

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

Comité Technique commun du 16 février 2018 **RELEVÉ DES AVIS**

Affiché et diffusé le 27/02/2018

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.

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 PRÉALABLES

Monsieur Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT) évoque la place de Rennes Métropole dans la communication interne.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

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)

Entre 2014 et 2017, Rennes Métropole, la Ville de Rennes et son CCAS ont mené une démarche « agenda social », consistant à définir les conditions et le contenu d'un cycle de négociations avec les représentants du personnel sur une période pluriannuelle. Quatre thématiques jugées prioritaires ont été inscrites dans ce plan de travail : déroulement de carrière, régime indemnitaire, égalité professionnelle, et qualité de vie au travail.

Tous ces thèmes ont fait l'objet d'accords ou de décisions dès 2015, jusqu'en 2017 (avec une application en 2018) :

- Sur la résorption de la précarité, un protocole d'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales en avril 2016 ;
- Sur les carrières, des mesures ont été prises en 2015, 2016 et 2017, avec la mise en œuvre des nouveaux parcours en catégorie C en 2018 ;
- Sur l'égalité professionnelle, de nombreuses actions ont été menées dans le cadre du plan d'action du Label AFNOR ;
- Sur la qualité de vie au travail, plusieurs chantiers ont été ouverts et poursuivis, en lien avec le CHSCT, sans que ceux-ci ne fassent l'objet d'une approche globale formalisée.

D'autres politiques de ressources humaines ont été menées parallèlement, avec notamment l'évolution des dispositifs de formation, la conduite de démarches nouvelles en matière de mobilité, des mesures en matière de lutte contre les discriminations ou encore des actions de prévention.

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS souhaitent poursuivre ces chantiers et leur donner de la visibilité pour 2018-2020.

5 axes stratégiques sont ainsi définis, regroupant au total 18 chantiers ouverts ou à ouvrir entre 2018 et 2020.

- **Sécuriser et faciliter les parcours professionnels :**
 - Offrir des dispositifs de formation professionnelle adaptés et efficaces,
 - Améliorer la politique de mobilité interne,
 - Lutter contre l'illettrisme,
 - Accompagner les personnes en reconversion professionnelle pour raisons de santé ou en situation de handicap.
- **Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité :**
 - Lutter contre l'absentéisme,
 - Prévenir les risques Psycho-Sociaux,
 - Prévention contre les Troubles Musculo-Squelettiques,
 - Évaluer et faire évoluer le dispositif de Protection Sociale Complémentaire,
 - Conduire la démarche d'animation managériale,
 - Déterminer les principes relatifs au temps de travail des cadres.
- **Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité :**
 - Agir en faveur de l'insertion professionnelle,
 - Promouvoir l'égalité professionnelle,
 - Agir pour l'égalité et contre les discriminations.
- **Promouvoir un dialogue social au service de l'efficacité collective :**
 - Organiser les élections professionnelles et préparer les conditions de renouvellement des instances et du dialogue social.
- **Améliorer les conditions d'emploi et stabiliser les éléments de rémunération :**
 - Mettre en œuvre un régime indemnitaire cohérent, égalitaire f/h, simple, et lisible,
 - Améliorer les perspectives de déroulement de carrière,
 - Adapter les prestations sociales au nouveau contexte socio-économique,
 - Lutter contre la précarité.

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)

La dernière modification de l'OATT au sein de la direction de l'Assainissement date de 2012. Depuis le 1^{er} janvier 2015 la compétence assainissement a été transférée à Rennes Métropole. Ainsi, la direction actuelle est composée des agents issus de la Ville de Rennes mais aussi d'agents provenant d'autres collectivités. Il est donc nécessaire de refaire un point sur l'OATT de la direction afin de vérifier la cohérence globale et sectorielle, en concertation avec les agents.

L'ensemble des agents a été consulté par un questionnaire individuel à compléter afin de connaître leur niveau de satisfaction de l'OATT actuelle, leur intérêt éventuel sur les cycles saisonniers et leurs souhaits d'évolution.

Il apparaît que 91 % des agents se déclarent satisfaits de leurs horaires actuels (dont 29% très satisfaits). 5 agents se sont déclarés n'être pas du tout satisfaits de leurs horaires.

Ainsi, des unités de travail ont exprimé unanimement leur satisfaction et n'ont pas souhaité de modifications. D'autres ont néanmoins exprimés des souhaits d'évolution et ont émis des propositions.

L'intégralité des agents sera donc sur un cycle de travail de 37h30 classique et aucun agent, hors astreinte, ne travaillera la nuit ou le week-end. Des ajustements d'horaires sont proposés. Ces horaires s'étendent sur une amplitude de 08h à 17h45. Les plages communes sont de 9h00 à 11h45 et de 13h00 à 16h30.

Il est proposé une mise en œuvre de ces nouveaux horaires et régimes de travail à compter du 1^{er} mars 2018.

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)

Suite à des évolutions réglementaires en 2017 le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il est l'une des composantes du Compte Personnel d'Activité qui regroupe aussi le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et le Compte Prévention Pénibilité (CPP) pour le secteur privé. Comme le DIF, le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur. Il est universel (concerne tous les actifs, y compris les demandeurs d'emploi) et portable (les droits acquis sont mobilisables auprès d'autres employeurs publics ou privés). Le CPF est davantage ciblé que le DIF : il vise à favoriser l'accès à des formations en lien avec un projet professionnel (mobilité, reconversion, promotion, y compris vers le secteur privé). Il s'adresse également à un public plus large que le DIF. Sont éligibles les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit privé et de droit public, les ex-agents demandeurs d'emploi.

Chaque agent dispose d'un crédit de 24 heures par an (au prorata si poste à temps non complet), cumulable sur 6 ans, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures. Les droits sont majorés dans certaines situations. L'agent pourra consommer par anticipation les droits qu'il est susceptible d'acquérir les deux années qui suivent la demande de formation.

L'objectif est de se saisir de cette réforme pour renforcer l'accompagnement des projets professionnels des agents, afin de favoriser la mobilité (choisie, ou pour prévenir des situations d'usure ou d'inaptitude professionnelle) et les évolutions de carrière.

Le Compte Personnel Formation regroupe donc les actions liées à la définition du projet professionnel, les remises à niveau et formations liées aux savoirs de base, les préparations aux concours et examens professionnels ainsi que toute formation visant à concrétiser un changement de métier dans la collectivité ou en dehors.

Le CPF ne concerne pas les formations liées au poste de travail, les formations en hygiène - sécurité et en secourisme, les formations liées aux loisirs ou à une activité professionnelle secondaire, les formations en efficacité professionnelle (dynamiser sa mémoire, gestion du temps, etc...) ou en développement personnel. Le CPF s'articule avec d'autres dispositifs qui demeurent inchangés comme la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou encore le Congé de Formation Professionnelle pour les formations longues.

Les demandes sont transmises directement au service formation et instruites au fil de l'eau. Une réponse écrite et motivée sera apportée dans un délai de deux mois.

Il est proposé de mettre en œuvre ces dispositions pour une période expérimentale d'un an et d'en suivre régulièrement la mise en œuvre dans le cadre de la commission formation qui va être mise en place, ainsi que dans le cadre d'un bilan annuel sur la formation en Comité Technique. Le guide de la formation est actualisé.

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)

Certains agents travaillant en horaires atypiques rencontrent des difficultés pour faire garder leur(s) enfant(s) et engagent parfois des frais importants pour cela. Ainsi, dans le cadre de la démarche égalité professionnelle femmes – hommes et de la résorption de l'emploi précaire, une aide spécifique pour ce type de situations a été validée lors du Comité Technique de septembre 2016 et a été mise en place au 1^{er} janvier 2017. Au regard du peu d'agents bénéficiaires il est proposé d'étendre cette aide aux horaires atypiques de semaine, à savoir une prise de service avant 8 heures et/ou une fin de service après 18 heures (sans prise en compte du temps de trajet).
Ce dispositif prend effet le 01 avril 2018.

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
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

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

En 2006 le dispositif appelé "Plan de déplacement des agents" (PDA) a été mis en place en vue d'inciter davantage à l'utilisation de modes de transport plus écologiques et susciter du report modal. Ce plan consiste en la possibilité, pour les agents d'opter pour l'un des 4 kits suivants : "kit vélo", "kit location de vélo", "kit covoiturage" ou "kit transport en commun". Ainsi, en contrepartie d'un engagement d'utiliser un autre moyen que le véhicule pour le trajet domicile/travail, l'agent bénéficie d'une prestation définie dans chaque kit.

D'autre part, depuis mai 2016, le PDA est labellisé "Déplacement durable". Ainsi, les agents adhérents à la formule transport en commun peuvent bénéficier d'une réduction supplémentaire de 10 % sur l'abonnement mensuel Star (Bus métro uniquement) et de 15 % sur l'abonnement mensuel Vélo Star en adhérant au PDE Star.

Aujourd'hui, de nouvelles solutions ont fait leur apparition : c'est le cas par exemple des rollers, des trottinettes, des overboards, des gyropodes, etc... La pratique de ces nouveaux modes respectueux de l'environnement doit être encouragée. Par ailleurs, la loi de transition énergétique parue en août 2015 et dont les conditions d'application ont été précisées par le Décret 2016-144 du 11 février 2016, a instauré l'**indemnité kilométrique vélo (IKV)**, indemnité facultative pour les collectivités territoriales.

L'objectif étant de renforcer la politique volontariste afin d'inciter les agents à davantage utiliser les modes de déplacements doux, il est proposé de créer une nouvelle formule, **formule "roulettes"**, permettant d'obtenir des équipements équivalents à ceux prévus dans la formule vélo (casque, bande réfléchissante ou filet fluo, cape de pluie et l'attribution de trois carnets de 10 tickets de bus/métro par an) avec en plus des protections pour les genoux et les coudes.

Par ailleurs, il est proposé d'instituer à la Ville de Rennes, au CCAS et à Rennes Métropole une indemnité kilométrique vélo au bénéfice des agents utilisateurs de ce mode de déplacement. Cette indemnité vient en complément de la formule vélo existante. Cette IKV sera attribuée sous certaines conditions à tout agent (titulaire, stagiaire, contractuel, etc...) s'engageant à venir travailler au moins les 3/4 du nombre de jours annuels travaillés en utilisant un vélo ou un vélo à assistance électrique pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail. Elle sera versée sous réserve d'une déclaration annuelle sur l'honneur de l'agent. L'IKV sera cumulable avec la prise en charge à hauteur de 50 % d'un abonnement de transport collectif si les trajets à vélo servent de rabattement vers la gare ou la station de métro ou l'arrêt de bus le plus proche. Le trajet pris en compte correspondra alors à la distance la plus courte entre la résidence habituelle de l'agent ou son lieu de travail et la gare ou station de transport collectif. L'IKV ne pourra être cumulée avec la prise en charge partielle d'un abonnement de location de vélo. Son montant est fixé à 0,25 € net par kilomètre parcouru, dès lors que l'agent effectue un trajet d'au moins 1 km par jour et plafonnée à 200 € par an et par agent. L'indemnité sera versée mensuellement aux agents sur la base d'un douzième du montant annuel dû. L'indemnité kilométrique vélo sera versée à compter du 1^{er} avril 2018.

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)

L'article 115 de la loi de finances pour 2018, (n° 2017-1837 du 30 décembre 2017), instaure un jour de carence pour les agents publics. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, temps non complet et temps partiel, ainsi que les contractuels de droit public dont l'ancienneté est supérieure à 4 mois, et les agents de droit privé de la régie assainissement, sont concernés par la journée de carence.

Des exceptions constituent l'application de la journée de carence : la prolongation de l'arrêt initial, la prolongation d'un arrêt après une reprise dans un délai maximal de 48 heures, l'accident de service ou maladie professionnelle, le congé de Longue Durée, le congé de Longue Maladie, le congé de Grave Maladie, le congé de Maternité (y compris congé pathologique), le congé de Paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption.

Si l'arrêt de travail est en rapport avec une Affection de Longue Durée (au sens de l'article L 324-1 du code de la sécurité Sociale), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par période de 3 ans, sur le premier arrêt intervenant après le 1^{er} janvier 2018.

L'impact en rémunération se traduit par la retenue d'1/30^{ème} sur la paie du mois en cours ou suivant, en fonction de la date de réception de l'arrêt de travail.

La mise en œuvre de la journée de carence est effective depuis janvier 2018.

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)

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Ce droit lui assure ainsi la possibilité, en dehors de ses heures de travail, de se couper temporairement des outils numériques lui permettant d'être contacté dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc.).

Dans le cadre de l'article 55 de la Loi Travail, la direction Générale a chargé CoProD de définir des propositions concernant le droit à la déconnexion, et notamment de rédiger de façon participative une charte sur la question, en lien avec les agents et les organisations syndicales. Les enjeux de la démarche sont de disposer de règles communes quant à l'utilisation des outils numériques hors travail et sur le temps de travail, afin de garantir l'efficacité du service aux usagers et les relations professionnelles internes ainsi que de préserver la qualité de vie personnelle et le bien-être au travail.

Un groupe de travail s'est réuni à deux reprises (juin et octobre 2017) pour identifier les principes qui pourraient être proposés dans cette charte, et les actions possibles à mettre en œuvre. Les organisations syndicales ont, quant à elles, été réunies le 5 décembre pour échanger sur cette proposition de charte et y apporter leurs remarques.

Il a été décidé que l'esprit de charte doit rester souple et s'appuyer sur des principes et des valeurs managériales partagées, non sur l'imposition de règles d'usage strictes (au-delà bien évidemment du respect du code du travail). Le droit à la déconnexion est pointé comme un axe fort du programme "animation managériale" 2018, et fera l'objet d'un suivi et d'une communication.

L'objectif est de diffuser cette charte en lien avec des actions de communications ciblées dès le premier trimestre, et d'en réaliser un premier bilan en lien avec les organisations syndicales en juin 2018. Les actions de communication suivantes sont à envisager à ce stade : création d'une affiche pour les salles de réunion, interview vidéos autour de la gestion de mails, communication des statistiques.

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)

Le dispositif animation managériale, a fait l'objet de 2 réunions « bilan et perspectives » fin décembre 2017. Ces rencontres avaient pour objet de bien comprendre les besoins et attentes des participants dans l'objectif de construire le programme 2018. Elles ont réuni une cinquantaine de participants, majoritairement des cadres.

Il en résulte que ce programme a pour ambition de permettre des échanges entre pairs et le co-développement, une meilleure animation de réunions, une meilleure gestion du temps et des mails, une meilleure gestion des projets : concertation, conduite, gestion de projets et animation. Il vise également le développement des compétences relationnelles et managériales sur les thèmes suivantes : la communication bienveillante, mieux gérer les tensions et

conflits, mieux communiquer avec assertivité et connaître de nouvelles méthodes (techniques de créativité, design). Enfin, il est envisagé la découverte d'autres pratiques : les innovations managériales vues d'ailleurs (autres collectivités, secteur privé, holacratie ...).

Cela se traduira notamment par :

- Une adaptation des formats / des durées aux contraintes des collègues avec une planification annuelle et la mise en place d'un rendez-vous régulier, les vendredis du management,
- Une extension progressive des formations au management aux encadrants de catégorie B et C à partir de juin,
- La reconduction des ateliers qui ont bien marché en 2016 et 2017,
- De nouvelles expérimentations avec par exemple l'entretien à 360° pour les membres de la direction générale et quelques autres encadrants
- La mise en place d'un parcours découverte proposé aux nouveaux encadrants.

En complément, il est prévu une clarification des Ressources Managériales pour les encadrants et les agents. Un nouveau dispositif sera mis en place pour diffuser et essaimer l'innovation, les nouvelles méthodes (notamment le design des politiques publiques) et le travail en collaboration.

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

	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
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		

Avis favorable à
l'unanimité

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	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				

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 la Mobilité et des Transports

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

	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

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	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	4		7	

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

	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

Les sujets suivants sont abordés par les organisations syndicales :

- Vote électronique et déploiement informatique (CGT)
- Règlement de fonctionnement de la Police Municipale (UGICT-CGT)
- Analyse de l'audit AFNOR (UGICT-CGT)
- Date d'une prochaine rencontre pour le droit à la déconnexion (UGICT-CGT)
- Bilan sur le Télétravail (UGICT-CGT)
- Mission formation (UGICT-CGT)
- Protection Sociale Complémentaire (UGICT-CGT)
- Calendrier de l'enquête sur le temps de travail des cadres (CFDT)

- Classification des postes de catégorie C (CFDT)
- Reprise des services contractuels (CFDT)
- Rapprochement des opéras (CFDT)
- Affichage syndical (CFDT)
- Bilan du règlement de fonctionnement du musée de Bretagne (CFDT)
- OATT des Champs Libres (CFDT)
- Logistique des Champs Libres (CFDT).

Clôture de séance à 11h55