

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

Non adopté

**Comité Technique commun
du 13 avril 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 (*excusé*), M. Jim BOSSARD, M. Gildas PIQUET, M. Gildas LE GUERNIGOU (*excusé*).

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON, 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, Mme Katja KRUGER, Mme Claudine PAILLARD (*excusée*), M. Cyrille LOMET.

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

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

Suppléants : Mme Catherine GUERIN, M. Jean-Louis BERTHELOT (*excusé*), M. Sebastian MACIAS (*excusé*), M. Frédéric BUAN.

Elus SUD : Titulaires : Mme Josiane FICHER (*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 Katja KRUGER
SECRETAIRE ADJOINT : Mme Christine LESUR (CGT)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

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

EXPERTS :

Mme Viviane PIHAN, directrice des Personnes Agées (point 4),
M. Philippe FAYSSE, directeur Général Adjoint du pôle Ingénierie et Services urbains (point 7),
Mme Claire POMMIER, responsable de l'administration générale de l'Opéra (point 8A),
Mme Aurore RAMAUGE, responsable du service Exploitation de la direction de la Voirie (point 8B),
Mme Marie NEUSCHWANDER, directrice des Déchets et des réseaux d'énergie (point 9),
M. Jean-François DAVID, directeur du Patrimoine Bâti (point 10),
M. Charles GAUTHIER, directeur des Finances et de la Commande Publique (point 11).

La séance est ouverte à 9h06 et close à 12h

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 16 FEVRIER 2018	4
POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPETENCES : PLAN D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2018-2021 (AVIS)	5
POINT 4 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES : INDEMNISATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE (AVIS)	10
POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 : COMPOSITION DES INSTANCES (AVIS)	13
POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : MODALITÉS DU RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE (AVIS)	14
POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS : CRÉATION D'UNE NOUVELLE DIRECTION (AVIS)	15
POINT 8 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – OPÉRA : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL : TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉCISIONS DU RÉGLEMENT INTÉRIEUR (INDEMNITÉ DITE DE REPAS) (AVIS)	17
POINT 8 B : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – SERVICE EXPLOITATION VOIRIE : BILAN DE L'ORGANISATION ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 2017 (AVIS)	19
POINT 9 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DES DÉCHETS ET DES RÉSEAUX D'ÉNERGIE ET DE CHALEUR : CHOIX DU MODE DE GESTION DU FUTUR CONTRAT D'EXPLOITATION DU RÉSEAU DE CHALEUR RENNES NORD-EST DE RENNES MÉTROPOLE (AVIS)	21
POINT 10 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DU PATRIMOINE BÂTI : CHOIX DU MODE DE GESTION POUR LA GESTION DIRECTE DU SERVICE PUBLIC DE PRODUCTION ET VENTE D'ÉNERGIE PHOTOVOLTAÏQUE (AVIS)	24
POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE : BILAN D'ÉTAPE DE LA MUTUALISATION DE LA DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DE LA DÉCONCENTRATION DE LA FONCTION COMPTABLE (INFORMATION)	25
POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : CRÉATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)	27
POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES	31

INFORMATIONS PREALABLES

Pour la CFDT, madame Corinne CLARET est remplacée par madame Isabelle MILET.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, monsieur Philippe CHAVROCHE et madame Isabelle JEGOU sont respectivement remplacés par madame Catherine GUERIN et monsieur Frédéric BUAN. La CGT et l'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

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

"Monsieur le président, mesdames et messieurs les élus et administrateur, nous tenions à vous faire part de l'état d'âme, de l'ambiance, dans lequel nous travaillons actuellement.

Les méthodes et les applications employées par notre collectivité et par certains services nous semblent de plus en plus autoritaires et moins démocratiques.

Certains syndicats se voient reprocher leur implication politique. Certes ce n'est pas leur rôle mais les syndicats représentant du personnel subissent de plein fouet les politiques en général.

Nous ne sommes pas contestataires pour le plaisir de contester, la méthode employée pour le passage du PPCR ne peut que laisser des traces négatives aux syndicalistes n'ayant pas eu gain de cause.

Pour le personnel qui reconnaît maintenant ne pas avoir su se mobiliser davantage, la pilule est plus dure à avaler. Le PPCR restait du virtuel à leurs yeux. Aujourd'hui, avec la classification des métiers, ils tombent dans la réalité et il en est de même pour tous les syndicats. Quand on nous annonce qu'il n'y aura pas de compromis, comment ne pas réagir ?

Sur le terrain, dans les services, ça grogne de partout. Les agents, avec ou sans syndicat, nous font part de leur motivation à agir d'une façon ou d'une autre.

Nous, cégétistes, respectons leur revendication et leur état d'âme, nous ne laisserons pas une image de syndicat collaborateur ou passif, nous avons fait notre travail et nous le poursuivrons, nous vous avons alerté, la suite vous appartient.

Les initiatives ne nous effraient pas mais nous préférons quand elles aboutissent."

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

"L'intervention préalable concernera le futur RIFSEEP. Si FO se félicite de la non mise en place du CIA, nous sommes beaucoup plus perplexes quant à l'avenir du régime indemnitaire. Nous souhaiterions avoir des précisions sur les critères de sujétions : s'appliqueront-ils à toutes les catégories ou uniquement aux catégories C ?

FO réclame la prise en compte de la technicité dans les critères de sujétions. Nous craignons que sans cela, les métiers administratifs soient lésés et que les métiers à fort régime indemnitaire, perdent de leur attractivité.

Également nous réaffirmons notre souhait de voir maintenues les Indemnités annuelles pour tous.

En ce qui concerne la classification des métiers de la catégorie C, le syndicat FO a depuis le début, déclaré qu'elle était discriminatoire et inégalitaire. Ce sentiment d'inégalité semble gagner un grand nombre d'agents avec votre projet de duplication du RIFSEEP sur les parcours."

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

Madame Katja KRUGER et madame Christine LESUR sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 16 FEVRIER 2018

M. HAMON (CFDT) indique qu'ils ont, comme à l'accoutumée, envoyé préalablement leurs remarques.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) précise qu'elles ont bien évidemment été prise en compte.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 16 février 2018** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Estelle SAMSON	x			
M. Yannick DELAMAIRE	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	4			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Denis LOISEAU (non affilié)	X			
Pour SUD	2			
M Gérard GENDROT	X			
Mme Gwenaëlle REMBERT AUDRAIN	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPETENCES : PLAN D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2018-2021 (AVIS)

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) invite madame LETOURNEUX à s'exprimer avant de laisser la parole aux organisations syndicales car elle souhaite leur annoncer une nouvelle.

Mme LETOURNEUX (conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité) indique qu'ils arrivent, non pas à l'aboutissement du chantier, mais à l'aboutissement d'un chapitre s'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations. Elle souhaite remercier l'ensemble des organisations syndicales et des agent.e.s qui se sont mobilisés au quotidien sur ce dossier et qui ont contribué à la formalisation des objectifs.

Elle revient sur la méthode, en indiquant qu'ils utilisent un outil : le label AFNOR égalité professionnelle qui n'est d'ailleurs pas délivré par l'AFNOR mais par la direction générale de la cohésion sociale sous le contrôle du ministère du Travail.

Elle précise que ce label n'est pas une récompense, un trophée, mais un levier qui permet d'avoir un regard extérieur et donc de crédibiliser les engagements pris en la matière. C'est une mise en mouvement collectif qui pourrait se faire par leur seul volontarisme mais qui prend une dynamique particulière du fait de l'existence de ce levier.

Elle rappelle qu'ils ont été auditionnés la semaine passée pour présenter leur politique d'égalité et la nouvelle qu'elle souhaitait leur annoncer est la reconduction du label. Elle rappelle que la Ville détient ce label depuis 2008, c'était la 1^{ère} collectivité à l'obtenir. Il a été renouvelé en 2011 puis en 2014 en y associant la Métropole. Comme l'avaient fort bien souligné les organisations syndicales en 2014, il y a toujours un risque d'endormissement, d'essoufflement lorsqu'on est une collectivité reconnue comme porteuse d'égalité. Cela n'a pas et n'est toujours pas le cas et elle a souvenir de certaines séances de Comité Technique où les orientations des organisations syndicales ont permis d'aller plus loin.

Elle rappelle qu'un comité de suivi Égalité travaille de manière régulière depuis 2014 sur tous les aspects de l'égalité, qui se niche parfois dans des détails du quotidien. En effet, elle rappelle que l'inégalité est systémique et traverse leurs représentations, c'est pourquoi c'est un travail de détail.

Elle aborde ensuite la réalisation du rapport et les nombreux temps qui y ont été dédiés. Les contributions des organisations syndicales ont été prises en compte sur un certain nombre de points et elle insiste sur le fait que les engagements sont davantage chiffrés que par le passé. Il est important d'atteindre des objectifs et de les considérer comme des seuils minimum à atteindre et comme des indicateurs d'évaluation.

Elle cite ensuite des exemples de mesures, telle que l'étude qui a été réalisée en matière d'écart salarial, qui a permis d'en connaître certaines raisons comme la répartition des femmes et des hommes dans les différentes filières ou encore le recours au temps partiel qui, en réalité est plus subi que choisi. En effet, le recours au temps partiel est souvent une solution à la difficulté de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de compenser la pénibilité de certains emplois. Les différentes mesures telles que l'extension de la semaine aménagée ou le travail sur la reconversion sont des outils qui permettront de réduire le recours au temps partiel subi.

Elle évoque ensuite la formation, pour laquelle le travail sur les représentations est essentiel. En effet, la question de l'égalité a amené à mettre en évidence la pertinence de la fluidité des carrières, des passages inter filières, nécessite de décloisonner les organisations en place.

Le travail mené pour l'égalité permet donc, plus globalement, d'être plus agile, de rechercher davantage de bien-être au travail, et contribue donc à garantir la qualité du service public.

Mme BOUGEARD (adjointe à la Maire de Rennes déléguée aux relations internationales et aux relations publiques) traduit sa satisfaction. Elle repense avec émotion aux collègues élus et de l'administration, qui, il y a plus de 35 ans et avec le soutien d'Edmond HERVE, se sont engagés dans cette voie en tâtonnant, avec des principes et des valeurs mais sans être dans cette technicité qui existe à ce jour. Ce passage du militantisme vers des obligations législatives, la Ville de Rennes peut s'en satisfaire car elle a participé dans ses engagements, dans ses réseaux, à faire valoir que les collectivités avaient vraiment leur place dans ce débat. À l'époque, on en parlait dans les entreprises mais personne ne pensait que les collectivités et les administrations pouvaient s'intéresser à ce sujet. Ce qui a été fait par Yvette ROUDY et bien plus tard par Najat VALLAUD-BELKACEM avec la loi d'août 2014 a fixé ce sujet dans des obligations législatives.

Elle fait remarquer que, malgré cela, seule 10% des administrations font valoir leur rapport. La Ville de Rennes, le CCAS et Rennes Métropole rassemblent de nombreuses personnes qui se sont saisies de ce sujet pour en faire une obligation de résultats et un devoir d'actions, ce qui n'est pas facile.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) acquiesce sur le fait qu'ils peuvent être fiers collectivement de ce renouvellement.

Mme MARCHAND (CFDT) indique que c'est un beau cadeau en ce vendredi 13 et qu'elle se joint aux élus pour se féliciter collectivement de ce renouvellement car ils y ont tous participé autour de cette table. Elle donne ensuite lecture de la déclaration suivante :

"Lors du Comité Technique de septembre 2017, la CFDT avait salué le travail réalisé par le groupe de concertation Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité des échanges, l'engagement de l'élue madame LETOURNEUX et les agents en charge du dossier à la direction des Ressources Humaines.

Pour autant elle avait déploré le peu d'engagement par l'ensemble de l'administration pour permettre la réalisation concrète des mesures proposées dans le rapport.

Nous avons regretté également que ce plan d'action sans action avait été présenté avant l'audit AFNOR et nous avons donc voté contre.

En décembre, nous avons refait des propositions à l'administration et aux élus et nous avons été entendus : ce nouveau plan d'actions reprend la quasi-totalité de nos propositions. Aujourd'hui, ce sont des mesures concrètes, des leviers efficaces qui nous permettront, pour les 4 années à venir, de lutter contre les stéréotypes et les discriminations, de tendre vers une plus grande égalité salariale entre les femmes et les hommes, de mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle, de mieux valoriser les responsabilités et contraintes identiques.

Plutôt que de lister de nouveau l'ensemble des mesures, ce que nous souhaitons saluer c'est aussi la cohérence et la complémentarité des dispositifs dotés d'objectifs précis et chiffrés ainsi que d'un calendrier que nous souhaitons souligner.

À titre d'exemple, s'engager à ce que 75% du montant des mesures en faveur des agents soit consacrés à réduire les inégalités est une mesure à l'initiative de l'administration, ce qui témoigne d'un réel volontarisme, tout comme l'accès à la semaine aménagée dans les 3 collectivités, l'extension de l'aide à la garde d'enfants aux agents qui travaillent en horaires atypiques, les propositions sur la santé au travail et la résorption de l'emploi précaire.

Nous sommes satisfaits car notre organisation syndicale, la CFDT, a été partie prenante de ces avancées, que des propositions aient un coût financier ou pas pour la collectivité. Nous souhaitons rappeler aussi que l'OATT et les questions de temps de travail sont des sujets particulièrement portés par la CFDT.

L'ensemble de ces mesures, mis en musique progressivement, aura un impact réel pour le quotidien des femmes et des hommes travaillant dans nos collectivités et participe, à son échelle, à une société plus équitable.

Cependant, nous resterons vigilants sur certains points : l'usure précoce, la pénibilité, la précarité, qui pour nous doivent continuer à faire l'objet de réelle prise en compte et d'avancées concrètes.

Aussi nous vous demandons des réponses concrètes concernant le pool d'itinérants des AER et des ASEM à la direction Éducation Enfance. Il n'est plus acceptable que ces personnes attendent chez elles le matin le coup de téléphone qui leur indiquera dans quelle école elles iront travailler et pire encore, de vivre dans la crainte de ne pas entendre le téléphone sonner et de savoir que l'on sera redevable d'une, deux, trois journées de travail par la suite.

Il convient également de répondre à notre proposition de trouver une organisation à la direction Éducation Enfance qui permettra à chaque agent de poser, à certaines périodes de l'année, non pas 8 h de congés annuels pendant la période scolaire mais une semaine entière. Vous vous étiez engagés à interroger la direction Éducation Enfance, quelle est votre réponse ?

Enfin, concernant notre demande d'étendre la majoration aux cas des récupérations horaires pour les heures complémentaires réalisées par les agents à temps partiel ou temps incomplet, quelle solution proposez-vous ? Nous sommes persuadés que cette mesure aura un impact symbolique sur les agents et un moindre coût financier ou organisationnel pour la collectivité.

Je vous remercie pour votre écoute et vos réponses."

Mme LESUR (CGT) indique qu'elle peut les féliciter, pour une fois, pour leur travail et avoir obtenu ce label même si le CGT reste très sceptique. Ce qui la gêne est le côté vitrine et il ne sert à rien d'avoir une vitrine si on ne peut pas avoir ce qu'il y a dedans. L'avis de la CGT est connu s'agissant des avancées qui sont trop petites et ne vont pas assez vite.

S'agissant des mesures proposées, elle fait remarquer qu'un objectif est de renforcer l'égalité en matière de statut et de rémunération. Or, sans avoir approfondi la question puisqu'ils n'ont pas le détail pour tous les métiers elle fait remarquer que les métiers très féminisés sont essentiellement classés en parcours 1.

Concernant l'égalité dans les parcours professionnels, elle indique que trop souvent les postes à responsabilité sont automatiquement refusés à des agents à temps partiel. Elle remercie toutefois l'administration pour la modification du guide de la formation, après de nombreuses interpellations de la CGT, qui ne fait plus apparaître comme critère bloquant la nécessité de revenir à un temps plein pour pouvoir bénéficier d'une préparation à concours.

Elle aborde ensuite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et indique attendre avec impatience les propositions des réunions du groupe de travail OATT pour les services de la Ville de Rennes qui sont toujours en attente de la mise en place de la semaine aménagée. Elle remercie toutefois l'administration pour la modification du guide sur le report des congés pour les agents en congé maternité en cours d'année et qui perdait des jours de congés.

Elle poursuit avec l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail et elle maintient sa demande de ne pas voir appliquer le jour de carence car ce n'est pas cela qui va permettre d'établir un plan d'actions pour limiter les absences pour raison de santé. Elle réitère également la demande de groupe de travail sur les mutuelles et la participation employeur au plus vite.

Elle conclue en remerciant le travail de madame LETOURNEUX, du groupe de suivi et indique que la CGT votera favorablement sur ce rapport en soulignant qu'elle sera toujours à l'écoute des agents et continuera à faire part de ses réflexions afin d'atteindre l'objectif d'une égalité parfaite.

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

"Le syndicat SUD a fait partie du groupe de suivi Égalité professionnelle depuis 2014. Il a participé à l'ensemble des réunions. Aujourd'hui, nous sommes satisfaits de l'investissement de l'administration sur ce dossier et des avancées pour les agents : mise en place du dispositif Discrim'Alerte, sensibilisation sur la discrimination dans certains services, travail sur la mobilité pour obtenir plus de mixité dans les services, plan de déprécarisation au sein des crèches et de la direction Éducation Enfance, mise en place de l'aide à la garde d'enfants pour les agents travaillant le week-end ou en horaires atypiques, Intranet dans tous les services.

Lors des derniers échanges, le syndicat SUD a évoqué d'autres pistes de travail : des heures de compensation pour les AER et les ASEM itinérants de la direction Éducation Enfance et qui se tiennent à disposition de leur employeur tous les matins de 7h30 à 9h30 ; révision du système de congés pour tous les agents de la direction Éducation Enfance, congés qui sont imposés aux agents sur certaines périodes et qui ne peuvent bénéficier que de 8h de congés exceptionnels sur toute l'année ; revoir le système de reconversion et de mobilité au sein de la collectivité, une mobilité qui permettrait aux agents d'évoluer pleinement sur un nouveau poste, ce qui éviterait aux agents de se mettre en temps partiel pour cause d'usure ou de fatigue professionnelle, schéma que l'on retrouve une nouvelle fois fortement dans les secteurs hautement féminisés, agents des crèches, de la direction Éducation Enfance et de la direction des Personnes Âgées. Nous souhaitons que ces dernières demandes soient traitées au plus vite.

Nous voulons également connaître le pourcentage de femmes dans le parcours 1 du PPCR. Pour nous 60% des emplois du P1 sont occupés par des femmes, où est le label AFNOR ?"

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

"Le syndicat FO reconnaît et félicite le travail effectué par les différents acteurs de l'obtention de ce label, cependant ce plan qui s'annonce ambitieux sur le papier ne peut pas nous faire oublier la réalité du regard de l'employeur sur ses employés.

Une élite comme les administrateurs généraux, pour qui sont appliqués des ratios de 100%, et de l'autre côté les agents du parcours 1, pour qui l'employeur trouve normal de geler l'avancement plus de 30 ans, ces agents aux métiers les plus difficiles, les plus pénibles et aux plus basses rémunérations, ceux-là même qui devraient bénéficier les premiers du fruit de ce travail, FO pense notamment aux agents de la direction de la Voirie Propreté et Fête. Alors que madame la Maire a lancé son grand plan propreté, ces agents de l'ombre qui permettent toutes les fins de nuits à la ville de Rennes de garder son image de ville où il fait bon vivre, alors qu'elle est souillée au quotidien par des tonnes de déchets, ces agents subiront un gel important dans leur avancement. Aussi le syndicat FO réitère son souhait de voir disparaître le parcours 1 et voir basculer ces agents dans le parcours 2 et par effet de bascule transférer les agents du parcours 2 dans le parcours 3. Dans cette situation nous pourrions commencer à parler d'égalité professionnelle, en attendant cela, le syndicat FO ne peut s'associer pleinement à la démarche affichée dans ce rapport, nonobstant l'obtention cette semaine du renouvellement du label égalité professionnelle."

M. JOURDAN (FO) souhaite compléter et préciser les choses pour madame LETOURNEUX et monsieur CHARDONNET. Madame LETOURNEUX a évoqué les temps partiels, ceux-ci sont utilisés comme pression par les managers, qui, trop souvent, leur font comprendre qu'ils sont redevables de leur temps partiel. Il cite l'exemple d'un agent qu'il recevait le mercredi précédent, qui avait un écrit de son encadrant lui indiquant qu'il était très clément de lui octroyer tous les ans son temps partiel et qu'il fallait donc qu'il soit malléable et disponible s'il voulait que son temps partiel soit reconduit. Il cite un autre exemple d'un agent qui avait besoin de son mercredi en temps partiel car elle ne disposait pas de mode de garde, il a fallu déposer un préavis de grève pour que l'agent puisse être auprès de son enfant sans être en abandon de poste. L'administration a fait le choix de donner raison au service alors que des solutions existaient si le service avait consenti à un minimum d'adaptation.

Même s'il y a des déclarations fortes, tout le monde connaît des dossiers très spécifiques où l'égalité et la bienveillance envers les agents, et notamment les agents féminins n'existe pas.

M. LE FLOCH (UNSA) indique qu'il ne peut qu'être satisfait d'avoir, collectivement, permis à la Ville de Rennes d'obtenir ce label. Il sera attentif sur le sujet de la santé au travail pour lequel il a fait des propositions, notamment sur la pénibilité des métiers féminins puisque, même si cela évolue, aujourd'hui seuls les métiers d'homme sont reconnus pénibles, c'est un cliché bien ancré. Il a demandé à plusieurs reprises l'analyse des postes, non pas par les responsables de service mais par des spécialistes de la psychodynamique des postes de travail. L'allongement des carrières entraîne une usure morale et physique. Au-delà de la reconnaissance de la pénibilité, se pose la question de l'accompagnement des agents, notamment en fin de carrière. La réponse des arrêts de travail n'est pas acceptable et il sera attentif à cette question. L'autre sujet qu'il aborde est celui de l'aménagement du travail, la ville doit être novatrice et faire accepter des formes de travail qui n'existent peut-être pas encore. Il prend l'exemple de la note de service envoyée en raison de la grève nationale de la SNCF, autorisant le télétravail pour les agents impactés et indique que cela a été refusé dans certains services. Un regard bienveillant aurait permis sa mise en place. Cet exemple montre qu'il y a encore du chemin à parcourir et que leur rôle en tant qu'organisations syndicales est de porter attention à ces "ratés".

Mme BOUGEARD (adjointe à la Maire de Rennes déléguée aux relations internationales et aux relations publiques) reprend la parole car dans son expression spontanée elle a oublié de remercier sa collègue Geneviève LETOURNEUX, ce qui est une faute car s'ils sont tous attachés à la continuité du service public, elle est aussi attachée à la continuité de l'engagement politique. Le travail avec elle et la transmission est une force. Elle salue également Katja KRUGER qui a pris la continuité des politiques temporelles et les remercie à nouveau toutes les deux pour leurs engagements et leur capacité à travailler ensemble.

M. DUBOIS (responsable du service Emploi et Compétences) indique qu'il va apporter quelques réponses aux nombreuses questions qui montrent que ce sujet est très riche. Comme il l'a été dit, ils sont loin d'être arrivés au bout mais il atteste de sa détermination à continuer à avancer. Il remercie les organisations syndicales de leurs contributions sur ce dossier.

Il aborde tout d'abord le sujet des agents itinérants et indique qu'ils ont effectivement eu une réunion avec la direction Éducation Enfance. Il rappelle qu'il s'agit des agents qui attendent le matin de savoir s'ils vont travailler le jour même, qui

ne sont parfois pas appelé et qui doivent "rendre" ces heures. Le constat est partagé, tout comme la volonté de faire évoluer cette situation. Il indique que cela n'est pas neutre en termes d'organisation mais que plusieurs options sont envisagées en agissant soit sur l'organisation soit sur la compensation. Il est convenu avec la direction Éducation Enfance d'y travailler techniquement et de proposer une réunion spécifique sur le sujet avant l'été. La 2^{ème} question sur la pose des congés hors vacances scolaires est liée au fonctionnement puisque dans le secteur de l'éducation, il faut avant tout être disponible sur les périodes scolaires. La règle globale peut donc difficilement être modifiée. Par contre, il a été souligné qu'il existe des autorisations exceptionnelles d'absence qui sont octroyées. À titre d'exemple, entre septembre et février, il y a eu 170 heures d'autorisation exceptionnelle d'absence d'octroyées aux ASEM, qui s'ajoutent aux 8h et permet de répondre à une partie des demandes. D'autre part, il existe un certain nombre de dérogations lorsque la demande est vraiment légitime et en fonction de l'impact de l'absence. Une attention est donc portée à ces situations. Si la règle ne peut pas être modifiée, les organisations syndicales sont invitées à faire remonter des situations de blocage quand elles y sont confrontées car, même s'il n'y a pas d'accord systématique, la demande est étudiée.

Il indique ensuite que certains points sont limités par des blocages réglementaires, c'est le cas pour la majoration des heures pour les agents à temps non complet ou à temps partiel ou encore pour la non application du jour de carence.

Sur les carrières, l'AFNOR a souligné une lacune sur les indicateurs et objectifs chiffrés. Sur ce volet, ils ne sont pas en mesure de donner l'impact chiffré car les métiers ne sont pas saisis dans le logiciel RH mais ils y travaillent. Il fait cependant remarquer que des engagements tangibles de réduction des écarts de rémunération de 10% ont été pris ce qui n'est pas neutre. Un bilan aura donc lieu en Comité Technique afin de vérifier le respect de la trajectoire fixée ainsi que le respect des 75% de l'enveloppe. Ce sera prouvé par la pratique.

Il poursuit avec la pénibilité qui est un volet important du plan. En effet, les femmes sont beaucoup exposées aux absences pour raison de santé et aux reconversions. C'est donc un axe central avec les conditions de travail et la mobilité. Il rappelle qu'il leur tient vraiment à cœur d'aller plus loin sur les passerelles de mobilité afin que les aides à domiciles et les agents des écoles puissent plus facilement changer de métier. C'est un objectif phare, en lien également avec la mixité.

En conclusion, il approuve le fait de se féliciter collectivement d'avancer sur ces sujets et atteste qu'ils vont continuer.

Mme LETOURNEUX (conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité) souhaite remercier l'administration qui, par son engagement quotidien permet d'apporter des réponses et de trouver des solutions. Il faut retenir que les solutions ne se décrètent pas, c'est dans le dialogue, la réflexion, la prise en compte des réalités et des contraintes des services que les solutions sont imaginées et deviennent réalisables.

Elle redit que leur responsabilité est d'entendre, de faire reconnaître les inégalités, les remarques et objections, les décalages entre ce qui peut être vécu et observé.

Elle a entendu les remarques sur le volontarisme, la vitrine du label et elle considère qu'il faut s'appuyer dessus. Dans le bilan des plans précédents, il y a des avancées et des outils. Ce sont des outils de mesures, comme l'écart salarial ou Discrim'Alerte et des outils d'amélioration des procédures, par exemple en rendant nécessaire l'enregistrement centralisé des demandes de formations et de temps partiels.

Il s'agit donc d'une démarche bienveillante mais aussi vigilante, de construction d'outils qui rend plus agile et plus inventif. La démarche doit nécessairement être collective pour pouvoir avancer et construire cette égalité réelle.

Elle termine en signalant le renouvellement du Comité de suivi dans les prochains mois. Elle rappelle que ce comité est composé des organisations syndicales mais aussi d'agents qui examinent les différentes situations, les décortiquent et étayent la réflexion, construisent des réponses et transforment les représentations.

Mme MARCHAND (CFDT) revient sur les autorisations exceptionnelles d'absence qui sont accordées à la direction Éducation Enfance, ce n'est quand même pas la même chose que de poser une semaine de congés, il ne faut pas mélanger les deux. Elle avait fait des propositions lors d'une précédente réunion pour qu'à certaines périodes de l'année scolaire, notamment en période de rentrée, où il y a moins d'absentéisme qu'en fin de trimestre, l'octroi de congés puisse être possible, bien sûr d'une manière mesurée.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le plan d'action Égalité professionnelle :

	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		
Mme Isabelle MILET	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3		
Mme Christine LESUR (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (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	12		1

POINT 4 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES : INDEMNISATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE (AVIS)

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

"Les agents de la direction des Personnes Âgées perçoivent enfin une juste rémunération pour le travail du dimanche. Même si nous entendons les arguments financiers qui tentent de justifier cet accord tardif, l'employeur ne peut pas ignorer que le travail du dimanche mais également le travail de nuit qui est préjudiciable à l'épanouissement familial et, à ce titre, doit faire l'objet d'une juste rémunération pour tous."

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

"Les agents en horaires atypiques qui se sont vus octroyer cette prime, les agents d'hébergement et de soin ainsi que les auxiliaires de soin qui n'avaient jusqu'à présent qu'une indemnité horaire de 0.74 centimes de l'heure soit 5,18 € pour un dimanche travaillé, sont satisfaits. Par contre, les agents de restauration qui touchent cette même indemnité horaire mais aussi une IAT contrainte horaire sont furieux. En effet on leur a versé cette prime mais ils perdent de l'argent sur leur salaire mensuel. Comment leur expliquer qu'avec une prime ils vont gagner moins ? Les coups de téléphone ont été immédiats. Les agents en reconversion qui travaillent le week-end n'ont pas eu le courrier de monsieur BOURCIER dans leur casier or, il faut savoir que les difficultés actuelles dans les EHPAD sont réelles, notamment depuis la fin des CUI, que les agents en reconversion pallient sur plusieurs missions quotidiennes. Lorsqu'ils ne sont pas là, c'est la panique dans les organisations de soin. Ils méritent, comme les autres, une prime de travail du dimanche d'autant plus qu'ils ont le même roulement de travail que les autres agents."

M. GENDROT (SUD) poursuit la déclaration :

"Il en est de même pour les infirmières qui touchent une prime spécifique et une indemnité horaire de 0.74 centimes de l'heure, ce qui représente 5.18 € pour un dimanche travaillé, jour où elles effectuent 8h30 de service. Cette prime spécifique date de février 2001. À l'époque, monsieur Emmanuel JOULEAU, élu, et madame Valérie DAVID s'étaient occupé des négociations. Les infirmières avaient dû accepter de baisser leur temps de récupération du dimanche de 2 jours à 1,5 jours pour toucher une compensation financière et donc ainsi se retrouver en position d'égalité avec d'autres villes, notamment Saint-Brieuc. La récupération du dimanche est donc celle-ci depuis 2001 pour les infirmières. Pour elles, la prime spécifique n'est en rien une compensation du travail du dimanche. Cette nouvelle prime de 2018 a pour but d'harmoniser la rémunération entre tous les services qui travaillent le dimanche alors que celle de 2001 était une compensation de la perte d'une demi-journée de récupération. Pour nous, la prime du travail du dimanche doit être

octroyée aux infirmières non pas à la place mais en plus de la prime spécifique, car cela n'a rien à voir, et ce au prorata du nombre de dimanches travaillés dans l'année. Il ne faut pas oublier que lors d'une situation d'urgence vitale c'est l'infirmière et toute son équipe qui articule les soins et le postage de chacun pour guides les secours. Dans ces moments-là, il y a un réel esprit d'équipe et de partage car ce sont très souvent des dimanches ou jours fériés que des problèmes se posent, alors que les encadrants sont absents. Pourquoi certains qui travaillent le dimanche auraient une prime et pas les autres ?

Au final, au lieu de l'équité, on se retrouve dans une situation inverse de cloisonnement des métiers au sein d'une même direction. Les agents qui travaillent en semaine ont trois semaines entières de congés l'été et pas les autres, ils vont avoir 15 jours de RTT et pas les autres, les agents en horaires atypiques vont avoir une prime mai pas tous, les agents en reconversion sont les oubliés de la direction des Personnes Âgées, les agents de restauration perdent de l'argent mensuellement, ce qui entraine encore plus de précarité pour les parents isolés, les vacataires, pour certains en remplacement depuis 9 ans n'ont droit à rien. Pour SUD ce n'est pas acceptable, il n'y a pas de cohérence. Le label AFNOR est une belle appellation mais où est l'équité et l'égalité à la direction des Personnes Âgées ?"

Mme GUERIN (UGICT-CGT) pose la question de l'harmonisation, notamment dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP.

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

"Dès les 1ères discussions en 2016 autour de la valorisation du travail du dimanche, la CFDT a rappelé la nécessité d'une harmonisation entre les services, sans oublier les agents de la direction des Personnes Âgées. À l'automne 2017, lors des discussions autour de l'OATT, la CFDT avait rappelé l'engagement des élus à harmoniser la compensation du travail du dimanche pour les agents de la direction des Personnes Âgées.

Pour la CFDT, la proposition faite en comité technique du 15 décembre 2017 n'était pas acceptable car elle ne concernait que les agents des EHPAD et excluait les agents des SAAD et du SSIAD. De plus, nous souhaitons que la compensation soit proportionnelle au nombre de dimanches travaillés.

Nous sommes donc satisfaits aujourd'hui que la compensation ait été étendue au SAAD et au SSIAD. Si nous regrettons le maintien du système forfaitaire, nous sommes satisfaits que la compensation horaire, 1h pour 1h, soit maintenue à la direction des Personnes Âgées.

Nous comprenons que les agents de la direction des Personnes Âgées qui bénéficiaient déjà d'une indemnisation du travail du dimanche égale ou supérieure au dispositif mis en place, ne soient pas concernés par cette nouvelle compensation car nous demandons l'équité entre les services et ce nouveau dispositif ne doit pas créer ou maintenir des différences.

En revanche, vous nous aviez garanti que tous les agents dont la compensation du travail du dimanche était inférieure à celle proposée aujourd'hui seraient concernés par le nouveau dispositif. Il reste des situations pour lesquelles votre appréciation nous semble erronée. Nous vous avons envoyé un mail dès les jours qui ont suivis la réunion du 17 mars pour confirmer nos demandes de précisions. Nous attendons toujours des éléments chiffrés qui permettent de comparer la situation actuelle de ces agents aujourd'hui exclus.

Nous vous demandons de confirmer que les agents en reconversion seront bien concernés.

Pour la CFDT, les infirmières des EHPAD, du SSIAD bénéficient bien d'une indemnisation mais elle est inférieure au dispositif proposé aujourd'hui.

Nous avons aussi besoin de précisions pour les agents de nuit.

Nous demandons que la prime soit versée mensuellement pour les adjoints techniques travaillant en restauration.

Nous ne souhaitons pas bloquer le passage du dispositif aujourd'hui mais les éléments chiffrés que nous avons demandés ne nous ont pas été transmis.

Nous demandons donc que les agents concernés puissent intégrer le dispositif s'il s'avère que le comparatif détaillé montre que leur compensation actuelle est inférieure.

Sur la question des 15 dimanches travaillés, nous souhaitons que les choses soient précisées sur la notion de service fait. Il est dit que les agents qui travaillent un week-end sur trois sont éligibles au dispositif, cela doit, pour nous, être suffisant pour déclencher le versement car si la notion stricte de 15 dimanches travaillées est retenue, certains agents en seront exclus. En effet, suivant les années, en fonction des dates des congés, l'agent peut n'avoir que 13 ou 14 dimanches travaillés. Pour ces situations, nous demandons de la souplesse et que ces agents gardent la valorisation. C'est le cas des agents travaillant 1 week-end sur 3, ou effectuant des remplacements ou qui sont positionnés sur les pools.

Nous émettons une remarque complémentaire s'agissant du tableau transmis sur l'attribution de la compensation aux aides-soignantes contractuelles qui ont une prime mais pas de repos compensateur et les aides-soignantes contractuelles du SAAD ont, elles, un repos compensateur.

Enfin, le rapport et la délibération précisent que les agents arrivant ou partant en cours d'année pourront bénéficier du dispositif au prorata temporis. Il avait aussi été convenu que cela puisse s'appliquer pour des agents n'atteignant pas les 15 dimanches en raison d'arrêt maladie afin de ne pas les pénaliser. Nous souhaitons que la délibération reprenne cet élément.

Nous vous remercions par avance de vos réponses."

M. GUIHUR (FO) revient sur la déclaration de SUD qui disait que certains agents perdent en salaire.

La compensation est prévue en page 2 du rapport mais il n'est pas spécifié comment c'est compensé, si c'est une IAT et sous quelle forme, mensuelle ou annuelle. Si le versement est annuel, les agents vont effectivement perdre en salaire mensuel. Il demande donc à ce que le versement soit mensuel.

Il demande ensuite un bilan sur les agents n'ayant pas travaillé 15 dimanches à la fin de chaque année.

Mme PIHAN (directrice des Personnes Âgées) indique qu'elle va répondre aux questions relevant de la direction des Personnes Âgées, soit très peu puisqu'elle a fourni les indications relatives aux principes énoncés, à savoir une indemnité forfaitaire, travailler au moins 15 dimanches. Cela concerne aussi bien les agents de restauration en EHPAD, les aides-soignantes, les agents d'hébergement qui travaillent un week-end sur deux soit 25 dimanches par an. Les infirmiers, travaillant moins de 15 dimanches par an et ayant déjà une indemnité n'ont donc pas été pris en compte. S'agissant du SAAD, ils travaillent un week-end sur 3 et donc 15 dimanches. Au SSIAD, les agents font un week-end sur 2 ou sur 3 et sont donc aussi au-delà des 15 dimanches.

Elle indique ensuite qu'il va de soi que les agents en reconversion qui effectuent les 15 dimanches recevront la prime.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique que les uns et les autres les ont sollicités sur les différents personnels concernés pour s'assurer que le principe défini soit respecté et donc que le dispositif s'applique aux agents dès lors qu'il est plus favorable que les compensations existant actuellement. Ce principe est bien garanti. Il n'a pas les réponses précises à toutes leurs questions car l'activité des dernières semaines a empêché d'aboutir complètement sur l'analyse de la situation des agents, notamment des infirmières. Il atteste donc que, si les dispositions antérieures sont moins favorables, le nouveau dispositif s'y substituera avec les mêmes règles c'est-à-dire de manière rétroactive. Le tableau des indemnités sera donc envoyé dès que les incertitudes seront levées.

Sur la mensualisation, il sait que c'est un sujet pour les agents. Il informe les organisations syndicales que le service Paie est en train d'étudier comment maintenir cette mensualisation. Il explique que comme le principe est que l'agent doit effectuer 15 dimanches dans l'année, la question est de savoir comment s'effectuerait la régularisation si les adjoints techniques en restauration ne faisaient pas ces 15 dimanches tout en recevant une indemnité proratisée. Plus largement, cela pose la question de l'harmonisation des différents dispositifs dans le cadre du RIFSEEP, il informe les organisations syndicales d'une réunion le 24 avril pour poursuivre les discussions. La question du dimanche ne sera probablement pas abordée lors de cette réunion mais il redit aux organisations syndicales que l'architecture qui leur est proposée pour le RIFSEEP se compose de trois parties : une partie socle relative aux métiers, une partie sujétion et une partie dimanche qu'ils ont exclu car elle est difficile à intégrer dans le RIFSEEP. Il leur appartiendra effectivement d'essayer d'harmoniser les dispositifs afin d'avoir une indemnisation du dimanche cohérente pour tous les agents des différents services. Peut-être s'agira-t-il d'une mensualisation des primes forfaitaire ou la forfaitisation des primes mensuelles, il ne peut pas le dire à ce jour.

S'agissant de l'arrêt maladie cela sera appliqué, il rappelle que le protocole s'applique comme il existe à ce jour dans les autres services, c'est le cas aussi pour la proratisation lorsqu'un agent arrive en cours d'année.

Enfin, il répond favorablement à la demande d'un bilan annuel sur les agents qui ne font pas 15 dimanches, ce qui permettra de s'assurer que tous les agents qui sont concernés par le dispositif le sont bien.

Mme MILET (CFDT) rappelle que le mail envoyé demandait également une rencontre pour échanger. Il lui paraît important de se rencontrer car c'est un sujet très technique et ils ont besoin de cet échange. Elle revient sur la question des adjoints techniques en restauration et indique qu'un agent reçoit environ 43 € pour deux dimanches travaillés plus la prime de 10 €. Avec la prime annuelle, cela leur fait plus de 50 € par mois en moins, ce qui est très important pour un petit salaire.

M. GENDROT (SUD) repose la question pour les vacataires et les contractuelles afin de savoir s'ils auront quelque chose au prorata du nombre de dimanches faits.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) répond que les contractuels à l'année bénéficieront de la prime mais pas les vacataires puisqu'eux sont sollicités pour travailler spécifiquement un dimanche, ils ne sont pas concernés par le protocole.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'indemnisation du travail du dimanche à la direction des personnes âgées :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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	10	3		

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 : COMPOSITION DES INSTANCES (AVIS)

Mme GILBERT (CFDT) indique qu'elle comprend et partage l'idée de sur-représentation d'élus et de représentants de la métropole afin que les services mutualisés puissent être davantage présents et représentés. L'idée est aussi d'avoir des personnes désignées par l'employeur qui soient présents, c'est le cas à la séance du jour. Elle en profite pour saluer les élus qui sont régulièrement présents, pour certains à chaque fois, et elle souhaiterait que la réflexion faite pour les représentants de l'administration puissent être menée également pour les élus qui, pour certains, ne sont jamais venus siéger dans cette instance.

M. JOURDAN (FO) profite de ce dossier pour féliciter le travail remarquable de la mission Relations Sociales et tout particulièrement le travail de madame BOURVON en l'absence de madame BOYER à qui il souhaite un bon rétablissement.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) remercie monsieur JOURDAN pour sa déclaration à laquelle ils s'associent tous.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la composition des instances** :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			3	
Mme Christine LESUR (CGT)			X	
M. Catherine GUERIN (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	10		3	

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : MODALITÉS DU RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE (AVIS)

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

"Nous maintenons notre opposition au recours au vote électronique. Nous avons cependant souhaité participer à l'ensemble des groupes de travail sur le sujet et nous sommes surpris de ne pas voir de bureau de vote au CASDEC. Nous voterons contre ce point."

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

"Nous maintenons nos réserves quant à l'efficacité du vote électronique et craignons qu'il soit préjudiciable au taux de participation déjà très faible en 2014. Même si nous sommes opposés à ce mode de scrutin, nous prendrons toute notre place pour inciter le plus grand nombre d'agents possible à participer à ce scrutin. Nous demandons tout de même que le vote papier par correspondance soit déployé pour les retraités de nos collectivités pour le suffrage du CASDEC. Nos aînés n'étant pas les plus agiles dans la maîtrise des moyens dématérialisés."

Mme GILBERT (CFDT) renouvelle, pour sa part, leur avis favorable au recours au vote électronique et espère qu'il sera un vrai levier de participation. Elle ne pense pas que le vote électronique fera baisser la participation mais plutôt les échanges entre organisations syndicales qui les valorisent bien peu.

Elle indique être satisfaite de la proposition de répartition géographique qui permettra à tous les agents d'accéder à un poste informatique dans un périmètre réduit. Elle regrette cependant que le vote électronique n'ait pas pu être un levier pour accélérer le déploiement pérenne de postes informatiques dans des services qui sont à ce jour en déficit.

Par contre, elle indique avoir reçu les éléments sur l'affichage syndical et des propositions de déploiement qui lui conviennent.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il y aura bien un ordinateur mis à disposition au CASDEC. Sur le débat de savoir si le vote électronique sera un frein ou un levier pour la participation, il ne va pas y revenir mais redit qu'il est convaincu que cela peut-être un levier si chacun essaie de convaincre les agents que c'est un bon outil et si on convainc les agents de voter tout court.

S'agissant de la demande de FO d'un vote par correspondance pour les retraités c'est exclu, étant convenu depuis le départ qu'il s'agirait d'un vote électronique pour l'ensemble des électeurs et des scrutins. Il est cependant possible de prévoir un dispositif de sensibilisation et d'information particulier.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les modalités du recours au vote électronique :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (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	7	6		

POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS : CRÉATION D'UNE NOUVELLE DIRECTION (AVIS)

M. HAMON (CFDT) précise que le projet leur a été présenté au cours d'une réunion le 14 mars. Il considère qu'il n'y a pas grand-chose à dire sur le projet qui est cohérent au regard de ce qui existe déjà dans les autres directions comme la direction des Jardins et de la Biodiversité ou la direction des Espaces Publics et des Infrastructures pour lesquelles la partie exploitation est séparée de la partie conception et maîtrise d'ouvrage. Structurellement, le rattachement de l'équipe Pilotage des Investissements du pôle à cette nouvelle équipe est également cohérent.

Il se pose toutefois la question du rattachement de la cellule Marché et de la cellule Administrative à l'entité Exploitation de la direction du Patrimoine Bâti. En effet, il pense que cela peut poser certains problèmes à très court terme. En réunion, il avait posé la question du positionnement de cette équipe vu qu'il reste une équipe administrative et marché à Parc Auto, se posera forcément la question de l'arbitrage. Il demande donc, dans les cas où la nouvelle cellule aura

besoin des moyens de l'autre équipe, qui arbitrera et comment se justifiera la réponse à cette demande. Plus directement, cela pose la question de la coopération entre ces deux équipes. C'est donc sur ce point qu'il aimerait avoir des précisions.

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

"Nous avons participé à la présentation de ce point et nous avons eu l'occasion d'intervenir sur les points suivants mais pour lesquels nous aimerions vous entendre à nouveau :

- *La position dans l'organigramme de la cellule Marchés Affaires Juridiques,*
- *La position dans l'organigramme de la cellule Administrative,*
- *Le choix de ne pas recruter de chef du service Programmation des Investissements et de le mettre directement sous la responsabilité du futur directeur,*
- *Le choix du positionnement du bureau du futur directeur à distance des anciens services de la direction du Patrimoine Bâti,*
- *La garantie du maintien des effectifs du service Programmation des Investissements malgré les disparités de grades.*

Nous aimerions aussi connaître l'avancement du recrutement du futur directeur."

M. FAYSSE (directeur général adjoint du pôle Ingénierie et Services Urbains) commence par répondre à la question commune aux deux interventions s'agissant du positionnement de la cellule Marché et Affaires Juridiques. Il indique qu'il y a tout d'abord une logique de site, c'est-à-dire qu'il y a une petite équipe administrative à Parc Auto et à la Maintenance Régie puisque les collègues sont au Centre Technique Municipal et une cellule administrative sur le site de Viarmes. En ce qui concerne les Marchés, les choses sont un peu différentes puisque le montage et la gestion des marchés sont centralisés actuellement à la direction du Patrimoine Bâti. Ils ont souhaité reproduire une organisation qui fonctionne bien entre la direction de la Voirie et la direction de l'Assainissement qui partagent une cellule Marché.

Il aborde ensuite le service Programmation des Investissements qui est à ce jour à l'hôtel de Ville. Ce service va déménager pour se rapprocher du site de Viarmes afin de regrouper tous les moyens de cette future direction sur le site de Viarmes. Il indique que les collègues viennent de visiter les locaux qui leur sont destinés à Postel. Il précise donc que ces locaux accueilleront les agents du service Programmation des Investissements actuellement à l'hôtel de Ville et le nouveau directeur qui est en cours de recrutement. Il informe les organisations syndicales que l'annonce est parue mais que le jury n'a pas encore eu lieu.

Enfin sur les effectifs, les agents de ce service s'occupaient jusqu'à présent du Centre des Congrès d'une part et de la programmation des investissements pour la Ville de Rennes d'autre part. À la livraison du Centre des Congrès, les effectifs en charge de ce projet ont progressivement diminué. Il explique que l'ingénieur qui suivait ce projet à temps plein est parti, l'agent qui dirigeait le service a muté dans la collectivité et que les fonctions liées spécifiquement au Centre des Congrès vont disparaître progressivement des missions du service. Parallèlement, les missions de programmation montent en puissance. Le service, qui s'appelait Pilotage des Investissements est donc rebaptisé Programmation des Investissements, ce qui correspond mieux à sa fonction. Il précise qu'à terme, le total des effectifs sera inférieur à celui du service Pilotage des Investissements au cours des années passées.

M. HAMON (CFDT) repose la question des arbitrages quand il n'y aura pas d'accord entre la direction du Patrimoine Bâti et la direction des Espaces Publics et des Infrastructures sur la capacité de l'équipe Marché à faire ou pas.

M. FAYSSE (directeur général adjoint du pôle Ingénierie et Services Urbains) répond que, comme d'habitude, cela commencera par le dialogue puis il sera fait appel à la chaîne hiérarchique pour trancher si nécessaire. Il indique cependant que cela ne lui est jamais arrivé pour la Voirie et l'Assainissement.

Mme GUERIN (UGICT-CGT) indique qu'ils voteront favorablement sur ce dossier mais qu'ils resteront vigilants quant à l'arrivée du futur directeur qui pourrait être source d'évolution des missions des services concernés.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la création d'une nouvelle direction au pôle Ingénierie et Services Urbains :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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 8 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– OPÉRA : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL : TEMPS DE
DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉCISIONS DU RÉGLEMENT INTÉRIEUR
(INDEMNITÉ DITE DE REPAS) (AVIS)**

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

" «Une indemnité de repas, en cas de prise de repas du soir ou le weekend sur le lieu de travail (ou proche) pour des motifs exclusivement professionnels a donc été créée, d'un montant brut de 6.30 € par repas. » - Pourquoi 6,30 € brut alors que le chèque déjeuner est à 7 € net ?

Nous ne comprenons pas que, pour les déplacements domicile/lieu de travail inhabituels hors résidence administrative, cela ne soit pas du temps de travail effectif alors qu'il est proposé de récupérer, hors de l'horaire "habituel" de travail, heure pour heure.

De la même façon, nous ne comprenons pas qu'il ne puisse pas être calculé d'heures supplémentaires ou complémentaires lors de déplacements hors résidence administrative."

Mme GILBERT (CFDT) rappelle qu'il s'agit d'un 3^{ème} acte sur le règlement intérieur qui répond à des attentes fortes des agents et qui apporte des clarifications même si le dossier reste extrêmement technique et soulève encore des questions. Elle a pu faire part des questions des agents et elle remercie Claire POMMIER d'avoir pris le temps de lui répondre. Elle avait demandé, entre autre, de pouvoir illustrer les règles d'exemples. Elle comprend que c'est difficile car ceux-ci pourraient figer les règles ou seraient incomplets, risquant ainsi d'ajouter de la confusion plutôt que de la clarification. Elle retient donc la proposition d'organiser des réunions systématiques avant chaque tournée pour expliquer aux agents ce qui relève de telle ou telle situation et pour construire une culture commune autour de ces temps de déplacement. Elle retient également la proposition de compiler une sorte de foire aux questions, sur l'ensemble du règlement intérieur, qui permettra de prendre en compte les nouvelles situations ou les situations pouvant prêter à confusion, les précisions sur les journées off pourraient d'ailleurs y figurer. Il lui paraîtrait également important de réaliser un bilan à un an de fonctionnement pour pouvoir apporter des rectifications si besoin.

Elle indique que la CFDT votera favorablement sur ce rapport mais regrette toutefois que cette actualisation du règlement intérieur n'ait pas permis de régler la question de la prime de tournée. Elle souhaiterait que tout agent qui y est exposé puisse y prétendre, sans avoir à appartenir à telle ou telle catégorie. En effet, la prime de tournée était initialement réservée aux agents de catégorie C puis a été étendue aux agents de catégorie B via l'évolution de carrière des agents qui en bénéficiaient. Or, certains agents de catégorie A sont soumis à ces contraintes de tournées qui entraînent jusqu'à

20 jours d'absence hors de chez soi et donc des découchers. Le rapprochement des opéras ne viendra pas réduire cette contrainte extrêmement forte et la fera peut-être même augmenter. Même si une prime de contrainte horaire liée au travail du dimanche est appliquée, rien ne compense cette absence de 20 jours. Au vu de l'égalité professionnelle, cela ne lui semble pas être un gros effort que d'étendre le périmètre de cette prime avec un effet rétroactif.

Mme POMMIER (responsable de l'administration générale de l'Opéra) indique que les 6.30 € correspondent à ce qu'on appelle l'avantage en nature URSSAF. Il y a effectivement un différentiel avec la valeur du chèque déjeuner mais pour l'indemnité de repas, il n'y a aucune prise en charge de l'agent, ce sont 6.30 € payés par l'employeur.

Sur les temps de transport, elle explique avoir repris les études, les jurisprudences, le code du travail, la convention collective du spectacle vivant puisqu'il n'y a pas de règle propre aux collectivités locales. Comme l'opéra est très impacté par les déplacements, il leur a semblé opportun de se référer notamment à la convention collective du spectacle vivant publique qui différencie ces temps de déplacement. Elle précise que, le plus souvent, c'est en référence à une jurisprudence. Par exemple, pour les missions à l'étranger au départ de chez soi, la jurisprudence est claire sur le fait que ce n'est pas du temps de travail effectif. Par contre, il est évident que lorsque le déplacement a lieu sur un temps de travail classique, l'agent est rémunéré de la même manière mais les heures en dehors des heures classiques sont compensées différemment ; c'est pourquoi il est proposé une indemnisation heure pour heure plafonnée à 7h. Comme ce n'est pas du temps de travail effectif, cela ne peut pas générer des heures supplémentaires majorées mais s'y ajoute la prime de tournée au titre de la contrainte de déplacement.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) précise simplement qu'il s'agit de temps de trajet et pas de temps de travail effectif comme l'a expliqué Claire POMMIER. S'agissant de la prime de tournée, il entend la contrainte mais est assez réservé sur la demande de la CFDT pour plusieurs raisons. La 1^{ère} est qu'aujourd'hui, la prime de tournée est certes liée à une sujétion particulière mais elle est un des éléments du régime indemnitaire des agents de catégorie B et C, la composition du régime indemnitaire des agents de catégorie A est différente. Il peut être considéré qu'il ne couvre pas cette contrainte mais il existe des sujétions pour des agents de catégorie A dans d'autres services qui peuvent être comparables à des agents de catégorie B et C et qui ne sont pas ciblés sur la compensation de cette sujétion. Par ailleurs, la réflexion sur le RIFSEEP fait que cette prime va disparaître dans sa forme actuelle et sera intégrée dans la partie sujétion. Dès lors, elle pourra être valorisée également pour les agents de catégorie A si cela se justifie. Le rapprochement avec Angers-Nantes Opéra et son impact sur le nombre de tournées sera également évalué.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le temps de déplacement professionnel et les précisions du règlement intérieur (indemnité dite de repas) :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			3	
Mme Christine LESUR (CGT)			X	
M. Catherine GUERIN (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	10		3	

POINT 8 B : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – SERVICE EXPLOITATION VOIRIE : BILAN DE L'ORGANISATION ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 2017 (AVIS)

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

"Le syndicat Force Ouvrière salue la rapidité et la clarté du bilan de l'OATT du service Exploitation de la Voirie, puisque celui-ci était présenté aux organisations syndicales dès le 15 janvier 2018, soit 15 jours après la fin de l'expérimentation. Toutes les directions ne peuvent pas en dire autant, puisque certaines ne fournissent jamais ce bilan au motif que les organisations syndicales ne l'ont pas réclamé, alors que ce point est pour tant inscrit en conclusion de chaque OATT. Tout comme la direction de l'Assainissement dernièrement, nous félicitons la direction de la Voirie service Exploitation de qualité de son rapport et l'excellence des échanges que nous pouvons avoir avec sa directrice madame RAMAUGE sur toutes les thématiques que nous avons l'occasion d'aborder.

Nous saluons également la décision récente de procéder à la bonification des heures supplémentaires récupérées en 2017, qui était à notre sens un élément important pour ne pas inciter les agents procéder au paiement systématique de celles-ci et prévenir ainsi la fatigue au travail."

M. GENDROT (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

"Pour nous, syndicat SUD, ce bilan n'est pas représentatif des souhaits des agents. Si on enlève les agents à 37h30 de cette enquête, un grand nombre d'agents sous régime de travail avec crédit d'heures n'est pas satisfait. Beaucoup préféreraient aussi être aux 37h30. Comme dans beaucoup de services les agents de catégorie C se retrouvent à ne pas pouvoir bénéficier des 37h30 alors que cette mesure est la plus juste."

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

"La lecture du dossier montre une certaine qualité d'échanges, d'écoute et de travail en commun pour essayer d'améliorer le quotidien au travail des agents. Nous voterons donc favorablement sur ce dossier"

M. HAMON (CFDT) indique qu'il va reprendre ce qui a été dit par certains à savoir que le bilan à un an de ce dispositif d'OATT leur convient et il dit être habitué, avec la direction de la Voirie, à avoir de bons échanges, ce qui se confirme à nouveau. L'enquête a été menée dans les formes, l'ensemble des agents contacté et consulté. Si le taux de réponse peut être jugé faible, les agents qui étaient satisfaits n'avaient pas grand-chose à dire et n'ont donc pas forcément répondu. Il note également que l'équipe Signalisation Horizontale a rejoint l'équipe Signalisation et donc que ces agents n'ont pas répondu non plus. Les règles sont claires, justes, plus favorables qu'avec l'ancienne formule puisque le crédit d'heures n'est plus limité qu'à l'hiver, la souplesse apportée constitue donc une vraie amélioration. Il partage également le travail qui a été fait sur la saisonnalité actuelle puisque les agents sont majoritairement satisfaits et que les souhaits d'évolution portés par certains agents étaient très contradictoires avec le même nombre de voix pour et contre. Cela correspond aussi aux objectifs de sécurité. Pour le fauchage, l'égalité de traitement des agents est également respectée.

Il évoque toutefois un petit bémol avec la question de la mobilité. La CFDT était très impliquée dans la démarche de métropolisation et avait demandé qu'une mobilité puisse se faire à l'échelle des plateformes, ce qui n'avait pas été accepté à ce moment mais était prévu ultérieurement. Il aurait souhaité être associé à minima à la démarche du questionnaire envoyé aux agents récemment. Ce questionnaire n'a d'ailleurs été envoyé qu'aux agents de catégorie C alors que l'esprit qu'ils avaient évoqué pour cette bourse de mobilité fait qu'il mériterait d'être étendu aux agents de catégorie B. Il demande également comment cela va se passer dans les secteurs où aucun agent ne fera de souhait de mobilité mais pour lesquels des agents feront des demandes de mobilité. Il pourrait être envisagé une liste d'attente.

Enfin, un autre point positif pour ce rapport est que les souhaits des agents qui ont été remontés dans les différentes antennes ont été pris en compte, des groupes de travail ont été réalisés et des réponses ont été apportées à la soixantaine de questions des agents, ce qui montre des échanges assez poussés. Si cette adaptation est validée, il propose un bilan dans un an.

Mme RAMAUGE (responsable du service Exploitation de la direction de la Voirie) répond sur le dispositif de mobilité et rappelle que le service s'était engagé à organiser une bourse de mobilité au printemps, engagement qu'il a tenu. Elle informe les organisations syndicales que des questionnaires ont été envoyés aux agents. S'ils n'ont pas pensé à les tenir informés, il est néanmoins prévu de leur faire un retour des souhaits de mobilité des agents et des suites qui y seront données. Elle ajoute qu'il est prévu d'étendre la bourse aux agents administratifs et aux agents de catégorie B mais dans un 2^{ème} temps, cela a été annoncé aux agents en réunion de service. Dans le cas où les demandes de mobilité ne coïncideraient pas entre les agents qui souhaitent intégrer une antenne et ceux qui souhaitent en partir, il ne sera pas possible de complètement déséquilibrer les effectifs des antennes, ils ne pourront peut-être donc pas donner suite aux souhaits des agents, dans l'immédiat. Cependant, il y a régulièrement des mobilités et des départ en retraite et donc des recrutements qui permettront à ces agents d'effectuer leur mobilité ultérieurement.

M. PIQUET (directeur de la Voirie) rappelle que lorsqu'un poste est vacant à la direction de la Voirie, il y a d'abord systématiquement un appel à candidature interne à la direction.

M. HAMON (CFDT) demande de préciser que lorsqu'ils parlent de ce dispositif pour les antennes, celui-ci inclue bien la plateforme de Rennes.

Mme RAMAUGE (responsable du service Exploitation de la direction de la Voirie) acquiesce, il s'agit de tout le service exploitation, toutes plateformes et toutes antennes confondues.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail du service exploitation voirie :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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	11	2		

Suspension de séance de 10h47 à 10h55

POINT 9 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DES DÉCHETS ET DES RÉSEAUX D'ÉNERGIE ET DE CHALEUR : CHOIX DU MODE DE GESTION DU FUTUR CONTRAT D'EXPLOITATION DU RÉSEAU DE CHALEUR RENNES NORD-EST DE RENNES MÉTROPOLE (AVIS)

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

"Vous listez les raisons qui, selon vous, nécessitent le recours à une entreprise concessionnaire de service public :

- La complexité technique des installations à réaliser et à exploiter, avec notamment la conversion en BT des installations Rennes Nord, une interface fonctionnelle avec l'UVE, les interconnexions des réseaux Nord et Est et du réseau privé de l'Université de Beaulieu : pouvez-vous nous expliquer ?

- L'imbrication des responsabilités de concepteur, constructeur et exploitant, qui justifie de donner à une seule entreprise l'ensemble de ces responsabilités. Ceci permet par ailleurs de limiter les interfaces entre les interlocuteurs d'intérêts divergents ;

- La prise de risques industriel, commercial, inhérent au programme de modernisation et de développement, à mener à un rythme soutenu, comme souhaité par Rennes Métropole, substantiellement à assumer par le concessionnaire, avec d'éventuelles défaillances de celui-ci, sans incidence financière directe sur la collectivité concédant ;

- L'enjeu financier important de l'investissement et son effet sur l'endettement de la collectivité : pouvez-vous nous expliquer cet effet sur l'endettement ?

- La gestion globale de l'équipement et des activités avec, le cas échéant, la nécessaire adaptation des installations à la réglementation en vigueur.

Cela donne plutôt l'impression d'une seule raison déclinée de différente façon.

Nous voterons donc contre ce mode de gestion étant convaincu que les agents de nos collectivités sont tout aussi capables de gérer ce genre d'installation et que des possibilités existent dans le code des marchés publics pour nous permettre de faire face au rythme soutenu mis en avant."

M. HAMON (CFDT) indique que son intervention sera sur le même ton que celle de sa collègue. Ce rapport aborde le sujet du schéma directeur qui impose de créer un réseau, sujet très technique même si le rapport ne le laisse pas transparaître. Ce schéma directeur et la décision de regrouper les deux réseaux Nord-Ouest et Est de Rennes ont déjà été validés puisqu'une délibération a été actée par le conseil métropolitain de la semaine passée, les organisations syndicales n'ont pas eu leur mot à dire sur ce sujet. Il pensait que Rennes Métropole était capable de réduire les effets de serre de 40%, de réduire de 30% la part d'énergie fossile et de diviser par deux les consommations énergétique sans pour autant décider de regrouper ces deux réseaux. Pourtant, un développement progressif et intelligent est possible pour réduire le risque à l'usager et donc les coûts. Un peu à la manière de l'extension, sous maîtrise d'ouvrage de Rennes Métropole qui vient de se faire boulevard de Vitré pour un coût, somme toute, pas très important, autour des 2 millions, une subvention à peu près de la moitié et un coût de raccordement d'à peu près la moitié également. C'est donc une opération pratiquement à l'équilibre.

Le point de déclenchement est la rénovation de l'UVE de Villejean et, curiosité, de confier à la SEMCAR la maîtrise d'ouvrage de la rénovation. Il s'étonne de ne pas avoir entendu parler de cette décision et de la délégation de contrat à la SEMCAR et demande des éclaircissements sur ce point. Au final, l'équation est assez simple avec d'un côté des investissements énormes et de l'autre des recettes, avec au milieu, la variable d'ajustement de la vente de chaleur et le coût répercuté à l'usager.

Dans le même temps, la décision politique impose des délais très courts, on écarte donc d'entrée de jeu le service Réseaux de Chaleur qui n'est pas en capacité d'assurer la gestion de l'équipement au pied levé et avec les moyens dont il dispose. La règle est faussée. Le recours à un seul contrat est justifié par la péréquation à savoir le même coût de la chaleur pour tous. On peut en effet être tenté d'un coût unique. La péréquation peut être un objectif mais souvent, dans ce type de contrat, la concurrence est bonne et profite à l'usager. De fait, en mettant en place une péréquation avec un seul concessionnaire, il n'y aura plus de concurrence, plus de compétition qui est pourtant un élément favorable à la baisse des coûts, on peut alors s'interroger sur la volonté de tirer le coût du MégaWatt vers le bas.

Au passage, dans ce dossier, Rennes Métropole propose, avec deux avenants, de faire coïncider les dates de fin des deux contrats avec Rennes Nord-Ouest et Rennes Est afin d'offrir un méga réseau à un concessionnaire qui sera tout puissant et pourra fixer ses desideratas.

Il leur est demandé, aujourd'hui, leur avis sur le mode de gestion. De fait, le choix est imposé puisque les différents modes proposés dans le rapport et présentés lors de la réunion préparatoire sont éliminés de manière successive pour

arriver au mode qui leur est proposé. Sans rentrer dans les détails, la régie direct interdit le SPIC, la régie à autonomie financière n'est pas possible car le résultat sera peu favorable au concessionnaire, la régie à autonomie financière et personnalité morale, qui permet pourtant d'afficher l'attachement de la collectivité au service public tout en conservant et développant une expertise interne, fait courir un risque trop grand, la gestion déléguée sans mise en concurrence type SPL est abandonnée car le montage financier ne peut pas coller, la délégation à un tiers avec service public impose un contrat trop court, donc on arrive à une concession de travaux avec une durée longue pour que le concessionnaire s'y retrouve et engrange des recettes. La durée est de 10 ans car il est dit que cela ne peut pas être moins, mais même ce rapport pour lequel les organisations syndicales doivent se prononcer n'indique pas la durée du contrat. Il demande donc des précisions sur la durée du contrat.

Il dit être inquiet de voir Rennes Métropole mettre tous ses œufs dans le même panier et de confier entièrement au même concessionnaire ce réseau. En effet, que va-t-il se passer si le contrat n'est pas rempli ? Pour ceux qui étaient présent, ils avaient eu le même débat en Comité Technique il y a trois ans, ils craignaient déjà que les choix de l'époque conduiraient à la proposition qui leur est faite à ce jour. Il invite les membres du Comité Technique à relire leurs interventions début 2015. Alors oui, mettre en place des pénalités pour sanctionner le concessionnaire qui ne remplirait pas ses obligations et donc, du même coup, reporter ces pénalités sur le coût qui sera fait à l'usager par la facturation du Mégawatt de chaleur.

Il aborde ensuite le tableau succinct qui leur est présenté, dont l'analyse reste à démontrer, indique une simulation du coût du Mégawatt entre 65 et 68 euros. Il souhaiterait savoir comment ces coûts se situent par rapport à d'autres collectivités françaises. Par exemple, sur Baud Chardonnet, le coût du Mégawatt était de 57 euros TTC, avec une augmentation significative en trois ans, ce qui peut interroger. Il demande également des éléments sur le coût d'achat, pour le concessionnaire, du Mégawatt à l'usine de Villejean.

Sur ce dossier, on veut donc aller vite et on occulte le vrai débat, on écarte le service Réseau de Chaleur, on perd de la technicité à terme, puisque le service n'aura plus les moyens d'être très impliqué. En effet, lorsqu'on confie un contrat aussi énorme à une société qui va l'exploiter pendant 15 ans, le service est écarté du fil directeur et du dossier au fil des années. La possibilité de regard et de savoir-faire technique se perd donc au niveau du service, ce qui est regrettable, avec pourtant aujourd'hui une compétence et une expertise reconnue. Il rappelle que, le service Réseau de Chaleur avait été sollicité pour gérer les réseaux de chaleur de Chartres, de Vezin, avec tous les déboires qui en ont découlé et les impacts dans la presse locale. Il redit que la perte d'expertise du service est dangereuse car elle permet d'avoir des garde-fous pour les usagers, ce qui ne sera plus le cas puisque la complexité de gestion et l'hégémonie du futur concessionnaire ne permettront plus au service de suivre de manière fine les coûts facturés aux rennais.

Il poursuit en indiquant être inquiet pour l'avenir, des réelles intentions de la collectivité à moyen et long terme. Est-ce qu'en 2023 la chaufferie Renne Sud va être raccrochée à ce méga contrat ? Est-ce qu'un peu plus tard, la chaufferie des Boëdriers sera aussi rattachée à ce contrat ?

Il rappelle que le coût de l'énergie pèse de plus en plus lourd sur le budget des ménages et que ce dossier impacte les plus faibles d'entre eux qui habitent dans les quartiers les moins favorisés. En effet, ce sont ces quartiers qui sont desservis en réseau de chaleur. Pour beaucoup de ces habitants, on est loin des quartiers CSP +. La précarité est devenue une réalité pour beaucoup de français qui ont du mal à se chauffer. Ils alertaient déjà sur ces sujets il y a trois voire quatre ans, l'histoire leur donne malheureusement raison.

Au-delà du simple avis qu'on leur demande se cachent de vrais enjeux en matière de service public. Semca, Engie, Véolia, deux d'entre eux exploitent déjà des réseaux, serait-on revenu à la grande époque des années 60-70-80 avec les grands contrats quasi-monopoles aux multinationales avec toutes les dérives qui en ont découlé mais aussi leurs impacts sur l'usager ? N'est-ce pas un retour en arrière avec un vieux schéma complètement dépassé ? Fera-t-on payer un bon traitement des ordures ménagères par les rennais les plus pauvres ? La CFDT n'est pas loin de le penser. La collectivité a vraiment envie de prendre ce risque, de confier à une méga structure ses réseaux ? Il trouve cela curieux et conclue que, pour la CFDT, ce sera non.

Mme NEUSCHWANDER (directrice des Déchets et des Réseaux d'Energie) commence par rappeler les enjeux qui pèsent sur ces réseaux de chaleur, les organisations syndicales les ont évoqués à plusieurs reprises, leur situation actuelle et leur développement qui ont été examinés au travers de la réflexion sur le schéma directeur.

Elle redit que les réseaux de chaleur sont un outil essentiel de transition énergétique puisque ce sont des vecteurs de chaleur renouvelable et de récupération. Ce sont également des outils extrêmement intéressants pour lutter contre la précarité énergétique les organisations syndicales l'ont aussi évoqué. La contribution énergie-climat va renchérir très fortement, dans les années à venir, le coût de l'énergie et donc le poids de l'énergie dans le budget des ménages. Les réseaux de chaleur vont avoir un effet tampon sur cette augmentation des coûts de la chaleur et de l'énergie car ils transportent de la chaleur renouvelable et de récupération, ce qui évite les taxes de contribution énergie-climat, notamment la taxe sur le gaz. Elle précise que la loi de finances vient de confirmer que cette taxe sur le gaz allait augmenter très sensiblement sur les années à venir pour lutter contre le réchauffement climatique. Ces réseaux de chaleur sont donc un outil extrêmement fort pour, à la fois améliorer notre environnement, lutter contre les gaz à effets de

serre et protéger les usagers, notamment les usagers les plus faibles de notre territoire. C'est donc avec ce double objectif que les élus du groupe de travail Réseaux d'énergie ont voulu donner des orientations pour le schéma directeur qui est passé en conseil métropolitain le 5 avril dernier. Sans refaire toute l'étude sur le schéma directeur, elle souhaite en donner les grands enjeux. La phase de diagnostic a mis en évidence, au travers d'un scénario au fil de l'eau, que si on ne faisait rien, il y avait un risque important de dérive tarifaire. Cela s'explique par le fait que les réseaux sont vieillissants et parce que l'intérêt est d'aller vers davantage d'énergies renouvelables et de récupération. Un certain nombre de scénarios techniques ont donc été étudiés. À chaque fois, ont été mesurés les coûts d'investissement et l'incidence en termes tarifaire puisque ce sont bien les usagers qui, au final, vont supporter le coût des nouveaux investissements et d'éventuellement charges supplémentaire de fonctionnement. Après analyse de ces scénarios, il s'est avéré que le scénario le plus favorable sur le plan économique est un scénario extrêmement ambitieux, le scénario 3, qui vise à interconnecter le réseau Nord et le réseau Est. En schématisant, elle explique qu'au Nord, il y a un réseau alimenté par l'UVE, installation qui présente un potentiel extrêmement fort de fourniture d'énergie de récupération mais avec des capacités de développement limitées dans sa configuration actuelle, et à l'Est un réseau de chaleur avec un faible potentiel de production d'énergie renouvelable, puisque les capacités de l'installation actuelles ont été dimensionnées pour couvrir uniquement les besoins de la ZAC de Baud-Chardonnet, mais un fort potentiel de développement. L'idée centrale de ce schéma directeur est donc, face à un fort potentiel de production d'énergie au nord et un fort potentiel de développement à l'est, de regrouper ces deux installations. Le problème est que ce schéma de travaux est contraint par des travaux extrêmement lourds à mener sur l'UVE. Sans vouloir rentrer dans les débats techniques, le fait que ces travaux aient une échéance obligatoire entre 2022 et 2023 contraint à opérer rapidement, à un rythme jamais vu, les travaux en question, notamment la bascule en basse température sur les secteurs de Villejean. Par ailleurs, l'interconnexion devra également intervenir dans des délais relativement courts parce que l'interconnexion, qui permet d'avoir un nombre plus importants d'usagers, est un rempart contre l'augmentation des tarifs. En effet, elle explique que plus le réseau est grand, plus les charges fixes sont réparties sur un plus grand nombre d'usagers et que cela va permettre d'avoir un plus grand débouché pour l'UVE et, de fait, de garantir à l'ensemble des contribuables et usagers de l'ensemble du territoire de la métropole, un tarif de gestion des déchets le plus maîtrisé possible.

S'agissant du prix de la vente de chaleur de l'UVE vers le réseau de chaleur, c'est effectivement le curseur entre ce que payent les contribuables au titre de la politique Déchets et les usagers du réseau de chaleur. Elle informe les organisations syndicales qu'en 2010, le prix de vente de la chaleur en provenance de l'UVE était de 38 € et qu'ils n'ont pas cessé de rechercher progressivement une baisse de ce tarif de vente. L'an passé, le prix était de 32 € et cette année de 30 €. Ce principe n'a pas été expressément formulé mais dès que le budget annexe Déchets pourra dégager quelques marges, ils réinterrogeront la possibilité de baisser encore ce prix de vente de la chaleur sans dégrader le coût de la gestion des déchets pour le contribuable. Elle ajoute qu'ils peuvent se féliciter, à ce jour, d'avoir un coût de gestion des déchets parmi les plus bas de France à 65 € en moyenne contre 90 € en moyenne nationale.

Elle aborde ensuite la question des risques, notamment du risque économique important mais qui est par ailleurs relié au risque commercial car il s'agit d'opérer à l'interconnexion mais aussi de vendre du raccordement car ce sont les nouveaux raccordements qui permettront d'équilibrer les finances de l'opération. Ces risques, avec une régie du fait de l'équilibre des finances d'un SPIC, pèseraient directement sur les usagers.

Pour toutes ces raisons, compte tenu de l'ampleur des travaux à réaliser, sur un rythme effréné et des risques imbriqués, le choix est donc fait de faire porter ces risques à un opérateur qui va s'engager sur un tarif, pendant la durée de la concession, ce qui écarte le risque tarifaire pour l'utilisateur, et qui, en cas de défaillance, encaissera ce risque. Compte tenu des particularités de ce projet, de l'ampleur des travaux et de l'ensemble des risques, elle pense que c'est la solution qui protège le mieux l'utilisateur, qui financera, par le biais du tarif, les extensions du réseau de chaleur.

Elle poursuit avec le risque de perte en technicité du service Réseau de Chaleur évoqué par monsieur HAMON. Elle s'inscrit totalement en faux sur ce commentaire puisque construire de tels contrats, les rédiger, les suivre au quotidien exige une expertise extrêmement forte sur ces sujets. Elle indique que deux ingénieurs très pointus sur ces questions viennent d'être recrutés, ce qui montre bien qu'il n'y a pas de perte de technicité au sein de ce service, bien au contraire.

M. HAMON (CFDT) indique qu'il n'a pas eu la réponse à une question qu'il a posée et qui lui paraît essentielle s'agissant de la durée du contrat.

Mme NEUSCHWANDER (directrice des Déchets et des Réseaux d'Énergie) répond qu'elle est encore à l'étude, le rapport portant bien sur le mode de gestion. Comme l'a dit monsieur HAMON, la durée du contrat sera probablement conséquente, plus de 5 ans. En réunion préalable, ils avaient évoqués la durée de 10 ans qui semble être une durée minimum au vu de l'ampleur des investissements qui sont de 56 millions d'euros.

M. HAMON (CFDT) indique que les réponses de madame NEUSCHWANDER ne les convainquent pas et il pense que les agents du service ne partagent pas son analyse. Lutter contre la précarité, d'accord, protéger les usagers les plus

faibles, d'accord mais la perte de technicité pour le service va être réelle. Pour pouvoir assurer un coût raisonnable, il faut pouvoir contrôler, suivre et rester vigilant. Le service n'aura plus les moyens de rester vigilant. Le rythme jamais vu dont parle madame NEUSCHWANDER a été imposé, il aurait pu être plus raisonnable pour permettre de maîtriser la dépense, de conserver la technicité et ne pas confier à un seul concessionnaire et lui offrir un méga réseau pour lequel la collectivité sera pieds et poings liés. Il n'est pas vrai, selon lui, que l'extension du réseau est moins chère tout comme il n'est pas d'accord avec le chiffre de 90 € pour le coût national. Il demande ensuite quels seront les moyens de la collectivité pour faire respecter le contrat. En effet, aucun élément ne permet d'être rassuré quant aux contraintes qui seront imposées au concessionnaire, bien au contraire puisqu'il sera chargé d'augmenter ses marges, qui seront répercutées sur l'usager. Quant à la durée, le rapport mentionne bien au moins 10 ans de contrat.

Mme NEUSCHWANDER (directrice des Déchets et des Réseaux d'Energie) revient sur les agents du service. Elle s'étonne des propos de la CFDT puisque, de très longue date, la totalité des activités du service portent sur le suivi de concessions. Par ailleurs, le tarif du réseau Est est certes légèrement inférieur au tarif du réseau Nord en raison de la particularité du potage des investissements opéré par l'aménageur leur de l'investissement de la ZAC et des financements des constructeurs. Le montage est donc extrêmement atypique, il faut donc se garder de réaliser des comparaisons hâtives avec les tarifs de ce réseau.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix du mode de gestion du futur contrat d'exploitation du réseau de chaleur Rennes Nord-Est de Rennes Métropole :

	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		
Mme Isabelle MILET		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (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 10 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DU PATRIMOINE BÂTI : CHOIX DU MODE DE GESTION POUR LA GESTION DIRECTE DU SERVICE PUBLIC DE PRODUCTION ET VENTE D'ÉNERGIE PHOTOVOLTAÏQUE (AVIS)

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

"N'aurait-il pas mieux valu que le législateur propose la possibilité de la création d'une seule entité pour gérer la production et la vente d'énergie photovoltaïque sur la métropole en y intégrant ce qui est de la ville centre ? Ou alors, la Ville de Rennes pourrait choisir de transférer sa compétence à Rennes Métropole comme les autres communes et nous n'aurions qu'une seule régie.

Nous voterons contre ce mode de gestion même si nous savons que ce n'est que l'application de la loi."

Mme MARCHAND (CFDT) constate que l'administration régularise la situation antérieure au regard de son obligation réglementaire, comme l'a fait la Ville de Rennes auparavant. Elle regrette que le gain financier soit si faible.

M. DAVID (directeur du Patrimoine Bâti) confirme qu'il s'agit d'une obligation réglementaire d'avoir deux entités, une pour la Ville de Rennes et une pour Rennes Métropole, sans alternative. S'agissant des bénéfices, ils sont en rapport aux installations actuelles mais la volonté politique est de développer ces installations, on peut donc espérer qu'à terme, les bénéfices se développent également de manière significative.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix de régie autonome pour la production et la vente d'énergie photovoltaïque :

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (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	9	4		

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE : BILAN D'ÉTAPE DE LA MUTUALISATION DE LA DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DE LA DÉCONCENTRATION DE LA FONCTION COMPTABLE (INFORMATION)

Mme GILBERT (CFDT) indique que, comme il est rappelé dans le rapport, cette mutualisation a opéré des changements profonds dans l'organisation de cette direction et dans les missions de beaucoup des agents. Le rapport évoque les nombreuses évolutions de carrières qui ont pu être proposées et c'est effectivement un point très positif qu'il faut souligner et que la CFDT aimerait voir étudié à chaque réorganisation proposée dans cette instance. Elle pense

notamment à la réorganisation du service Droit des Sols qui sera présenté en juin et qui devrait et doit être complété par ce volet aux vus des évolutions proposées.

Sur le bilan présenté, ils s'y retrouvent totalement, tant sur les constats des difficultés rencontrées que sur les améliorations constatées. Ils avaient alerté l'année passée sur certains éléments comme la surcharge de travail dans certains secteurs, l'allongement des délais ou encore le besoin de plus de lisibilité sur les missions des uns et des autres. Des adaptations régulières ont été menées, des renforts, des groupes de travail et des séminaires ont permis d'avancer. Des agents du service Budget Comptabilité aimeraient cependant des points plus réguliers pour évoquer plus concrètement les grands projets présentés lors du séminaire, plus fréquemment les difficultés rencontrées ainsi que l'état des avancées avec des indicateurs chiffrés. Plus globalement, cette direction a connu beaucoup d'évolutions en peu de temps et est aussi impactée par d'autres évolutions comme le transfert de compétences. La charge de travail est donc forte, avec des pics d'activité parfois difficiles à contenir et il reste beaucoup d'appréhension sur les chantiers à venir. Le changement de logiciel est à la fois très attendu et redouté car il devrait apporter plus de fluidité et simplifier les procédures mais cette évolution demandera à nouveau aux équipes de l'adaptation alors qu'ils sont pressés, comme monsieur GAUTHIER, de revenir à plus de stabilité et de visibilité. Ce nouveau logiciel est également très attendu par les services opérationnels, notamment dans le cadre de l'harmonisation des procédures. S'agissant de ces services en lien avec la direction des Finances, elle demande s'ils ont été interrogés sur leur ressenti sur la mutualisation et les évolutions engendrées par la nouvelle organisation.

Enfin, sur la déconcentration comptable, elle avait alerté sur la situation des agents déconcentrés. La plupart des prises de fonctions se sont bien passées mais le positionnement entre deux directions aurait pu être problématique, tout comme l'appropriation des missions. Elle souligne et félicite le plan de formation qui a été mis en place et qui sera renforcé. Elle félicite également monsieur GAUTHIER pour son écoute et sa réactivité pour proposer des évolutions suite aux demandes des agents.

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

"Nous avons participé à une réunion de présentation de ce dossier et ce fut très riche d'enseignements.

Nous avons appris que les délais de paiement étaient redescendus en dessous des seuils légaux. Nous aimerions savoir si c'est en raison d'une baisse significative des contrôles et des risques de contentieux que les collectivités sont prêtes à courir ?

Nous espérons que les fournisseurs de logiciels sont à l'écoute des remontées des agents vis-à-vis de dysfonctionnement sur les outils partagés. Nous voulons ici parler du logiciel de gestion des marchés qui semble avoir des difficultés à prendre en considération les accords cadre, les marchés subséquents....

Nous sommes en présence d'une mutualisation et de déconcentration. Pour faciliter la lecture au niveau des évolutions des effectifs, vous auriez pu nous proposer des organigrammes avec les effectifs avant et après avec leur anciennes et nouvelles affectations. Peut-être à la prochaine réunion d'étape ?"

M. GAUTHIER (directeur des Finances et de la Commande Publique) propose de répondre aux questions posées dans l'ordre et commence par la demande de points d'information sur les grands projets de la direction et des retours de chiffres sur les évolutions en cours. Il a bien entendu les demandes de ces collègues et a donc organisé un séminaire annuel qui sera maintenu. Il rappelle que les temps d'information à l'échelle de la direction sont importants mais ne sont pas les seuls temps utilisés puisque des temps d'information peuvent avoir lieu également au niveau de chaque service. Il faut donc trouver le bon dosage même s'il a pu remarquer que ces temps sont toujours très suivis et très appréciés.

Sur la question de l'appréhension des collègues de la direction mais aussi des autres services sur le changement de logiciel, c'est à la fois quelque chose de souhaité et d'attendu et quelque chose qui fait peur, aussi pour eux. Ils aspirent à avoir un seul outil mais ils ne savent pas encore lequel puisque la procédure de sélection est en cours. Il informe les membres du Comité Technique que 5 éditeurs de logiciels ont répondu, qu'ils ont été auditionnés et qu'il va maintenant falloir qu'ils sélectionnent. Conformément à ce à quoi il s'était engagé, ce logiciel, qui sera utilisé par un très grand nombre d'agents, ne sera ni le choix de la direction des Systèmes d'Information, ni le choix de la direction des Finances, ni des services mais un équilibre entre les trois. Il explique alors qu'à la phase d'expression des besoins pour le cahier des charges, les collègues des services ont été sollicités lors d'ateliers pour connaître leurs besoins. Lors de la prochaine phase, en mai, il s'agira d'une phase de tests pendant laquelle des logiciels d'éditeurs seront mis à disposition des collègues pour qu'ils puissent se rendre compte, par eux-mêmes, des fonctionnalités, de l'ergonomie, de la rapidité des logiciels. Leur avis sera bien sûr pris en compte pour le choix final, cela notamment pour participer à réduire leurs appréhensions sur le choix du logiciel. D'autre part, ils seront également associés au paramétrage et à la formation de prise en main du logiciel.

S'agissant du délai de paiement, il indique qu'il n'y a ni dégradation du suivi ni risque juridique supplémentaire. La rapidité accrue s'explique d'une part avec des renforts temporaires au service Budget Comptabilité sur la réception des factures

qui ont permis de résorber le retard accumulé. D'autre part, la dématérialisation fait que les factures sont désormais réceptionnées sur la plateforme Chorus mise en place par l'État, ce qui réduit nettement le temps de transmission des factures et donc le délai de paiement. Il précise qu'à ce jour, le taux de dématérialisation est d'environ 17%, contre 4% l'an dernier. Les entreprises devant y passer successivement, cela va encore améliorer le délai de paiement dans les années à venir.

Il aborde ensuite le logiciel MarcoWeb pour la gestion des marchés. Certains collègues utilisateurs ont en effet fait remonter des difficultés de prise en main. Selon lui, cela tient à plusieurs choses notamment aux modalités de déploiement et de formation des collègues. En effet, pour des raisons de budget, il a été décidé de s'appuyer sur un réseau de référents qui devaient former leurs collègues. Il est envisagé d'organiser des formations complémentaires ou des formations de remise à niveau ou d'approfondissement des fonctionnalités de ce logiciel pour permettre aux utilisateurs d'être plus à l'aise avec cette application. En outre, la capacité de l'éditeur à être à l'écoute est bonne puisque quelqu'un à la direction est en charge de faire le lien entre les utilisateurs, la direction des Systèmes d'Information et l'éditeur pour faire remonter les difficultés notamment liées au logiciel en lui-même et nécessitent une intervention de l'éditeur.

Enfin, concernant les effectifs avant/après et l'absence d'organigramme, ceux-ci ont été transmis au moment du rapport initial.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) souhaite souligner la qualité du rapport, qui peut servir d'exemple pour les futurs bilans d'organisation, mais qui reflète surtout la qualité de la démarche. En effet, il n'est pas simple de dématérialiser, mutualiser, déconcentrer et ce rapport montre la vigilance qui est portée aux conséquences de ces changements sur les agents, sur les usagers de la direction des finances pour s'adapter à leurs demandes. Beaucoup de directions, dont la direction des Ressources Humaines, peuvent donc s'en inspirer.

Les représentants du personnel ont pris acte de cette information.

POINT 12 : 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 transformations de poste

I – Les transformations de poste

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

1 – Service Assemblées et Actes

- 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			
Mme Isabelle MILET	X			

Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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			

POLE STRATEGIE DEVELOPPEMENT AMENAGEMENT

1 – Direction Aménagement Urbain et Habitat

- Transformation d'un emploi d'attaché.e 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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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			

Avis favorable à
l'unanimité

VILLE DE RENNES – CCAS

I – Créations et redéploiements

POLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS

Mme GILBERT (CFDT) demande de préciser si le poste est actuellement vacant ou non.

M. DUBOIS (responsable du service **Emploi et Compétences**) indique qu'il y avait un contrat jusqu'à fin mars. Ce redéploiement est prévu depuis longtemps et un travail de simplification a été effectué en lien notamment avec les notaires.

1 – Direction Voirie

- Création d'un emploi d'adjoint.e technique par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (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	10	3		

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

	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			
Mme Isabelle MILET	X			

Pour la CGT et l'UGICT-CGT		3	
Mme Christine LESUR (CGT)		X	
M. Catherine GUERIN (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	10	3	

- Création de deux emplois d'adjoint.e technique

	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. Dominique MILLET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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			

Avis favorable à l'unanimité

II – Transformation

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction des Personnes Agées

Mme MILET (CFDT) indique que la CFDT se satisfait de la transformation du poste de cadre de santé à Léon Grimault en augmentant son temps de travail. Cela va permettre de soulager les équipes administratives, les infirmières et d'être plus présente auprès des agents afin d'assurer le quotidien.

- Transformation d'un emploi de cadre de santé à 0.40% en un emploi à 0.80%

	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			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	3			
Mme Christine LESUR (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (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 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES

M. GENDROT (SUD) aborde, en point divers, les agents du funéraire à la Ville de Rennes. Il indique avoir reçu un appel téléphonique de collègues du service des Jardins. Selon lui, il y a un réel problème au niveau du funéraire. La facilité serait de déposer un préavis de grève pour les fossoyeurs qui sont très remontés, comme ils l'ont fait pour le service Funéraire. Pour une fois le syndicat souhaite entrer dans une démarche constructive. Il rappelle qu'il y a 4 fossoyeurs et 5 personnes au service Funéraire pour 230 000 habitants à Rennes. Il souhaite donc pouvoir en discuter très rapidement car il y a un problème de fond et les agents en ont vraiment assez. Il ouvre la porte à des discussions sérieuses mais si rien ne peut avancer dans les deux semaines à venir pour pouvoir rassurer les agents, il prévient qu'il fera du syndicalisme classique avec un passage dans la presse et le dépôt d'un préavis de grève. Il redit que les agents n'en peuvent plus et que les jardiniers en ont marre de pallier au manque de fossoyeurs. Il prend l'exemple de cette semaine où les 4 agents ont creusé des trous de 2.74 mètres, à la main car l'engin était en révision. En termes de sécurité, ils étaient seuls par trou, les collègues jardiniers ayant d'autres tâches ailleurs, ils ne pouvaient pas venir les aider. Il tire donc la sonnette d'alarme.

M. LOMET (directeur des Jardins et de la Biodiversité) indique qu'il y a 7 postes de fossoyeurs dont un poste très difficile à pourvoir. De plus, un agent est en temps partiel à 4/5^{ème} et un agent très souvent absent. De fait, ils sont bien souvent 4 sur le terrain. Il faut que l'équipe adapte son plan de charge à son effectif. En l'occurrence, la situation de mercredi est due au fait qu'un plan de charge a été accepté alors qu'il aurait dû être modifié si l'équipe avait pris le temps

de signaler aux collègues du service Funéraire que 4 inhumations dans la même journée n'étaient pas possibles. Il convient qu'il faut revoir la question de l'organisation et indique qu'ils vont s'y atteler.

M. GENDROT (SUD) se demande ce que font les fossoyeurs aux Jardins alors qu'il existe un service Funéraire. Peut-être que les regrouper faciliterait l'organisation. On ne peut pas reprocher au chef d'équipe d'avoir accepté 4 inhumations. En grossissant un peu le trait, on leur a pratiquement dit qu'il fallait laisser les corps en chambre froide. Il poursuit en expliquant que les agents du service Funéraire rencontrent les familles endeuillées et que ce n'est pas humainement correct. Il redit que les agents de ce service vont mal et il souhaiterait que le versant humain soit traité en priorité.

M. LOMET (directeur des Jardins et de la Biodiversité) dit qu'il a bien entendu et redit qu'il est en lien avec la directrice des Prestations Administratives et Aides à la Populations afin de trouver des solutions mais cela ne se fait pas du jour au lendemain.

Mme GUERIN (UGICT-CGT) souhaite aborder le point 3 du tableau sur le bilan de CoProD. Elle note beaucoup de travaux importants mais pour lesquels il apparaît une sollicitation plus que faible des organisations syndicales voire une prise en compte de leurs potentiels avis plus que modeste, voire inexistante. À partir de ce moment, il n'est donc pas étonnant que lors des votes au Comité Technique, sur des projets portés par CoProD, les organisations syndicales ne votent pas favorablement.

Elle traite ensuite du télétravail et de l'évaluation de la phase 2 de l'expérimentation. Elle aurait souhaité avoir le bilan par direction et non par pôle. Elle est satisfaite de ce bilan mais entend que les capacités de débit hors ville-centre peuvent parfois être des freins au développement du télétravail. Elle demande enfin s'il existe un bilan des accidents de travail pour les agents qui télétravaillent.

Mme GILBERT (CFDT) indique que la nouvelle OATT du Conservatoire a été valide en Comité Technique et un bilan devait être réalisé à un an mais n'apparaît pas dans le tableau. Elle sait que le service y a travaillé et demande à ce qu'une rencontre préalable soit organisée et fasse l'objet d'un point en Comité Technique.

Elle informe ensuite avoir reçu plusieurs appels sur les modalités de l'indemnité kilométrique vélo et ne sait pas quoi répondre.

Enfin, elle aborde la CSG, sujet pour lequel ils ont eu beaucoup d'appel et la direction des Ressources Humaines aussi. Elle entend qu'il s'agisse d'une disposition nationale et qu'ils doivent s'y soustraire, il serait tout de même important que l'information soit diffusée en amont, ce qui éviterait que les services de la direction des Ressources Humaines soit engorgés comme en ce moment. Elle sait que les modalités de compensation sont extrêmement compliquées mais une info préalable et une régularisation échelonnée aurait permis aux agents de comprendre plutôt que de le découvrir sur leur compte en banque.

M. JOURDAN (FO) revient sur la charte de géolocalisation et d'enregistrement des communications radio. Ce dossier était passé en Comité Technique en septembre 2016 et demande des nouvelles.

Mme SAMSON (CFDT) demande s'il y a des avancées sur l'outillage des agents en télétravail.

Mme LESUR (CGT) aborde la charte maternelle qui va être signée prochainement. Elle l'a appris par des agents, elle a sollicité la direction Éducation Enfance plusieurs fois et vient seulement d'avoir une réponse. Elle précise que les organisations syndicales n'ont pu assister qu'à une seule réunion durant laquelle elles ont pu donner leur avis sur le contenu. Pour revenir aux déclarations de début de séance, il s'agit de la méthode employée par certains services qui devient trop autoritaire.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) répond qu'il va revenir vers les organisations syndicales, après avoir sollicité les services concernés, avec davantage d'informations sur la charte de géolocalisation et les bilans du télétravail et du CRR.

Sur l'indemnité kilométrique vélo, les modalités ont été communiquées et lui semblent assez simple mais peut-être faut-il détailler davantage. Pour lui, les informations sont sur l'Intra.

Sur la CSG, de la même manière, ils ont déjà communiqué via des notes aux responsables de services afin qu'ils puissent apporter un 1^{er} niveau de réponse aux agents mais ils vont pousser la communication. Une communication sommaire a eu également lieu dans le LRH et s'agissant du timing, ils ont préféré attendre car ils n'avaient pas les éléments sur l'indemnité compensatoire. Ce dispositif est très complexe, y compris pour eux, il comprend donc que ce soit compliqué pour les agents. Pour certains, l'impact est négatif sur le mois de mars mais sera rétabli au mois d'avril, il

comprend que cela suscite des réactions mais il est très difficile de communiquer sur un sujet comme celui-là. S'agissant de l'échelonnement il pense qu'ils ont choisi la meilleure des solutions, ou en tout cas la moins pire.

Il revient ensuite sur le télétravail et indique qu'il n'a malheureusement pas de nouvelles réjouissantes sur l'outillage en VPN. C'est techniquement possible mais pas pour tous les logiciels et cela est très complexe car cela nécessite beaucoup de manipulations de la part de la direction des Systèmes d'Information qui essaie de simplifier et d'automatiser la démarche afin d'éviter les manipulations trop importantes.

Enfin, sur la charte maternelle, les organisations syndicales ont été destinataire d'un mail et seront destinataires de la version définitive qui est en cours de mise en page. Ils ont estimé qu'un passage en Comité Technique n'était pas indispensable dans la mesure où cela ne modifie pas les organisations de travail. Il y a un impact sur les agents, notamment la question soulevée de la surveillance des cours de récréation qui se fait sous la responsabilité de l'enseignant. Cette partie a été reformulée suite à l'alerte des organisations syndicales. Il nuance cependant les propos de madame LESUR qui sous-entend que la charte a été réalisée sans associer personne car il y a eu des groupes de travail avec des agents. S'ils peuvent estimer que ce n'est pas suffisant, cela a tout de même été fait, les agents ont pu s'exprimer. Il indique l'avoir lu et il pense que la charte clarifie certains points et permet d'aller vers ce que réclament les organisations syndicales à savoir une meilleure collaboration entre l'Éducation Nationale et les agents territoriaux. Sur les abus qui peuvent ou pourraient exister, la direction Éducation Enfance sera vigilante.

Mme GUERIN (UGICT-CGT) repose sa question sur les accidents de service en télétravail.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) n'a pas les données mais avait bien cette question en tête lorsqu'il parlait de faire un bilan plus exhaustif. Il ajoute que la question de l'absentéisme peut être également intéressante.

Mme SAMSON (CFDT) revient sur la charte maternelle et indique qu'il faut prendre en compte l'intérêt de l'enfant puisqu'entre 0 et 3 ans on n'est pas réellement un élève.

Mme LESUR (CGT) indique que certains sujets n'ont aucun rapport avec l'intérêt de l'enfant, par exemple, s'agissant des pauses, il y a un protocole de temps de travail de signer. Pour elle, cela revient à laisser l'Éducation Nationale décider des pauses des agents territoriaux.

Mme MILET (CFDT) ajoute, puisqu'il est question du téléchargement de documents, encore faudrait-il que cela soit possible puisqu'à la direction des Personnes Âgées et des SAAD, les agents n'ont pas de code personnalisé.

M. BOSSARD (Directeur des Ressources Humaines) indique qu'il n'a pas de calendrier précis sur l'Intranet pour tous, qui permettra de résoudre ce problème mais les dernières nouvelles de la direction des Systèmes d'Information étaient plutôt encourageantes.

Clôture de séance à 12h00

Fait à Rennes, le 29 juin 2018

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE



Katja KRUGER

LA SECRÉTAIRE ADJOINTE



Christine LESUR