissement) revient sur la modification des horaires pour la cellule contrôle usagers. En effet, trois nouvelles personnes sont arrivées le 08 février dans cette cellule de 7 agents. Il ressort de leur consultation quelques ajustements d'organisation. Il répond également aux différentes demandes des organisations syndicales : concernant les taux de satisfaction, il précise qu'aucun agent ne s'était déclaré "pas du tout satisfait" en 2012. Sur l'évolution en baisse du taux des "très satisfait", il indique ne pas avoir d'éléments factuels à apporter. Il ajoute toutefois porter une attention particulière sur les évolutions dans le temps.

Enfin, le questionnaire a donné l'opportunité d'aborder la question du télétravail. Une dizaine d'agents est intéressée pour du travail occasionnel. Cette thématique sera analysée ultérieurement car il est vrai que la priorité a été de donner satisfaction, dans l'immédiat, aux agents sur leurs horaires. Il s'engage à ce qu'une réponse soit apportée sur ce point.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation de l'organisation et aménagement du temps de travail de la direction Assainissement :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			

Mme Régine MARCHAND	X		
Mme Marion GILBERT	X		
Mme Estelle SAMSON	x		
M. Yannick DELAMAIRE	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			
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	11		

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (AVIS)

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

"On nous demande notre avis sur les modalités d'application du CPF, Compte Personnel de Formation.

Avant de vous donner notre avis sur les propositions qui nous sont faites dans ce rapport, nous nous permettons de vous rappeler à vos obligations en matière d'information auprès des agents concernant les heures acquises au titre du DIF, Droit Individuel à la Formation, et inscrites sur le CPF. L'information de ces heures aurait déjà dû être donnée avant le 31 décembre de l'année passée. Ce n'est pas dans un premier temps à l'agent de vous demander le nombre d'heures de formation acquises comme vous l'écrivez page 2 sur 4, mais bien une obligation d'information pour l'employeur demandée par le législateur. Le législateur a également imposé que ce contingent d'heures soit consultable à partir de 2018 sur le portail moncompteactivite.gouv.fr. Un renfort attribué à nos collègues qui s'occupent de la formation serait peut-être de bon aloi. La formation doit être leur priorité.

Comme nous l'avons déjà évoqué avec madame ROBINEAU et monsieur DUBOIS nous constatons des points d'amélioration entre l'ancien DIF et le CPF. Donc nous sommes pour le champ d'application proposé. Le CPF est un compte qui s'ajoute à d'autres comptes dans notre CPA, Compte Personnel d'Activité, et qui viendra renforcer un système de flexisécurité à la française tout juste naissant pour les salariés du secteur public comme du secteur privé et que notre organisation souhaite étoffer.

Nous sommes favorables à la procédure de demande et de décision proposée dans ce rapport. La mise en place d'un outil comme la commission formation que nous appelons de nos vœux et sur laquelle nous travaillons, ne peut que nous réjouir. Et puis, c'est bien la CFDT qui a demandé la mise en place d'une commission formation, donc nous ne pouvons que prendre acte de cette avancée.

Pour la prise en charge des frais pédagogiques nous reconnaissons la volonté de notre employeur d'écrire des règles de participation et notons également sa volonté de dialogue quand il est écrit "de manière ponctuelle, en fonction des projets, il sera possible d'aller au-delà en accord avec la direction des Ressources Humaines et le service". Par contre en matière de financement à partir du moment où la formation concerne un projet extérieur à la collectivité nous ne voyons pas trop l'intérêt d'obtenir un accord du service. Nous préférierions lire "en accord avec la direction des Ressources Humaines et après information de la commission formation".

Pour ce qui est du point "C-mise en œuvre" nous avons entendu des interrogations. La première question est : comment les responsables de service vont être informés et formés sur le CPF ? Quand le guide de la formation sera mis en place ? Au vu de ces questions qui attendent des réponses, la CFDT demande la garantie qu'une information d'application du CPF soit planifiée pour les responsables de service. Nous demandons également pour tous les encadrants, une formation sur ce sujet, et nous pensons judicieux qu'une information soit ensuite déclinée à tous les agents par notre service de ressources humaines".

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

"Pour raison d'un arrêt maladie d'une journée (pour lequel j'ai pu vérifier que la journée de carence était bel et bien appliquée dans nos collectivités depuis le 1er janvier 2018), je n'ai pas pu assister à la réunion de présentation du présent rapport qui, corrigez-moi si je ne me trompe, n'était pas accompagné du guide de formation aujourd'hui aussi proposé. Au regard des implications de la mise en place du Compte personnel de formation pour le service formation, pour l'encadrement, pour les agents eux-mêmes ainsi que du délai que vous avez pris pour décortiquer cette nouveauté, nous avons demandé un délai supplémentaire pour nous l'approprier à travers un report au Comité Technique prochain. Vous avez refusé arguant la réelle avancée pour les agents et une volonté de ne pas les léser. Nous avons demandé à ce qu'un point en Comité Technique soit fait sur les moyens de la mission formation ainsi que des missions connexes. Mais peut-être allons-nous l'évoquer dans le point 12 du présent Comité Technique.

Suite à la rencontre du 12 janvier dernier, nous avons fait parvenir une liste de questions et remarques sur la note qui y était présentée et nous sommes loin d'avoir eu toutes les réponses attendues. Sur l'évolution du règlement formation, c'est sans doute votre réponse qui est donnée à travers l'envoi du guide de la formation ?

Nous avons même eu des réponses qui semblent en contradiction avec celles portées sur le compte rendu de réunion.

Par exemple : « Connaissance du crédit d'heures par les agents. Un portail national se met en place, et les agents vont pouvoir demander leurs soldes à leur correspondant formation ou à leur chargé de formation référent à la direction des Ressources Humaines » alors que la réponse reçue par mail le 13 février est : « un portail, géré par la caisse des dépôts et des consignations et dont l'ouverture est annoncée à la fin du 1er semestre 2018, permettra aux agents de suivre leur compteur (acquisition et utilisation des droits). Le service est donc externalisé. ». Nous demandons la mise en place d'un compteur propre à nos collectivités.

Dans la suite de cette question, vis-à-vis des bonifications, qui fait l'interaction entre accord du médecin du travail, en lien avec la direction des Ressources Humaines et ce portail ?

Dans ce même compte rendu vous évoquez l'octroi de 2 jours de congés pour les agents contractuels ou vacataires. Mais nous avons demandé l'octroi des 5 jours à l'initiative de l'agent. C'est aussi l'occasion de rappeler que la meilleure façon de traiter un contractuel est un véritable contrat plutôt qu'une lettre sans idée du volume d'heures à venir pour les vacataires. Nous sommes surpris et stupéfaits de lire que pour certain.e.s, il existe des formations redondantes voire inutiles par exemple au chapitre sécurité. Nous aimerions bien avoir des éclaircissements là-dessus.

Pour certaines autres questions vous nous avez renvoyé à la lecture du guide proposé. Merci.

Nous avons besoin d'un peu plus de temps pour intégrer les impacts de ce CPF et du guide de formation. Nous serons prêts pour le prochain Comité Technique pour évoquer les moyens de la mission Formation et des missions connexes.

Nous tenons à souligner dès à présent quelques difficultés exprimées au sein de la mission Formation et partagées par nous. Le présent règlement instaure des règles qui vont à l'encontre des hiérarchies : vous déplacez le problème relativement aux éventuels refus qui seraient gérés en direct par les agents de la mission Formation. Ce n'est pas acceptable. La situation est à régler où se situent les problèmes, et sans mettre en difficulté les agents de la mission Formation.

Par ailleurs, les 4 chargés formation sont désignés comme référent pour les compteurs CPF au même titre que les 90 correspondants de formation. La volonté est-elle de supprimer toutes ces fonctions RH bien utiles dans les services et de mettre également en difficulté la mission Formation qui n'arrivera pas à faire face à ce surcroît de travail, alors qu'un binôme a été supprimé sans avis préalable du Comité Technique ? Nous nous abstiendrons donc sur ce point".

Mme ROBINEAU (responsable de la mission Formation) revient sur l'information des heures acquises. Elle convient qu'il n'y a pas de logiciel déconcentré qui permettrait aux agents de se connecter via un mot de passe et de consulter en ligne leur crédit DIF ou CPF. Elle ajoute qu'il n'est pas possible techniquement de l'indiquer sur les bulletins de salaire. La seule solution envisageable aurait été d'envoyer un tableau excel aux correspondants de formation avec un nombre d'heure calculé à la main ou à défaut d'envoyer 5000 courriers. Il a été décidé que si un agent souhaite avoir son crédit d'heure, il peut en faire la demande auprès du correspondant formation ou peut se rapprocher de la mission Formation. Elle rappelle qu'à la fin du premier semestre 2018 il va y avoir des changements. En effet, des informations complémentaires ont été transmises pour l'alimentation du portail moncompteactivite.gouv.fr. Il y aura donc un travail avec le Système d'Information des Ressources Humaines et la Direction des Systèmes d'Information pour appliquer les consignes de la Caisse des dépôts.

Elle aborde ensuite la question des projets pour les agents souhaitant quitter la collectivité ou la fonction publique. Elle précise que le questionnement du service relève plus sur des questions d'organisation que sur le fond, qui, lui, relève du travail de la mission Formation.

Pour la mise en place du guide de la formation et des réunions d'encadrants, un plan de communication est prévu. Il est prévu que cette communication soit travaillée dès le retour des vacances et de façon collaborative avec la mission Formation et les correspondants de formations. Des réunions avec les encadrants sont également envisagées fin avril à l'auditorium du musée des Beaux-Arts.

Pour le suivi externalisé des compteurs, elle indique qu'il y existe deux solutions pour incrémenter le portail : soit manuellement, soit informatiquement par la collectivité. Elle convient ne pas être en mesure de savoir aujourd'hui s'il y aura une double gestion de ce compteur. C'est en cours de réflexion.

Concernant la redondance des formations sécurité, elle précise que cela peut être évoqué lors des commissions formation. Elle rappelle que la collectivité est soumise à des obligations réglementaires de recyclage, d'où peut-être ce ressenti par les agents de travailler sur des thématiques similaires.

Concernant les refus gérés par les chargés de formation, elle rappelle qu'il y a un travail collaboratif en amont car les demandes sont différentes les unes des autres. Ils ne sont pas seuls à prendre des décisions. Elle ajoute qu'il existe une jurisprudence interne qui garantit une cohérence des réponses apportées.

Pour les vacataires et contractuels, 3 jours de formation sont accordés pour ceux et celles qui remplissent les conditions d'avoir travaillé 8 mois d'équivalent temps plein sur les 18 derniers mois, avec la possibilité de les utiliser pour préparer leur concours. Il y a parallèlement une aide de 100 euros s'ils choisissent de ne pas suivre de formation. Les 2 jours de formation pour ceux et celles qui ont passé l'admissibilité sont accordés pour tout agent de la collectivité.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) revient sur le retard national de mise en place du portail et souligne que peu de collectivités ont aujourd'hui délibéré. La présentation de ce rapport au Comité Technique est rapide mais il était important d'avancer et il précise que certains points seront réajustés, ce qui était convenu avec les organisations syndicales.

Il insiste sur le fond de la réforme qui, pour lui, n'est pas de se focaliser sur le crédit d'heures mais d'ouvrir l'accès à la formation professionnelle pour des projets personnels, avec un accent auprès des publics moins qualifiés et en prévention de l'incapacité. Concernant la révision du circuit de demande, il rappelle que la mission formation ne se substitue pas à l'encadrant mais il s'agit d'avoir plus de visibilité sur les refus et de trouver des solutions d'aménagement. C'était une demande des organisations syndicales.

M. MILLET (CFDT) répond ne pas être rentré en profondeur sur le sujet vaste de la formation. Il maintient qu'il n'est pas acceptable de ne pas donner à chaque salarié son crédit d'heures. C'est une obligation faite à l'employeur.

Il a bien à l'esprit les 3 réunions prévues pour les encadrants mais s'interroge toutefois sur la date de mise en œuvre du guide de la formation version 2.

Mme ROBINEAU (responsable de la mission Formation) répète que ce sera en d'avril.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) revient sur le fait qu'il va être important de se remettre autour de la table avec les cadres de la direction des Ressources Humaines car il se questionne sur ce qui conviendrait aux organisations syndicales. En effet, il s'interroge sur la méthode car il est reproché par les organisations syndicales de ne pas aller suffisamment vite sur certains dossiers et pour d'autres de précipiter les choses. Concernant la formation, il indique avoir avancé plus vite que d'autres collectivités car il lui semble que c'est un sujet important.

M. GUIHUR (FO) s'interroge sur la méthode utilisée pour informer l'agent de ses identifiants.

Mme ROBINEAU (responsable de la mission Formation) répond qu'il y aura des plaquettes de présentation et que l'identifiant est le numéro de sécurité sociale.

M. GUIHUR (FO) revient sur l'information à l'agent de son crédit d'heure. Il ne comprend pas pourquoi ce n'est pas possible de l'informer alors que le crédit sera communiqué sur le portail.

Mme ROBINEAU (responsable de la mission Formation) précise qu'il y a le nombre d'heures DIF mais que le logiciel n'est pas encore paramétré pour le CPF. Cela nécessite un travail préalable avec la direction des Systèmes d'Information. Elle redit que le logiciel formation n'est pas déconcentré d'où le fait que les agents doivent passer par leur correspondant de formation ou la mission formation. Elle rappelle également que la piste de l'indiquer sur le bulletin de salaire n'est pas possible.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) précise que les données du CPF s'appuient aussi sur les expériences d'autres employeurs. Cela passe nécessairement par un portail car la collectivité n'a pas accès à ces données.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la mise en place du Compte Personnel de Formation** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
TOTAL DES VOIX	7		4	

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : AIDE A LA GARDE D'ENFANT POUR LES AGENTS AYANT DES HORAIRES ATYPIQUES : ÉLARGISSEMENT DES CRITÈRES D'OCTROI (AVIS)

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

"Depuis de nombreuses années, la CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont fait part des difficultés que rencontraient les agents travaillant en horaires atypiques pour la garde de leurs enfants. Cette nouvelle mesure va dans le bon sens. Elle résulte des propositions faites par le groupe égalité professionnelle femmes/hommes. Nous avons tous fait le constat que la mesure précédente n'avait eu que très peu d'effet, seul trois agents en ont bénéficié. Cette nouvelle aide répondra certainement mieux aux besoins des agents, elle répond aussi à une réalité, 37% des familles en Ille et Vilaine sont des familles monoparentales, la moyenne française se situant aux alentours de 35%. Les élus CFDT demandent une large communication auprès des agents et qu'une note soit envoyée dans les services. Nous demandons également sa mise en œuvre dans les meilleurs délais. Je vous remercie pour vos réponses".

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

"Dans le cadre de la démarche égalité professionnelle et surtout de la résorption de l'emploi précaire la CGT avait émis le souhait d'étendre cette aide spécifique aux horaires atypiques. Nous avons dénoncé à l'époque la frilosité de l'administration sur cette mesure. Un des syndicats estimait que le coût engendré pénaliserait le budget. Aujourd'hui la CGT se félicite d'obtenir gain de cause pour une de ses revendications. Cependant, nous reformulons notre demande

d'accorder la gratuité des garderies municipales du matin et du soir aux agents de la collectivité ayant des horaires atypiques. Cette pratique qui se faisait dans les années 80 / 90 pour le personnel des écoles et elle a disparue.

Nous espérons que la communication sur ces nouvelles modalités soit mieux et plus largement diffusée. À ce sujet, nous souhaitons juste mettre l'accent sur le fait que les calendriers des instances ne correspondent pas nécessairement avec ceux des comités de suivi ou groupe de travail préparant ces mêmes instances. Mais l'essentiel ne doit-il pas être que les échelles de temps et les calendriers finissent par converger et aboutissent à la mise en œuvre d'améliorations au quotidien pour l'ensemble des agents ? Nous voterons favorablement pour ce dossier. Je rajouterai, un peu hors contexte mais restant sur le sujet de la précarité, qu'«à heure actuelle, en France, être agent territorial de la fonction publique c'est frôler le monde de la précarité financière. Nous resterons un syndicat du "toujours plus"».

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) ajoute qu'un dépliant devrait être joint au bulletin de salaire début avril afin d'informer les agents de la mise en œuvre au 1^{er} avril. Une communication générale par le liaisons RH est également prévue.

Mme MARCHAND (CFDT) demande si le dépliant sera communiqué préalablement au comité de suivi.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) le confirme.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'élargissement des critères d'octroi de l'aide à la garde d'enfant pour les agents ayant des horaires atypiques :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATION CHÔMAGE : PLAN DE DEPLACEMENT DES AGENTS (PDA) : ÉLARGISSEMENT DES FORMULES EXISTANTES ET MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE VÉLO (IKV) (AVIS)

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

"L'IKV la timide de Rennes Métropole. Avec l'indemnité kilométrique vélo (IKV) l'usager comme la collectivité et les pouvoirs publics sont gagnants, pourquoi ? Même si elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu, la généralisation de l'IKV, est contre balancée par l'amélioration des comptes de la sécurité sociale (29 millions d'euros par an d'économie) et la hausse des recettes de TVA (surplus de consommation des employés permis par ce revenu supplémentaire). D'après une étude néerlandaise, les salariés qui se rendent au travail à vélo déposent en effet de 15% d'arrêts maladies en moins que les autres. La mesure réduirait par ailleurs jusqu'à 37 millions d'euros par an les investissements de l'état pour pallier les impacts négatifs de la voiture (le bruit, les accidents, la pollution). L'objectif : 1,4 millions de salariés cyclistes en 2022 contre 700 000 aujourd'hui pour pallier aux 70% des déplacements de moins de 5 km fait en voiture, selon l'INSEE. Là où l'IKV a été mis en place, elle a permis de doubler la pratique du vélo en moins d'un an (passée de 3% à 6% de part modale). Les nouveaux cyclistes que seront les agents de notre collectivité ne sont pas, sauf rares exceptions, des automobilistes qui abandonnent leur voiture pour acheter un vélo. Plus de la moitié des personnes concernées se déplaçaient en transport publics. En matière d'émissions de CO₂, l'effet d'un tel report modal est donc presque nul. En revanche, en matière de santé, de congestion des transports et de plaisir individuel, la corrélation est claire. Transmis à tous ceux qui se promènent avec un vélo en bandoulière pour « sauver la planète », ils gagnent en sus, en bien être. Un agent heureux est un agent productif. Concernant son application au 1^{er} avril, et ce n'est pas un poisson, la ville est au minimum du faisable, à savoir 0,25 cts par kilomètre pour le trajet domicile/travail et un plafonnement à 200 euros par an. Ces montants sont indicatifs dans la circulaire. Pourrait-on faire un bilan à l'issue et revoir ces montants ?

Pourquoi ne pas être plus incitatif pour pourvoir encore plus les belles pistes cyclables de notre cité ?

Quid des agents qui se déplacent sur toute la ville avec leur vélo la journée pour leurs déplacements professionnels, qu'ils usent pour la collectivité à leurs frais alors que l'employeur fait des économies de transport en limitant l'usage du parc interne de véhicule ? Pourquoi ne pas tester un échantillon de volontaires sur cette base nouvelle ? Pour obtenir l'IKV, vous devez vous déplacer 4 jours sur 5 avec la petite reine, qu'en est-il des agents à temps partiel ? 3 jours sur 4 ou 2 jours sur 5 etc...seraient à envisager. En hiver c'est aussi un peu difficile si ce n'est pas givrant. Pourquoi plafonner à 200 euros alors que les autres modes de déplacement il y a une participation de l'employeur jusqu'à 300 euros ? Pourquoi ne pas penser à la sécurité des agents en cas de pluie ou de verglas ? Il serait prudent pour l'employeur de prévoir 3 carnets de tickets de bus par an comme les autres kits vélo ? En conclusion, inciter c'est dépasser l'obligation et en faire un atout modal qui sans conteste, rend l'employeur, l'usager et les pouvoirs publics gagnants".

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

"Sur le fond, nous sommes favorables à la mise en place de l'IKV dans nos collectivités en dépit de son caractère facultatif. Nous avons apprécié le rajout des protections pour les genoux et les coudes dans cette version 2 du rapport. Peut-être auriez-vous même pu y rajouter les protections pour les poignets. Nous avons noté, page 3/4, dans la liste des agents ne pouvant prétendre à cette IKV, les exceptions suivantes pour lesquelles nous aimerions avoir des explications : les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction, les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit, les agents transportés gratuitement.

Nous terminerons juste en refroidissant un peu votre optimisme vis à vis de certains modes de déplacement que vous qualifiez de "respectueux de l'environnement". En effet, vous êtes-vous demandé comment sont fabriquées les batteries de ces engins, comment est produite l'électricité pour les recharger, comment et où allons-nous pouvoir les recycler, si c'est même seulement possible ? Cette mesure étant simplement la copie conforme d'un texte réglementaire, nous voterons donc favorablement. Merci".

M. JOURDAN (FO) est favorable à la mise en place de l'IKV. C'est une demande de plusieurs années. Il interpelle toutefois sur la qualité des pistes cyclables sur la collectivité. Il pense par exemple aux pistes cyclables à contresens sur les voies à sens unique, elles sont accidentogènes. Aussi, il souhaite que dans le cadre du réaménagement urbain, les pistes soient redessinées pour être sécurisées comme celle du boulevard Chezy.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) évoque la conférence de presse de la maire la semaine précédente qui annonçait que la piste cyclable du boulevard Chezy était l'anticipation d'un réseau XXL. Il est conscient qu'il faut améliorer le système de circulation des vélos. Ce dossier va dans le bon sens.

M. GUIHUR (FO) rejoint la CFDT sur l'idée d'un plafonnement à 300 euros. Il complète sa réflexion par l'exemple d'un agent à temps plein avec un régime RTT. Il travaillera 246 jours, avec une moyenne de 10 kilomètres aller-retour parcourus par jour, soit un total de 615 euros à l'année. Il trouve le plafonnement à 200 euros inégalitaire par rapport à la distance parcourue entre les agents. Il lui semble qu'il serait plus judicieux d'appliquer la méthode de calcul sur la distance parcourue.

Mme BRAULT Séverine (responsable de la mission Prestations Sociales et Allocations chômage) précise qu'il est possible de cumuler l'IKV et la formule roulette avec le kit vélo. L'agent aura donc 3 carnets de tickets de bus. L'idée est de faire évoluer le Plan de Déplacement des Agents et de permettre le cumul des kits.

Concernant la fréquence d'utilisation du vélo 3 jours sur 4, il s'agit d'une déclaration sur l'honneur qui engage l'agent mais ce ne sera pas vérifié.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) entend que le dispositif proposé ne soit pas suffisant mais il rappelle qu'il s'agit d'un dispositif facultatif, c'est une politique incitative de l'employeur que peu de collectivités le mettent en place.

Pour le plafonnement, il s'agit d'une méthode expérimentée dans les administrations d'état. C'est également une question de simplification du travail de la direction des Ressources Humaines et de coût qui est estimé à 150 000 euros sur l'ensemble des collectivités. C'est un coût budgété au budget 2018. Il ajoute ne pas avoir de visibilité sur l'impact de cette mesure incitative, d'où l'intérêt d'une évaluation. L'approche est donc prudente mais le dispositif pourra évoluer. Cela fera l'objet de discussions dans le cadre des évolutions des prestations sociales. C'est un premier pas avec une mise en application au 1^{er} avril et s'engage à un premier bilan à un an.

Mme MILET (CFDT) interroge sur le cas particulier des agents qui utilisent leur vélo dans le cadre professionnel et demande à ce que les déplacements soient intégrés au dispositif. Elle cite l'exemple des aides à domicile. Elle insiste enfin sur la communication auprès des agents.

Mme SAMSON (CFDT) souligne que l'idée d'un bilan de l'expérimentation à un an est intéressant et qu'il doit prendre en compte l'impact sur le bien-être des agents.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) s'interroge sur la légalité de prendre en compte les déplacements à vélo des agents dans leur cadre professionnel.

Mme GILBERT (CFDT) précise que cela existe déjà dans certaines entreprises ou collectivité où les vélos sont équipés de compteur.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) précise qu'il entend bien qu'une indemnité soit possible mais ne sait pas si elle peut s'intégrer au dispositif de l'IKV.

Mme MARCHAND (CFDT) précise que les aides à domicile utilisent leur vélo personnel et que l'usure doit être pris en charge. Elle souligne qu'elles effectuent bien un trajet aller-retour domicile travail.

Mme GILBERT (CFDT) regrette l'absence de temps d'échange avant le Comité Technique qui auraient permis d'évoquer des améliorations.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) accepte cette remarque.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'élargissement des formules existantes du Plan de Déplacement des Agents et la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à
--	------	--------	------------	------------------

				l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRES : APPLICATION DE LA JOURNÉE DE CARENCE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2018 (INFORMATION)

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

"Le jour de carence est de nouveau applicable depuis le 1er janvier 2018. Cette mesure était déjà condamnée en 2013, car injuste, inefficace et stigmatisante. En effet, cette mesure scandaleuse va toucher les salariés ayant les plus bas salaires. Elle « punit » les agents malades, sans prendre en compte d'aucune façon la prévention de l'absentéisme dans les collectivités. Elle ne résoudra en rien le soi-disant déficit de la sécurité sociale.

Les agents de la fonction publique territoriale ainsi que ceux de la fonction publique hospitalière ayant un régime, dit "spécial" de sécurité sociale pour leur protection sociale, les salaires non payés resteront dans les caisses des collectivités territoriales. Les agents se verront toutefois imputer à chaque arrêt d'une journée de traitement. Cette mesure incite nos employeurs à compenser les baisses de dotations de l'État sans précédent des collectivités sur le dos de la masse salariale. Quelle illusion.

Cette mesure se rajoute au gel du point d'indice, à l'augmentation de la cotisation CNRACL, à l'augmentation de la CSG, à celle du coût de la vie en général. Elle va dans le sens de l'appauvrissement des agents de la fonction publique territoriale. Ce jour de carence est motivé par un mensonge : le gouvernement fonde notamment sa décision sur la volonté de corriger une supposée inégalité public-privé, tout en imposant pourtant un nouveau jour de carence. Or, pour une large majorité des salariés du privé, les trois jours de carence sont actuellement couverts par divers dispositifs comme la convention collective ou l'accord d'entreprise. Une vraie égalité dans ce domaine devrait être un dispositif de couverture pour la minorité de salariés du privé qui aujourd'hui n'en bénéficie pas.

Les agents de la fonction publique sont déjà touchés par les incessantes réformes territoriales, les suppressions de postes, de budgets, que veut parachever « l'Action Publique 2022 ». Dans le même temps la population augmente sans cesse et il en découle donc un besoin de service public proportionnel. Cela accroît toujours plus la charge de travail des agents. Cela génère du stress, de la pénibilité, du surmenage, de la démotivation, une perte de repères. Les causes de l'absentéisme sont bien là.

Par la remise en place du jour de carence, plusieurs cas de figure sont à prévoir :

-L'agent malade ira quand même travailler. Cela engendrera une possible contamination de ses collègues ainsi que des usagers du service public. Cela peut également causer la baisse d'attention et nuire à la vigilance, éléments indispensables dans de nombreuses missions de service public.

-Son état pourrait s'aggraver et générer une augmentation de la durée des congés de maladie ordinaire. Cela a été démontré par de nombreuses expertises sur la période 2011-2013. La répression ne remplacera jamais la prévention.

La CGT exige donc l'abrogation de cette mesure et notre Fédération la suspension immédiate de son application dans notre champ professionnel. En effet, le principe de libre administration, principe de rang constitutionnel, s'impose au législateur et à toutes les autorités administratives. Il est d'ailleurs repris dans le Code Général des Collectivités Territoriales.

Localement l'action des syndicats CGT a déjà obtenu des engagements et délibérations dans ce sens comme à Noisiel ou Pamiers. Cela ne va pas sans résistance d'employeurs et de CDG, pourtant le nouveau texte réglementaire est identique à 2011. N'ayons pas de réserve sur notre légitimité. Le gouvernement ne peut d'un côté produire des ordonnances confirmant la primauté de l'accord d'entreprise et de l'autre empêcher des accords locaux.

C'est donc avec l'objectif de suppression de cette mesure indigne de nos collectivités que l'UGICT-CGT a écrit à madame la Maire et à monsieur le Président. Nous invitons toutes les organisations syndicales présentes aujourd'hui à faire de même. Nous allons très bientôt lancer une pétition si nos courriers ne suffisent pas et pourquoi ne pas lancer d'autres formes de mouvement dans les mois à venir.

Pour conclure, nous allons légèrement détourner le sujet pour évoquer, à travers les exceptions, légitimes, qui ne souffrent pas de cette journée de carence. Nous voulons parler des femmes à travers le congé maternité. Ce congé maternité pose de réelles difficultés lors des calculs des reports de congés d'une année sur l'autre. En fonction de l'interlocutrice ou de l'interlocuteur le résultat n'est pas le même et se termine par une perte sèche de jours de congés. Cela va sans doute être résolu le 13 mars prochain tout comme a été résolu l'obligation d'un retour à temps plein pour les agent.e.s désirant faire une préparation à concours. Merci".

M. JOURDAN (FO) signale avoir transmis un courrier à l'employeur demandant la prise en charge du jour de carence. Il en conclue que ce rapport au Comité Technique est la réponse.

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

"La CFDT s'est déjà largement exprimée au niveau national sur cette mesure inéquitable et nous rejoignons la déclaration que vient de faire Philippe CHAVROCHE. C'est une mesure nationale, nous ne vous reprocherons donc pas de l'appliquer. Nous pourrions cependant regretter que la reprise des services contractuels, autre mesure nationale, ne fasse pas l'objet d'une information à ce Comité Technique. Nous y reviendrons dans le point consacré aux suites à donner.

Il s'agit donc d'une mesure nationale, mais elle doit permettre d'ouvrir des discussions locales. Nous reprendrons donc ici deux propositions que nous avons déjà formulées : nous souhaitons que l'étude qui sera menée sur la Protection Sociale Complémentaire inclue la possibilité en cas de conventionnement, de prendre en charge cette journée.

D'autre part, les agents de certains services ou directions sont plus exposés comme les agents travaillant dans les crèches, les écoles, auprès des personnes âgées, dans les services techniques. Cette exposition devra pour la CFDT être prise en compte dans la mise en place du RIFSEEP.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique que la proposition faite de prise en charge de cette journée de carence par la Protection Sociale Complémentaire sera évoquée. Il s'interroge toutefois sur le plan juridique, c'est pourquoi les éléments seront donc vérifiés. La demande de prise en compte par le RIFSEEP sera également étudiée.

Concernant la perte de jour de congés pour les agentes en congé maternité, il est surpris car des éléments précis ont été envoyés par le responsable de la mission Temps de Travail, Hervé DAVID. Ces éléments ont été transmis aux services pour garantir des modes de calcul justes et réglementaires. Il invite les organisations syndicales à se rapprocher de lui pour étudier les différentes situations.

M. CHAVROCHE (CGT) précise que ce sont des situations à la marge mais il rappelle qu'en fonction de l'interlocuteur le calcul est différent. La problématique se situe sur la date du congé maternité. En fonction de la date, l'agente doit avoir pensé à poser un certain nombre de jours de congés pour pouvoir alimenter son Compte Épargne Temps sinon ses jours de congés sont perdus. Il demande une réflexion à ce sujet.

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

POINT 9 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS ET DOCUMENTATION : DROIT À LA DÉCONNEXION (AVIS)

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

"Le 20 janvier 2017, en Comité Technique, nous intervenions déjà sur le sujet de la déconnexion en demandant des mesures concrètes. Alors oui évidemment, la mise en place d'une charte va dans le bon sens. Cependant, vu l'antériorité de ce dossier, des échanges passés et des engagements pris par notre secrétaire générale lors d'un des précédents Comité Technique, on pouvait s'attendre à mieux et à plus volontariste comme démarche. Tout d'abord, sur la méthode d'élaboration de la charte : le 5 décembre dernier, lors de la réunion de présentation d'un document "droit à la déconnexion", la composition du groupe de travail interne qui s'était réuni à deux reprises nous a été communiquée. La composition de ce groupe de travail, exclusivement composée de cadres encadrants dont on peut supposer une hyper connexion et une agilité à l'utilisation des outils numériques, nous interroge. Ce groupe de travail est-il représentatif de l'ensemble des agents de la collectivité ? Comment mesurer alors le ressenti et le quotidien de tous les agents, non-encadrants ? Ensuite, lors de cette même réunion, le document de travail reprenant des généralités nous a été présenté comme non validé. Celui-ci devait d'ailleurs être retravaillé au regard des remarques émises par les organisations syndicales puis rediscuté au cours d'une seconde réunion qui n'a jamais eu lieu. Au final, le Comité Technique nous livre un copier-coller tout simple, en s'affranchissant de deuxième réunion. Cette charte provisoire est reprise in-extenso dans le rapport de ce jour comme projet de charte. Pourtant, le 20 janvier 2017, madame QUINAUT nous indiquait qu'il fallait prendre le temps de travailler et de se concerter sur le sujet. Il fallait que la charte soit applicable et donc appliquée. La concertation devait être large pour que la charte colle à la réalité. Il nous semble que nous sommes passés au travers des engagements.

Ensuite, sur le postulat de départ posé par notre secrétaire générale, Laurence QUINAUT, qui était, compte-tenu de la charge de travail du service informatique, de ne pas mettre en place de contraintes techniques telles que limiter l'envoi de mails intempestifs, ou effacer automatiquement les mails reçus par un agent en période de congés. Quelques exemples de contraintes techniques se pratiquent pourtant déjà dans le secteur public. Donc de la sensibilisation avant tout. Si cette approche vise à agir pour développer des comportements respectueux du droit du travail, améliorer la qualité de vie au travail des collègues, y compris les moins agiles, sensibiliser les managers par le biais d'une charte nous semble un premier pas. Il ne s'agit pas de couper dès à présent tous les interrupteurs le soir. Avant d'en arriver là, il existe sans doute des solutions techniques à installer graduellement, mais en fonction de quels indicateurs ? "L'infobésité", terminologie utilisée par la CFDT pour l'usage abusif de toutes ces nouvelles technologies numériques, est source de mal être au travail pour les moins agiles. Beaucoup d'agents nous font des retours fréquents sur la dégradation des relations hiérarchiques ou entre collègues liée à l'utilisation abusive ou exclusive des outils numériques comme nouvelle forme de management. Un mail sert à se couvrir et à justifier toute demande. Il laisse une trace écrite dans un esprit parfois procédural ou suspicieux. Par ailleurs, en France, la culture sacrificielle de la relation au travail se mesure beaucoup par le temps de présence au bureau. L'utilisation des outils numériques, hors des temps de travail, participe parfois au besoin de démontrer son implication professionnelle par une présence et une activité accrue et symbolique. De fait, l'ensemble de ces comportements ampute de plus en plus le temps de travail des agents par la gestion de courriels. Il est donc nécessaire de mettre en place des indicateurs. Comment la collectivité compte-t-elle mesurer ou limiter les comportements abusifs ? Quels indicateurs seront mis en place ? Car oui, la mise en place d'indicateurs nous semble nécessaire. A titre d'exemple, la Ville de Paris, a décidé de mesurer d'une année sur l'autre le volume de mails envoyés par jours et par direction. Cela pourrait trouver sa place dans le bilan social. Pourquoi pas fournir chaque année des indicateurs sur le trafic et le volume de courriers électroniques échangés entre 20 heures et 8 heures, ainsi que pendant les week-ends ? Le changement de messagerie pourrait être une opportunité de mettre en place des contraintes techniques graduées. Le nouveau logiciel libre de messagerie Zimbra peut être l'occasion d'intégrer ces options techniques. Elles pourraient être activées par l'agent, par un service ou une direction, voire par la collectivité. Quelques pistes sont à envisager selon la CFDT. L'apparition d'un pop-up ou d'une fenêtre sur les messages de l'expéditeur envoyés hors horaires habituels : "voulez-vous vraiment envoyer ce mail à cette heure ?" ; ou encore un message figurant près de la signature de l'expéditeur indiquant "vous n'est pas obligé de répondre en temps réel". Nous pouvons nous appuyer sur le format de l'écologie numérique : "avez-vous besoin d'imprimer ce mail?" Ce sont des exemples auxquels nous aurions pu réfléchir si la seconde réunion promise avait eu lieu.

Certes, le droit à la déconnexion doit faire partie intégrante de l'animation managériale, ce sur quoi vous êtes concentrés, mais nous demandons que les managers soient exemplaires dans cette volonté de respecter le droit à la déconnexion. Nous rappelons avant toute chose que le droit à la déconnexion est surtout fait pour ceux qui ne savent pas faire face à la multiplication des outils de communication et aux sollicitations multiples, et à ceux qui n'arrivent plus à gérer l'équilibre entre le professionnel et le personnel. Alors, donnons la parole à tous les agents et pas seulement aux encadrants qui ont l'appétence et l'agilité de ces outils. Au vu de la faiblesse des mesures proposées, on s'interroge sur la réelle volonté

politique à porter ce dossier de la déconnexion. Il y a une mise en avant des économies financières numériques par l'achat de logiciels libres, mais silence sur les coûts indirects des conséquences de l'infobésité chez les agents. Paradoxal, non ?".

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique qu'il ne va pas lire sa déclaration car il adhère à tout ce qui vient d'être dit et n'a rien à ajouter.

M. COCHENNEC Morgan (chef de projets à la direction communication, projets et documentation) remercie les organisations syndicales pour leurs remarques. Il constate que l'une des observations porte sur la méthode, notamment sur le fait d'avoir travaillé exclusivement avec des encadrants. Il répond que les cadres sont les seuls équipés de smartphones, d'où cette orientation. Il précise que cela ne veut pas signifier qu'ils sont agiles car hyper connectés. En effet, le rapport au numérique était varié chez les personnes présentes. Le choix du groupe a porté sur la représentation des directions et sur les types de métiers. En effet, l'hétérogénéité étant forte, il est difficile d'apporter une réponse commune pour l'ensemble de la collectivité. Il revient ensuite sur l'absence de contraintes techniques. Cette demande a été formulée auprès de la direction Générale. Il s'agit d'un choix, reconfirmé par Laurence QUINAUT et Johan THEURET, car la déconnexion est abordée sous l'angle du management. Par contre, une demande d'indicateurs, comme le volume de mails envoyés, a été formulée auprès de la direction des Systèmes d'Information. Des actions de communications vont également être mises en place car l'enjeu de cette charte est de la faire vivre.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) revient sur l'esprit de la charte. Il insiste sur le fait qu'il lui semble important de faire évoluer la culture managériale sur le droit à la déconnexion via l'animation managériale. Il ne souhaite pas arriver sur des contraintes techniques. En effet, il rappelle la nécessité de souplesse au regard du fonctionnement de chacun et redit qu'une sensibilisation est nécessaire sur le fait de ne pas être obligé de répondre à l'envoi d'un mail tardif par exemple.

Par ailleurs, il précise que la collectivité est soumise à une continuité de service et elle est confrontée à l'urgence. Il lui semble difficile pour ces raisons de mettre en place des blocages techniques.

Il rappelle qu'une réflexion va être engagée sur le volume de mails envoyés sur des horaires tardifs afin d'objectiver la situation de la collectivité et de vérifier l'évolution dans le temps.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le droit à la déconnexion :

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT		6		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
Mme Estelle SAMSON		X		
M. Yannick DELAMAIRE		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				
Pour l'UNSA		1		
M. Christophe LE FLOCH		X		

Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	1	10		

POINT 10 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS ET DOCUMENTATION : ANIMATION MANAGÉRIALE (INFORMATION)

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

"Nous avons soutenu, depuis le début, la démarche engagée autour de l'animation managériale. Tout d'abord, nous défendions depuis longtemps la nécessité d'un réel portage de ce sujet pour donner un cap clair et faire évoluer les pratiques. L'état des lieux mené auprès des agents, cadres et non-cadres, avait été conduit dans la concertation et la rigueur. Les conclusions, parfois difficiles, avaient été largement diffusées.

Nous rejoignons sur plusieurs points les participants des deux réunions qui se sont tenues fin 2017 pour faire le bilan des dispositifs mis en place. Les ateliers sont de qualité, le discours est positif et propice à favoriser la prise de risque, tout en rappelant le droit à l'erreur. En revanche, nous sommes plus perplexes sur le constat des changements. S'ils sont sans aucun doute la réalité vécue par les participants de ces groupes, majoritairement des cadres, ces retours ne nous semblent pas pouvoir être généralisés et constituer un bilan objectif de la démarche animation managériale.

Nous avons pris le temps d'interroger des agents, cadres et non-cadres, de services très divers. Les retours sont beaucoup plus mitigés. Pour beaucoup d'agents non-cadres, il est bien difficile de se prononcer car ils ne savent souvent pas bien ce que recouvre cette démarche "animation managériale". Beaucoup n'en ont même jamais entendu parler. Très peu de collègues non-cadres se sentent concernés ou seulement conviés à ces rencontres. Quand ils en ont entendu parler, c'est souvent l'objectif du mieux-être au travail qui retient leur attention. Les agents ne comprennent pas que cet objectif soit "réservé" aux encadrants.

Plusieurs services renvoient effectivement des évolutions dans les pratiques, mais elles sont différemment appréciées.

Si plusieurs évoquent un vrai changement et une concertation accrue, d'autres voient dans les techniques nouvelles utilisées de l'infantilisation voire de la manipulation. Il ressort unanimement des témoignages que les évolutions constatées dépendent du volontarisme de l'encadrant à s'inscrire dans cette démarche. Il ressort aussi qu'une évolution positive n'est ressentie que si la volonté de faire participer les agents est réelle. En bref, si l'habit de fait pas le moine, le post-it ne fait pas la concertation à lui tout seul.

Nous reconnaissons que ces retours sont sans doute tout aussi partiels que ceux relayés dans ce rapport mais ils démontrent à l'évidence plusieurs choses. Tout d'abord, la nécessité selon nous d'établir un vrai bilan, un objectif et un suivi de cette démarche pour qu'elle reste crédible. Pourquoi ne pas s'inspirer de l'étude menée au sein de la direction de la Culture sur ce sujet pour recenser les pratiques réelles dans les services ? Elles permettent de mesurer ensuite concrètement leur éventuelle évolution. Ensuite, il est nécessaire d'impliquer plus largement l'ensemble des agents à cette démarche. Il nous semble essentiel de garder l'esprit initial de ce dispositif qui faisait du management l'affaire de tous. À ce titre, les thématiques proposées pour 2018 nous semblent trop cibler les encadrants. La formulation employée peut aussi être un frein pour se sentir associé. J'espère ne pas être la seule autour de la table à ne pas comprendre ce que veut dire "hacker ses réunions" ou "devenir le Jedi de sa boîte mail". Il nous semble nécessaire d'être vigilant à ce que cette démarche ne devienne pas l'affaire de quelques initiés alors qu'elle doit au contraire s'élargir et concerner tout le monde. Egalement, il nous semble que deux constats posés par le consultant lors de l'audit restent d'actualité. Le premier : "Les instances, réunions sont assez peu souvent des lieux de réflexion collégiale sur un objectif à venir, une problématique à résoudre, un projet ou une vision à inventer". Le second : "Les compétences des uns et des autres sont peu utilisées dans le sens « remontant » pour la production de propositions stratégiques". Nous restons convaincus que la mise en place de lieux d'expression des agents au sein des directions, sur le modèle du droit d'expression dans le secteur privé, pourrait être une des réponses à tester face à ces constats. Par ailleurs, si la proposition de mise en place d'un compagnonnage pour les encadrants nouveaux arrivants va évidemment dans le bon sens, l'inscription dans les valeurs portées par cette démarche relève aujourd'hui uniquement de la volonté du responsable de service ou de la direction. La déclinaison de la démarche faite à la direction de la Culture ou à la direction Petite Enfance pourrait être généralisée par garantir l'appropriation par les agents. Nous insistons sur le caractère obligatoire de certains modules de formation. Là encore un réel état des lieux des pratiques actuelles permettrait d'identifier les services dans lesquels les pratiques doivent encore évoluer et garantir l'exemplarité revendiquée comme un objectif. Le caractère uniquement incitatif de la démarche ne nous semble pas suffisant. De plus, nous demandons des précisions sur la mise en place des formations pour les encadrants de catégorie B et C. Elles sont souvent annoncées et tout aussi souvent repoussées.

Sur l'exemplarité, même s'ils sont heureusement minoritaires, nous connaissons tous des services dans lesquels le management est reconnu, par vous comme par nous, comme contraire aux valeurs portées par la direction Générale.

Ces pratiques peuvent mettre en danger les agents. Ces quelques cadres, pourtant connus de tous, ne semblent pas beaucoup s'inquiéter des évolutions attendues par l'animation managériale. Les autres agents eux, cadres ou non, comprennent aujourd'hui encore moins qu'hier qu'ils ne soient pas contraints, écartés ou tout simplement sanctionnés, pour protéger les agents. Des réponses et des actes sont très attendus sur ce sujet. Là encore c'est la crédibilité de la démarche qui est en jeu. Enfin, si les pratiques doivent continuellement être réinterrogées et les évolutions pas systématiquement vues comme négatives, la systématisation de certaines pratiques de concertation dite "innovantes" peut conduire à de l'overdose. La technique ne doit pas devenir l'objectif au détriment du sens.

Encore une fois, si le travail de la direction Communication Projets et Documentation sur ce sujet est pour nous de qualité, nous regrettons que ce service soit un peu le seul à produire sur cette démarche. Cela empêche d'être ambitieux dès que les problématiques demandent l'implication d'autres services qui n'ont pas les moyens, ni le temps, de se consacrer à ces évolutions. À ce titre le sujet de la déconnexion est un bon exemple. En effet, les pistes retenues à l'issue de l'audit renvoyaient aussi à la nécessité de travailler à rendre plus lisibles les arbitrages et les orientations politiques. Il s'agit de redonner du sens et aider les services à prioriser leurs actions. La question des procédures étaient également largement relayées. Des évolutions positives ont pu être constatées, il reste encore beaucoup à faire. Nous regrettons que ces sujets ne soient plus ou peu traités dans la démarche".

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) partage les différentes remarques formulées avec néanmoins quelques nuances. En effet, il est reproché que la démarche ne soit qu'incitative. Il rappelle qu'il existe des formations obligatoires. Il ajoute toujours s'interroger sur le caractère obligatoire ou non des formations, et ce, pour trouver un juste milieu. En effet, il s'agit d'un équilibre à trouver pour ce changement de culture, équilibre entre l'appropriation par les encadrants de la démarche et le caractère obligatoire. À titre d'exemple, il cite les différents ateliers menés où lors de la présentation, le comité de direction a souhaité qu'un certain volume devait être inclus dans un parcours obligatoire. Il souligne le suivi nécessaire sur la réalité des présences et il évoque un mail de rappel transmis par Laurence QUINAUT aux encadrants qui n'avaient pas participé à cette partie obligatoire.

Il revient sur les modalités de mise en œuvre du plan de formation des encadrants, plus particulièrement sur la priorité à donner entre la formation des encadrants de catégorie B et de catégorie C. Il s'interroge et soumet l'hypothèse éventuelle d'un panachage. Il rappelle qu'elles sont inscrites dans les objectifs de 2018.

Il rejoint les organisations syndicales sur les questions de cohérence et de crédibilité entre les discours et la réalité.. Si un discours de bienveillance et de recherche de co-construction avec les agents est porté par la collectivité il faut qu'il soit appliqué. Il se rappelle avoir eu l'occasion d'échanger sur certaines situations, il appelle néanmoins les organisations syndicales à être vigilantes sur leurs appréciations car le métier d'encadrant est difficile. Les analyses doivent être prudentes et approfondies.

Enfin, il a bien à l'esprit la nécessité de faire connaître le dispositif à tous les agents. Ils sont les premiers bénéficiaires. Il ajoute être à l'écoute de propositions et il est prêt à travailler pour une diffusion plus large.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) complète l'intervention de Jim BOSSARD en soulignant que l'intérêt de cette présentation est d'essayer de dessiner un parcours "encadrants", dans une démarche globale et inscrite dans le temps. Les six premiers mois sont planifiés. Il rappelle la nécessité de former, de sensibiliser les encadrants au changement de culture et de rendre ce parcours obligatoire. Il insiste sur le caractère obligatoire et cite le mail de relance de Laurence QUINAUT qui appuie ses propos. Il est convaincu que l'organisation souffre d'une organisation hiérarchique et bureaucratique. Selon lui, cette organisation ne répondra plus aux aspirations professionnelles des agents, plus particulièrement des jeunes générations. La responsabilité de l'employeur est de sensibiliser les managers à faire évoluer leur pratique professionnelle, de leur donner des espaces de liberté et d'autonomie sur l'exercice de leur mission avec des droits à l'erreur et de leur permettre de travailler dans la confiance avec leur N+1 ou N+2 sans sombrer dans du "flicage". C'est une volonté très forte de la direction Générale, un défi collectif à mener à court terme et il est important de renvoyer des signaux positifs. Ce défi ne peut être mené que si les encadrants sont tout d'abord sensibilisés et acculturés, puis l'information diffusée à l'ensemble des agents. Il trouve la remarque des organisations syndicales intéressante sur le besoin d'élargir l'information à l'ensemble des agents.

Enfin, il conclue en ajoutant qu'il faut impérativement éviter les dissonances entre les comportements trop directifs et la volonté de la direction Générale d'avancer sur le sujet. C'est impératif, sinon, c'est toute la crédibilité de la démarche qui est remise en cause.

Mme MARCHAND (CFDT) souhaite revenir sur l'extension de la formation aux encadrants de catégorie B et C. Il s'agit d'une demande formulée dans les nombreux groupes de travail et ce depuis une dizaine d'années. Elle dit être déçue de voir la formulation "extension progressive" et attend un calendrier.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) répond que des actions de formation des encadrants ont déjà été réalisées, hors animation managériale. Il précise que les modules de formation des encadrants de proximité existent depuis longtemps. Pour la nouvelle formule proposée par l'animation managériale, un calendrier a été préparé avec la direction Projets, Communication et Documentation. Il est en cours de finalisation avec Jim BOSSARD et Johan THEURET. Il rassure madame MARCHAND en lui confirmant que cela va se matérialiser prochainement et de façon progressive puisque plusieurs centaines d'agents sont concernés.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) complète en expliquant que la mise est progressive car ils sont confrontés à la réalité du nombre d'agents à former. L'idée est bien que tous les agents soient formés mais l'intérêt est aussi de constituer de petits groupes car il ne voit pas le bénéfice d'une formation descendante à 20 ou 30 agents. Il insiste sur la volonté forte d'orienter les formations vers les agents de catégorie B et C. Il rappelle l'intervention de Jim BOSSARD sur un éventuel panachage, cette option lui semble la plus pertinente. Il insiste sur les questions opérationnelles concrètes à se poser et il réaffirme que ce serait une erreur de limiter les formations aux agents de catégorie A.

Mme GILBERT (CFDT) revient sur la question de la crédibilité où ce sont des cas minoritaires qui sont identifiés. Elle revient sur les interrogations qui sont en cours pour la formation des agents encadrants de catégorie B et C et propose de recenser les pratiques comme à la direction de la Culture pour cibler les formations et mesurer les évolutions sans rester sur du déclaratif. Elle évoque la question du compagnonnage qui est une bonne chose. D'autre part, elle insiste sur la systématisation des formules de coaching quand un encadrant est en prise de poste dans un service, dont il est connu que les relations à l'équipe sont difficiles. Il y a un besoin d'accompagnement et de soutien. Elle rejoint monsieur THEURET sur la question de l'autonomie et aborde la question des lieux d'expression que la CFDT n'a jamais imaginé comme des lieux improductifs, au contraire, les lieux d'expression permettent l'émergence de propositions, d'autonomie et d'améliorations dans les services. Elle aimerait expérimenter cela mais il faut un vrai portage de la direction Générale car il y aura des freins dans certaines directions, parfois lié à l'organisation du service. Elle évoque également l'audit qui pointait l'absence de réseau métier comme pour les métiers administratifs par exemple. Il est nécessaire de les réactiver. En effet, des collègues se sentent très isolés et ont peu d'espaces pour échanger. Elle conclue qu'il faut certes sensibiliser les cadres mais il faut en parallèle enclencher d'autres démarches.

M. JOURDAN (FO) revient sur les mesures incitatives et l'animation managériale, plus particulièrement sur les situations où les cadres portent atteintes à l'intégrité physique et psychologique des agents. Il rappelle avoir soulevé un cas important où l'agent a été agressé par son responsable. Il n'a pas été souhaité de sanction pour l'encadrant mais il a été demandé une reconnaissance de l'imputabilité au service. L'agent a écrit un courrier. Le comité médical a émis un avis défavorable où l' élu, représentant de la collectivité avait voté contre cette imputabilité. L'agent a fait appel pour une révision de cet avis. Il n'y a pas aujourd'hui de réponse. Il rappelle qu'il a demandé un entretien auprès de monsieur CHARDONNET pour évoquer la situation mais il n'a pas eu de proposition. Cet exemple démontre selon lui que l'animation managériale a ses limites. Même si les propos de monsieur THEURET sont rassurants, l'employeur ne reconnaît pas l'imputabilité du service pour un événement où un agent a été agressé par son responsable. Il renouvelle son souhait d'entretien à ce sujet.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) en prend note. Il ajoute qu'au-delà de la direction Générale qui est très engagée sur ce dossier, la Maire et le Président de Rennes Métropole portent une attention particulière à cette démarche qui leur paraît indispensable. Ils ont la volonté qu'elle se développe.

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

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

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

RENNES MÉTROPOLE

I – Les redéploiements

POLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction de la Mobilité et des Transports

- Création d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve de la direction des Ressources Humaines

Mme GILBERT (CFDT) formule une remarque préalable déjà évoquée lors de précédentes séances du Comité Technique, où il était demandé un point de présentation de cette thématique.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) s'engage à ce qu'une réunion d'information préalable soit programmée.

Mme GILBERT (CFDT) insiste sur l'importance d'une telle réunion car par exemple, ce cas particulier aurait pu être évoqué. Elle insiste sur la fragilité du service concerné. Le maintien du redéploiement ne lui paraît pas être une bonne idée. Elle s'interroge sur les modalités d'organisation car elle se doute que les missions sont réparties mais elle aimerait savoir comment est faite cette répartition des tâches au sein du service. Elle votera contre ce redéploiement.

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable à l'unanimité
Pour la CFDT		6		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
Mme Estelle SAMSON		X		
M. Yannick DELAMAIRE		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				
Pour l'UNSA		1		
M. Christophe LE FLOCH		X		
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX		11		

2 – Direction de l'Espace public

- Création d'un emploi d'ingénieur.e par redéploiement d'un emploi d'ingénieur.e en chef hors classe du Pôle Ingénierie et Services Urbains

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
TOTAL DES VOIX	7	3	1	

II – Les transformations de poste

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

1 – Direction de la Communication

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve en un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE

1 – Direction de la Culture

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable

Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Régine MARCHAND	X		
Mme Marion GILBERT	X		
Mme Estelle SAMSON	X		
M. Yannick DELAMAIRE	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			
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
Pour FO			1
M. Jérôme JOURDAN			X
TOTAL DES VOIX	10		1

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve en un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Régine MARCHAND	X		
Mme Marion GILBERT	X		
Mme Estelle SAMSON	X		
M. Yannick DELAMAIRE	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			
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
Pour FO	1		

Avis favorable à l'unanimité

M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction de la Voirie

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

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

Avis favorable à l'unanimité

- Transformation d'un emploi de rédacteur.trice en un emploi de technicien.ne

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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			

Avis favorable à l'unanimité

Pour SUD				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

2 – Direction de la Mobilité et des Transports

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

VILLE DE RENNES – CCAS

I – Créations et redéploiement

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Police municipale Domaine public

- Création d'un emploi d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

2 – Direction Education Enfance

- Création d'un emploi d'attaché.e par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e technique de la même direction

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT		6		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Régine MARCHAND		X		
Mme Marion GILBERT		X		
Mme Estelle SAMSON		X		
M. Yannick DELAMAIRE		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			
Pour l'UNSA		1	
M. Christophe LE FLOCH		X	
Pour FO			1
M. Jérôme JOURDAN			X
TOTAL DES VOIX		10	1

3 – Direction Solidarité Santé

- Création d'un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT			6
M. Hervé HAMON			X
Mme Régine MARCHAND			X
Mme Marion GILBERT			X
Mme Estelle SAMSON			X
M. Yannick DELAMAIRE			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			
Pour l'UNSA			1
M. Christophe LE FLOCH			X
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	4		7

Avis réputé avoir été donné

II – Transformations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction de la Culture

- Transformation d'un emploi de rédacteur.trice en un d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
Mme Marion GILBERT	X			
Mme Estelle SAMSON	X			
M. Yannick DELAMAIRE	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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

2 – Direction Police Municipale Domaine Public

- Transformation d'un emploi de gardien.ne de police en un emploi de chef.fe de service de police municipale

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

Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	11			

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction des Personnes Agées

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e technique en un emploi d'auxiliaire de soins (**poste 3657, vacant depuis 4/04/16, vu CE 22/01/18**)

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
Mme Marion GILBERT			X	
Mme Estelle SAMSON			X	
M. Yannick DELAMAIRE			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				
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	5		6	

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

M HAMON (CFDT) revient sur les remarques formulées au dernier Comité Technique à propos des conditions d'accueil des suppléants dans la salle Gaëtan Hervé. Il indique être ici satisfait.

Mme LESUR (CGT) intervient sur le vote électronique sur lequel les organisations syndicales n'ont pas eu le choix. Lors de la dernière réunion au sujet des élections professionnelles, elle indique avoir pris connaissance que tous les moyens ne peuvent pas être mis en œuvre pour des raisons matérielles, par la direction des Systèmes d'Information. En effet, cette direction se demande comment équiper les agents qui n'ont pas de poste informatique. Elle demande à ce que le

nécessaire soit fait et qu'un état des lieux soit établi. Elle précise ne pas remettre en cause la direction des Systèmes d'Information qui, elle le sait, est en difficulté par une surcharge de travail.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) rappelle la page 15 du procès-verbal du Comité Technique du 15 décembre 2017 où il a été demandé à ce que dans le règlement de police municipale, la formulation sexiste sur la coupe de cheveux soit modifiée. Il demande si cela a été fait. Il revient également sur l'analyse de l'audit AFNOR. Une réunion devait être organisée en janvier et ce point devait être prévu à l'ordre du jour de ce Comité Technique. Il demande s'il le sera lors du prochain Comité Technique. Il demande également que soit fixée une date pour une rencontre sur le droit à la déconnexion. De même, il s'interroge si un bilan de la deuxième phase d'expérimentation du télétravail sera présenté. Ensuite, il rappelle le souhait d'un échange sur la mission Formation et sur la Protection Sociale Complémentaire. Enfin, il aborde un article paru sur la gazette des communes où il est indiqué que Rennes Métropole est une collectivité test pour la mise en œuvre du contrat type. Il se demande si des échanges sont prévus pour expliquer les modalités et aborder l'avenir des contrats au sein de la collectivité. En effet, il se questionne sur l'évolution du plafond de verre des 1.2 % de la masse salariale à ne pas dépasser. Il y aura-t-il des paliers de 0.15% ?

Mme GILBERT (CFDT) revient sur le temps de travail des agents de catégorie A, plus particulièrement sur le calendrier prévu pour l'enquête auprès des cadres. Les premiers retours sont prévus fin mars. Elle s'interroge sur l'association des organisations syndicales sur cette thématique et demande où l'administration en est. Elle revient sur la classification des postes de catégorie C sujet sur lequel il lui a été dit d'un côté qu'il s'agissait d'un travail de fourmi de recensement et de l'autre il est rapporté que seuls quelques postes à la marge sont revisités. Elle s'interroge sur le travail fait, elle cite l'exemple des postes administratifs où il a été décidé un classement en parcours 2. Elle demande un échange sur les critères de classification en parcours 3 et rappelle qu'aucune date de réunion n'est à ce jour fixée alors qu'il y avait un engagement pris de travailler avec les organisations syndicales. Ensuite, elle redit son souhait d'échanger sur la reprise des services contractuels, qui est un sujet récurrent. Il a été dit qu'une rencontre sur ce sujet serait organisée, elle demande à ce qu'elle le soit d'autant plus une note contredit la déclaration de la collectivité de découvrir ce sujet suite à son interpellation. Elle aimerait entendre l'administration sur ce point.

Pour le secteur culturel, elle évoque le rapprochement des opéras, sujet qui devait pourtant être abordé à ce Comité Technique et qui ne l'est pas. Elle signale avoir pris connaissance des décisions par le Ouest-France et espère que les agents en ont été informés autrement. Concernant la préparation des élections professionnelles elle aimerait avoir des éléments sur l'affichage syndical.

M. BARBET (CFDT) demande à avoir une vision sur le bilan du règlement de fonctionnement du musée de Bretagne. En effet, il rappelle que ce dossier doit être présenté en Comité Technique lors du 1^{er} semestre 2018. Il évoque également une réunion organisée avec la direction de la Culture sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail des Champs Libres. Il demande à avoir des informations et insiste sur sa difficulté à avoir une visibilité sur ce qui se fait aux Champs Libres. Il termine par la logistique des Champs Libres, sujet pour lequel il indique que manifestement, il y a eu un problème de communication par rapport à une note diffusée et à l'absence d'éléments complémentaires. Il précise que le musée de Bretagne n'a pas de cellule logistique autonome contrairement à ce qui est dit.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) prend note de toutes les questions et précise que Jim BOSSARD peut apporter quelques éléments de réponses.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) commence par le déploiement des postes informatiques pour les élections professionnelles. Il indique qu'une réunion est prévue avec la direction des Systèmes d'information sur les possibilités de déploiement. Il insiste sur son objectif qui est que chaque agent puisse avoir la possibilité de voter par voie électronique. Il précise qu'il n'a pas été dit qu'il y avait des difficultés de déploiement. Par contre, étant compliqué de fournir à chaque agent un ordinateur, il faut veiller à garantir les conditions pour que chacun puisse aller voter sur son lieu de travail ou sur un lieu proche, et ce, dans des conditions qui lui permettent de voter en toute confidentialité. Il précise qu'il y a des questions sur la disponibilité des outils mais aussi sur leur configuration. Il confirme que cela prend plus de temps que prévu mais qu'une réunion est organisée dans les semaines qui viennent. Il rappelle que l'objectif est de préciser les choses dans la délibération d'avril avec un passage au Comité Technique de juin.

Il poursuit sur la question de la réunion sur l'égalité. Il rappelle l'absence de monsieur CHAVROCHE à une réunion tenue sur le sujet au cours de laquelle il a été convenu avec l'ensemble des organisations syndicales, que compte-tenu des attentes, il y avait un report au Comité Technique d'avril. Il rappelle qu'une réunion est donc organisée le 13 mars. S'agissant de l'ensemble des sujets où il est demandé des bilans ou des réunions, il redit que certains d'entre eux sont inscrits dans le plan de politique RH 2018-2020, c'est le cas de la Protection Sociale Complémentaire qui débutera en 2019. Il annonce que l'étude est quant à elle commencée et confiée à Thibaut DELAROCHE et qu'il ne sait pas encore

aujourd'hui si il y aura une réunion sur le sujet. Sur le droit à la déconnexion, il précise qu'il va se rapprocher de Morgan COCHENNEC pour l'organisation d'une rencontre sur la base des propositions faites et sur ce que Johan THEURET a pu dire. Il poursuit en indiquant qu'il est possible de faire un bilan puisqu'il y a du recul sur cette expérimentation. Il indique avoir eu un certain nombre de retours de la part des agents et des encadrants. Il précise que ce sujet est inclus dans le projet de questionnaire du temps de travail des cadres. En effet, le questionnaire a été travaillé de telle manière à ne pas le limiter à la question du temps de travail. L'objectif est de pouvoir l'étendre à la question de l'organisation du travail des cadres : modalités d'organisation, attentes, ressenti sur la charge de travail. Il poursuit en expliquant que ce questionnaire a été enrichi au fur et à mesure et a fait l'objet de deux échanges en comité de direction pour pouvoir être ensuite proposé aux organisations syndicales. Il annonce que l'objectif est de l'envoyer avant les vacances pour avoir un retour lors de la réunion du 23 mars. À propos de la classification, il poursuit en indiquant qu'une réunion est programmée au retour des vacances. Sur l'ampleur du travail, il maintient ce qu'il a dit : sans minimiser le travail fait par les collègues, cela n'est pas un travail de fourmis, car la plupart des métiers étaient classés. Toutefois, il précise qu'il y a eu des débats avec les services sur le rattachement de certains postes à certains métiers. Il souhaite pouvoir présenter les résultats de ces échanges et confirme que la question des classifications des postes des assistant.e.s administratif.ve.s prend une part importante des échanges avec les services. Enfin, il aborde la question de la reprise des services contractuels. Il a questionné la responsable du service Paie Carrières sur le sujet. Il expose avoir eu un retour du Centre de Gestion, de plusieurs collectivités et d'associations de collectivité, ce qui permet de vérifier les positions prises qui sont très divergentes. Il conclue en précisant qu'une vingtaine de situations a été identifiée et pour laquelle il devrait y avoir des rectifications. Il précise que l'absence de reprise n'a pas forcément de conséquences négatives sur la date de promotion interne pour les agents. Il va revoir avec la responsable du service Paie Carrières pour organiser une réunion comme il s'était engagé à le faire. Il revient sur l'Opéra où il n'a pas d'éléments de réponses à transmettre et se rapprochera de Corinne POULAIN. Pour finir, il précise que concernant l'affichage syndical, une étude est faite mais le sujet n'a pas été traité. Il doit en reprendre connaissance pour organiser une réunion. Il souhaite répondre aux attentes des organisations syndicales mais aussi aux obligations réglementaires.

M. HAMON (CFDT) demande si un croisement est prévu entre les éléments constatés par les organisations syndicales et l'état des lieux.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) dit que l'état des lieux est très exhaustif et que cela peut être possible. Il demande juste un peu de temps pour en reprendre connaissance et l'envoyer par la suite. Concernant les questions relatives à la direction de la Culture il laisse Fabienne MABE compléter.

Mme MABE (chargée des Ressources Humaines) précise avoir repris l'ensemble des points qui étaient en cours et qu'elle a sollicité Céline CHANAS pour le bilan de la charte de fonctionnement du musée de Bretagne. Elle indique pouvoir répondre aux organisations syndicales lors d'une prochaine rencontre. Concernant la réunion sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail des Champs Libres, elle confirme que des réunions internes ont été organisées avec l'ensemble des agents. Elle précise qu'il est prévu que les organisations syndicales soient sollicitées. Elle va rappeler cet engagement auprès de la direction des Champs Libres et rassure les organisations syndicales. Elle continue avec la logistique des Champs Libres et souhaite informer l'ensemble des membres du Comité Technique. Elle rappelle que c'est un sujet qui a été évoqué lors d'une réunion entre les organisations syndicales et la direction de la Culture, en présence de Roland THOMAS et de Pierre LECLERCQ. Elle revient sur la présentation de l'organisation détaillée du dispositif de logistique des Champs Libres, qui comporte deux niveaux. Elle explique qu'il y a un premier niveau qui est au niveau de chaque établissement, où chacun gère en autonomie et dans la mesure du possible les réceptions de colis de taille et de configuration normale. Enfin, il y a un second niveau avec une cellule logistique mutualisée qui permet à chaque service d'assurer une réception techniquement organisée et sécurisée, avec le matériel adéquate et du personnel formé pour réaliser la manutention. Elle explique qu'au musée de Bretagne, il y a avait une cellule étant identifiée comme "autonome". Elle rapporte que le musée de Bretagne continue de dire que la majorité des réceptions se font dans ce cadre-là, néanmoins Roland THOMAS et Pierre LECLERCQ ont été clairs sur le fait que la cellule du musée de Bretagne pouvait avoir la possibilité de solliciter la cellule des Champs Libres. Elle ajoute que si effectivement les agents ne sont pas en mesure d'assurer correctement la réception d'un colis, il est prévu que la cellule logistique soit sollicitée. Elle insiste sur le fait qu'il a été dit lors de cette réunion, que s'il subsistait des situations compliquées qui n'étaient pas traitées de façon satisfaisantes, il était indispensable de les faire remonter. Elle termine en indiquant qu'elle fera un point avec Céline CHANAS sur cette notion d'autonomie afin que les choses soient précisées. Elle ajoute que la note a été diffusée régulièrement et que Céline CHANAS a bien conscience de veiller à son actualisation régulière auprès de l'ensemble des agents concernés, notamment auprès des agents temporairement présents car ils n'ont pas forcément la mémoire des dispositifs.

M CHAVROCHE (UGICT-CGT) souhaite reprendre la parole à propos du règlement de fonctionnement de la Police Municipale.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) l'invite à prendre contact directement avec M.FOSSEMBAS.

Clôture de séance à 11h55

Fait à Rennes, le 08 mars 2018

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE



Jocelyne BOUGEARD

LE SECRÉTAIRE ADJOINT



Christophe LE FLOCH