

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

Non adopté

Comité Technique commun du 15 juin 2018

PROCES-VERBAL

Affiché et diffusé le

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON (*excusé*), Mme Laurence BESSERVE (*excusée*), M. Erwan CADRAN, M. Samuel DUBOIS (*excusé*), 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 (*excusé*), M. Eric FOSSEMBAS (*excusé*), M. François MESURE, Mme Maëlle DANIAUD (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, Mme Catherine CLOAREC CADIOU (*excusée*), M. Marc DELAUNAY (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : M. Hervé HAMON, Mme Régine MARCHAND (*excusée*), Mme Marion GILBERT, Mme Estelle SAMSON, M. Yannick DELAMAIRE, Mme Corinne CLARET (*excusée*),
Suppléants : M. Olivier BARBET, M. Dominique MILLET, Mme Elisabeth DANIEL POIRIER, M. Hervé BOUSSION (*excusé*), Mme Isabelle MILET, Mme Serena LENEVEU (*excusée*).

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE, Mme Isabelle JEGOU, M. Denis LOISEAU (*excusé*).
Suppléants : Mme Catherine GUERIN, M. Jean-Louis BERTHELOT (*excusé*), M. Sebastian MACIAS (*excusé*), M. Frédéric BUAN (*excusé*).

Elus SUD : Titulaires : Mme Josiane FICHER (*excusée*), M. Dan JENSEN (*excusé*), Mme Fabienne GAUTIER RAMSAMINAICK (*excusée*).
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 Geneviève LETOURNEUX

SECRETAIRE ADJOINT : M. Gérard GENDROT (SUD)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

Mme Laëtitia BROCHEC, assistante administrative de la mission Relations Sociales.

Mme Stéphanie BOUTIN, assistante administrative de la direction des Ressources Humaines

EXPERTS :

M. Paul GARNERO, responsable du service Gestion et Ressources de la direction de la Communication (points 6A),

Mme Marie-Christine TREGARO, responsable du service Relations aux Publics (point 6A),

Mme Sandrine BARRÉ, responsable du service Droit des Sols (point 6B),

M. Daniel MARECHAL, responsable du service Postes de Travail de la direction des Systèmes d'Information (point 6C),

M. Roland THOMAS, directeur des Champs Libres (points 6G et 7A),

M. Hervé JAROUSSEAU, chef du service technique des Champs Libres (point 6G),

M. Pierre LECLERCQ, responsable du service Ressources et Moyens des Champs Libres (point 7A),

Mme Viviane PIHAN, responsable de la direction des Personnes Âgées (point 7B),

M. Xavier MAROT, responsable d'exploitation informatique à la direction des Systèmes d'Information (point 7C),

M. Thierry FORVEILLE, responsable service Etudes et Projets à la direction des Systèmes d'Information (point 7C),

Mme Anne-Françoise CARIOU, responsable du service Propreté et Fêtes (point 7D),

M. Mickaël HIARD, responsable de la mission Budget et Systèmes d' Information Ressources (point 10).

INVITES :

Mme Emilie NICOT, chargée de Ressources Humaines

La séance est ouverte à 09h10 et close à 12h25

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :	3
INFORMATIONS PREALABLES	5
DÉCLARATIONS PREALABLES	5
POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE	7
POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 30 MARS 2018	7
POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : DÉROULEMENT DE CARRIÈRES DES AGENTS DE CATÉGORIE C, B, A : RATIOS, CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT (AVIS)	8
POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : RÈGLEMENT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (AVIS)	11
POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 : MISE EN PLACE DES LIEUX DE VOTE (AVIS)	12
POINT 6 A : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DE LA COMMUNICATION : RÉVISION DES HORAIRES ET FONCTIONNEMENT DU POINT INFO DE RENNES MÉTROPOLE (AVIS)	13
POINT 6 B : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION AMÉNAGEMENT URBAIN ET HABITAT – SERVICE DROIT DES SOLS : RÉORGANISATION DU SERVICE DROIT DES SOLS (AVIS)	14
POINT 6 C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION : BILAN DE LA RÉORGANISATION SERVICE POSTES DE TRAVAIL – UNITÉ DEMANDES (INFORMATION)	16
POINT 6 D : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ACHATS – SERVICE IMPRIMERIE : NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE IMPRIMERIE (AVIS)	17
POINT 6 E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : RÉORGANISATION DE LA DIRECTION – CRÉATION D'UNE FONCTION DE DIRECTION ADJOINTE (AVIS)	18
POINT 6 F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ANIMATION (AVIS)	19
POINT 6 G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DE LA RÉGIE DE LA SALLE DE CONFÉRENCES ET DES ESPACES COMMUNS (AVIS)	23
POINT 7 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : PROTOCOLE ADDITIONNEL À L'ACCORD-CADRE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL - ACTUALISATION (AVIS)	24
POINT 7 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES (AVIS)	26
POINT 7 C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'UNITÉ DES CHAMPS LIBRES (AVIS)	29
POINT 7 D : PÔLE INGENIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – DIRECTION VOIRIE PROPRETÉ ET FÊTES : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE TERRAIN DE L'UNITÉ PROPRETÉ (AVIS)	30

POINT 8 : PÔLE SOLIDARITE CITOYENNETE CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE : CHARTE MATERNELLE VILLE DE RENNES : EDUCATION NATIONALE (INFORMATION).....	31
POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : ASTREINTES (AVIS)	34
POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION BUDGET ET SYSTEMES D'INFORMATION RESSOURCES : RAPPORT SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES (AVIS).....	35
POINT 11 : DIRECTION GENERALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS, DOCUMENTATION : RENNES 2030 : CONSULTATION INTERNE (INFORMATION).....	36
POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPETENCES : 2018 – EMPLOI – CREATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDEPLOIEMENT DE POSTES (AVIS)	37
POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES.....	48

INFORMATIONS PREALABLES

Pour la CFDT, mesdames Régine MARCHAND et Corinne CLARET sont remplacées respectivement par messieurs Olivier BARBET et Dominique MILLET.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, monsieur Denis LOISEAU est remplacé par Catherine GUERIN.

Le syndicat SUD ne dispose que d'une voix délibérative.

DÉCLARATIONS PREALABLES

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) informe, en introduction, que cette séance se terminera avec un pot convivial pour le départ de monsieur BOSSARD qui quitte la collectivité pour prendre des fonctions de DGA Culture, Sport, Santé, Jeunesse à Nanterre ainsi que pour le départ de monsieur DUBOIS qui devient DRH de l'INSA. Il les félicite pour la prise de leurs futures fonctions mais les regrettera. Il souhaite rassurer les organisations syndicales en leur indiquant que les présélections pour les remplacer sont en cours et que les jurys sont prévus d'ici trois semaines. Tout est fait pour les remplacer le plus rapidement possible et Johan THEURET assurera leur intérim en attendant. Il annonce enfin que la Maire de Rennes et le Président de Rennes Métropole recevront monsieur BOSSARD lors d'une réception à l'hôtel de ville le 12 juillet à 17h et que tous les membres du Comité Technique, du CHSCT et des CAP sont bien invités.

Il souhaite ensuite faire une autre intervention avant les déclarations préalables des organisations syndicales. Il y a beaucoup de dossiers mais un auquel il porte une grande attention est celui du RIFSEEP. Il est fier d'avoir fait adopter par l'équipe municipale, la Maire et le Président en tout 1^{er} lieu, un budget de 1,5 million. Il précise ne pas avoir fait cela tout seul puisqu'il est accompagné d'une charnière, mot utilisé consciemment en rapport avec le rugby, THEURET-BOSSARD. Si effectivement on peut penser qu'on aurait pu obtenir plus, entre les 150 000 euros prévu au départ et le 1,5 million adopté, il y a eu un choix très clair de l'équipe municipale, la Maire et le Président ; qui vient s'ajouter à ce qui a été fait sur les carrières et sur bien d'autres choses. Il voulait souligner cela, même s'il reste 4 réunions qui vont permettre des ajustements, certains souhaits des organisations syndicales étant tout à fait légitimes. Il va donc falloir trouver des équilibres au sein de cette enveloppe et de cette démarche mais il peut déjà dire qu'ils arriveront à un résultat conséquent et positif pour les agents.

Mme LESUR (CGT) souhaite bon vent à monsieur BOSSARD et monsieur DUBOIS. Ce sont de grosses pertes, surtout en cette période d'élections professionnelles, ces départs sont dommages et elle appréhende un peu cette transition. Elle donne ensuite lecture de la déclaration suivante s'agissant du droit de grève :

"Le 24 mai 2018, vous avez établi plusieurs notes de service qui visent à encadrer le droit de grève de certains agents de certains services de la ville de Rennes. Les organisations syndicales en ont pris connaissance par mail le vendredi 25 mai à 16h29 pour une application 6 jours plus tard.

L'ensemble de ces notes de service oblige les agents de certains services, de se déclarer gréviste avec un délai de prévenance de 48 h "pour maîtriser un éventuel risque de trouble à l'ordre public ou à la sécurité, en particulier du fait d'un défaut d'information auprès des usagers."

Il est important de rappeler que le droit de grève est un droit constitutionnel, qu'aucune jurisprudence constante ne vous permet d'obliger les agents à se déclarer grévistes 48 h à l'avance.

Les agents peuvent vous donner une intention et en aucun cas vous ne pouvez les obliger à vous donner une certitude 48 h à l'avance.

Cela est d'ailleurs précisé et confirmé dans l'arrêté du Conseil d'État du 6 juillet 2016, notamment dans son considérant 7, nous citons "les agents n'ont pas à se déclarer grévistes 48 h à l'avance avant le début de la grève fixée dans le préavis".

Tous les préavis de grève sont déposés auprès de votre autorité 5 jours francs avant le début de la grève pour permettre une négociation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale. Vous ne pouvez donc pas invoquer de défaut d'information auprès des usagers. Par contre, il est de votre responsabilité d'avertir que le service public sera perturbé et par conséquent fermé si le personnel n'est pas en nombre suffisant pour assurer l'exercice des missions en toute sécurité pour les usagers.

Ainsi, les notes de service que vous avez établi d'autorité tendent à faire penser que certains services deviennent indispensables, ces notes de services portent atteinte à la liberté fondamentale que constitue le droit de grève. Aussi nous vous invitons à lire la loi portant notamment l'article L.5212-2 du code du travail sur les droits de grève dans la fonction publique qu'aucune jurisprudence ne pourrait vidée de sa substance.

Le 31 mai, la Fédération des Services Publics de la CGT a adressé un courrier à madame la Maire avec en copie la DGCL et Monsieur Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, nous sommes le 15 juin, nous n'avons aucune réponse ni proposition de rencontre de la part de madame la Maire.

Nous remettons en cause, une fois de plus le fond et la forme des pratiques utilisées au sein de nos collectivités à savoir la rapidité et le passage en force de nouvelles mesures concernant le personnel soit sans, ou très peu, de consultation avec les organisations syndicales, soit sans tenir compte de la majorité syndicale.

La CGT s'opposera à toute remise en cause du droit de grève et à toute disposition que les dirigeants entendent incorporer dans les contrats du service public dès lors que celles-ci seraient de nature à induire un chantage ou une pression sur le personnel, ce qui est de nature à porter atteinte aux conditions d'exercice du droit constitutionnel.

Comptant sur votre diligence à prendre en compte cette analyse, nous vous demandons l'annulation des notes de services sur le droit de grève."

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

"La colère est forte aux bâtiments communaux, mais pas seulement, concernant la nouvelle classification des métiers de la catégorie C, par le manque d'équité et d'égalité. Comme annoncé lors des comités techniques précédents, le syndicat FO est hostile à cette classification. Nous réitérons la demande de disparition du parcours 1, au profit des seuls parcours 2 et 3, par le transfert des agents du 1^{er} parcours dans le second et par effet de bascule le transfert des agents du second parcours dans le parcours 3. Notre demande se légitime au renouvellement du Label Égalité. Aussi nous souhaiterions connaître l'impact financier d'une telle mesure pour en apprécier la soutenabilité financière. Nous avons adressé un courrier à madame la Maire dans ce sens.

Sur le RIFSEEP, les premiers chiffres viennent d'être dévoilés, le montant d'1,5 million d'euros annoncé est une bonne nouvelle au vu des 150 000 € annoncés en 2017. Toutefois nous émettons certaines inquiétudes face au calendrier sur 4 ans, nous n'avons aucune garantie que la future majorité municipale consente à financer des décisions qui ne seront pas les leurs.

Nous attendons l'ensemble des chiffres avec impatience car les premiers documents révèlent des coquilles : Dans le tableau des métiers, il est indiqué que les AER auront une augmentation de leur régime indemnitaire de 243 € en 2022, alors que le document RH diffusé sur l'Intra annonce lui 163 €, soit un différentiel de 80 €. De même pour les animateurs de loisirs les montants ne sont pas concordants mais dans une moindre mesure.

Des gains pour le plus grand nombre et un maintien à minima, c'est l'engagement pris par l'employeur, toutefois nous notons que pour 22 métiers le gain mensuel oscillera entre 0,50 € et 6,60 €. Si sur un plan strictement mathématique c'est effectivement un gain, au quotidien c'est aux agents ne ressentiront pas une amélioration de leur pouvoir d'achat. Nous réitérons notre demande de ne pas voir mensualiser les primes annuelles.

Nous attendons les prochaines rencontres avec impatience.

Nous avons été saisis par le service Marché Public de la direction des Espaces publics et des Infrastructures, qui tire la sonnette d'alarme quant à leurs effectifs et les missions qui continuent d'affluer. Le personnel semble être au bord de la rupture.

Enfin, sur le droit de grève, je rejoins la CGT qui a fait une déclaration très complète. Le syndicat FO a adressé un courrier à madame la Maire de Rennes et monsieur le Président de Rennes Métropole, réclamant le retrait des notes réglementant le droit de grève dans 5 services. À défaut, nous porterons ces notes au tribunal administratif."

Mme GUERIN (UGCT-CGT) demande quelles motivations ont poussé madame la Maire et l'administration à envoyer ces courriers restreignant le droit de grève dans certains services, si cela est en prévision des attaques contre le statut de la fonction publique qui vont avoir lieu dans les mois à venir. En effet, après avoir eu la peau du statut des cheminots, elle peut imaginer que le gouvernement Macron va s'attaquer au statut des fonctionnaires, ses déclarations le laisse entrevoir. Elle se demande donc si ce cadrage du droit de grève dans certains services, et dans les services les plus visibles, ne prépare pas le terrain et va ainsi éviter que les agents se mobilisent pour défendre leur statut.

M.CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique que son intervention va être plus légère que les interventions précédentes et donne lecture de la déclaration suivante :

"À quelques jours des épreuves du Bac de philo, dont nous avons, pour certains, garder des souvenirs contrastés et différents, nous sommes rattrapés par l'actualité nationale terre à terre. En effet, en plus de savoir compter sur ses doigts pour savoir si nous sommes dans les trois jours de la circulation normale des trains ou dans les deux jours de grève, nous sommes apostrophés par la possibilité, par un syndicat de l'intersyndicale historique, de lever partiellement la grève sur

les lignes TER et transiliens qui transportent majoritairement les étudiants, ceci afin de leur permettre de passer les épreuves du Bac philo et non pas dans un objectif de sortie de grève.

Mais revenons quelques instants sur ce Bac philo qui nous rattrape et percute certaines convictions chez les grévistes et potentiellement, sur la légitimité d'une action de grève.

Je vous propose de philosopher quelques instants, en reprenant et adaptant des propos de monsieur Jean-Luc Mélenchon qui aurait pu donner un bon sujet au Bac philo. "Dans le domaine des réalités matérielles, la dispute à ce sujet s'appelle la science. Dans le domaine des choses auxquelles on peut croire ou ne pas croire, cela s'appelle la philosophie. Dans le domaine de ce qui est bon de faire ou de ne pas faire dans la société, cela s'appelle la politique. Dans le domaine de ce qui est d'un intérêt collectif ou pas, dans les réformes statutaires pourraient s'appeler le syndicalisme. Toute vérité ne jaillira que d'une dispute. C'est la dispute qui fait apparaître les possibles du réel et, à la fin, il faut bien que les instances tranchent. Le dialogue social, c'est la dispute."

Aujourd'hui, votre nouveau modèle de dialogue social basé uniquement sur la remise de documents sans possibilité d'échanges verbaux, sans réponse à nos demandes de compléments d'information pour bâtir des contre-propositions ne peut être ressenti que comme une censure à la dispute.

Alors, ne devrions-nous pas revenir au stade de la dispute au lieu de s'envoyer des notes de service contre des préavis de grève qui n'aboutiront, au final, comme dans un couple qui tend à divorcer, qu'à ne se parler par l'entremise d'avocats avant de ne plus nous parler du tout."

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) se dit déçu de la fin de son intervention, s'il a bien compris l'esprit, le mot dispute ne lui convient pas.

Sans vouloir rentrer dans des débats, il réagit toutefois sur le propos tenus sur le droit de grève. La Ville de Rennes s'est suffisamment exprimée au travers de la Maire pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, ils ne sont pas les porte-paroles du gouvernement Macron. Leur position sur l'avenir de la fonction publique a déjà largement été exprimée pour qu'il n'y ait pas de question. Il rappelle qu'ils sont en opposition frontale et totale avec les projets envisagés même s'ils ne sont pas opposés au fait que la fonction publique, comme tout autre secteur de la société, doit évoluer. Mais cela n'a aucun rapport avec le dossier dont ils parlent. Il souhaite simplement rappeler que le dossier, non pas sur le droit de grève mais sur les conditions d'exercice du droit de grève, est un sujet dont ils ont parlé depuis longtemps puisqu'il a des souvenirs datant du mandat précédent avec Gilles SUIGNARD. Sur le fond, les organisations syndicales connaissent bien la question. Il n'y a aucune remise en cause du droit de grève et ils ne trouveront nulle part dans la note de madame QUINAUT, d'éléments juridiques qui le démontreraient. Il s'agit bien d'un droit fondamental sur lequel la municipalité, qui est en place depuis 1977, ne peut pas être mise en défaut.

Par contre, la volonté, qui n'est pas nouvelle, est de trouver un équilibre entre le respect du droit de grève et le fait d'être un service public qui, en particulier envers certaines populations et notamment les enfants s'agissant des écoles et des crèches, doit assurer une continuité. La solution proposée est donc une solution d'équilibre, peut-être pas idéale mais qui permet d'assurer une continuité du service public tout en garantissant ce droit fondamental. Il y a eu beaucoup de discussions avec Jim BOSSARD, Johan THEURET, Laurence QUINAUT, la Maire et le Président.

Pour être très précis, ils ont reçu deux courriers, un de la CGT et un de SUD, qui considèrent que les notes sont illégales et qu'elles doivent être annulées. Pour sa part, il pense qu'elles ne sont pas illégales et ne les annulera donc pas. Les organisations syndicales auront une réponse écrite mais si, au-delà de cela, elles souhaitent contester ces notes juridiquement, elles sont dans leur droit et c'est de leur responsabilité. Il indique simplement que cette position est affirmée, préparée et réfléchie.

Enfin sur le RIFSEEP, il peut comprendre que monsieur JOURDAN s'interroge sur la durée de 4 ans. Il espère ne pas devoir interpréter cette inquiétude comme le souhait de changement de majorité politique aux prochaines élections. Plus sérieusement effectivement, monsieur JOURDAN n'a pas tort mais il faut faire des paris. La majorité municipale sera toujours là aux prochaines élections et ce dossier se poursuivra, comme les autres.

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

Madame Geneviève LETOURNEUX et monsieur Gérard GENDROT (SUD) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 30 MARS 2018

Mme LESUR (CGT) fait remarquer qu'elle apparaît comme excusée alors qu'elle est citée ensuite, elle était donc bien présente.

Elle dit ensuite que la charte maternelle est indiquée pour avis sur l'ordre de passage alors qu'il est noté pour info sur l'ordre du jour. Elle demande donc si c'est un avis ou une info.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) répond que c'est une information.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 30 mars 2018** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : DÉROULEMENT DE CARRIÈRES DES AGENTS DE CATÉGORIE C, B, A : RATIOS, CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT (AVIS)

M. JOURDAN (FO) indique que son intervention concernera uniquement les agents de maîtrise et donne lecture de la déclaration suivante :

"Nous déplorons le maintien de critères internes pour les agents de maîtrise de niveau 1 alors que leurs grilles indiciaires sont moins favorables que les grilles des adjoints techniques de niveau 1 et le refus d'accès au grade de technicien pour les agents de maîtrise de niveau 2, alors qu'ils assument de plus en plus des missions qui relèvent de la catégorie B. Ce choix qui n'a pas de raison purement financière mais essentiellement dogmatique, contribue à un sentiment de mépris et de non reconnaissance au vu du travail effectué souvent depuis de longues années.

Nous souhaiterions avoir une réponse pour l'attribution de la NBI pour tous, quel que soit le nombre d'agent encadré, ce point n'a toujours pas fait l'objet d'une réponse de la part de l'administration. La NBI n'étant pas vu dans le cadre du RIFSEEP, nous devrions avoir une réponse séparée."

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

"Sur les agents de maîtrise, les évolutions proposées permettent d'améliorer le déroulement de carrières des agents de maîtrise de niveau 1. Ceux des agents de maîtrise de niveau 2 avaient été accélérés de 2 ans avec l'évolution de critères statutaires inscrits dans le PPCR.

Nous avons proposé, pour rendre plus attractifs ces postes, de supprimer la différence faite entre les AM1 et AM2 par la carrière pour ne maintenir que l'écart de régime indemnitaire et nous regrettons de ne pas avoir été entendus sur ce point même si nous reconnaissons que cette demande n'est pas partagée par l'ensemble des agents de maîtrise.

Nous attendons le travail de révision de la répartition des postes entre AM1 et AM2 et l'identification des postes qui relèveront du grade de technicien, ce travail doit permettre de reconnaître les évolutions fortes que les postes ont connues ces dernières années. Détail pratique mais indispensable pour travailler correctement : nous attendons que nous soit transmise la liste de la classification actuelle.

Le rapport ne mentionne pas l'engagement pris lors des rencontres à ouvrir dès 2018 le recensement des postes ou métiers qui pourraient relever de cette carrière dans d'autres secteurs d'activité, notamment dans des filières plus féminisées. C'était un point essentiel pour la CFDT dans ces discussions et nous vous demandons de réaffirmer cet engagement.

Pour les déroulements de carrière des agents de catégorie B, nous sommes satisfaits que les ratios soient relevés dès cette année à 50%, vous vous êtes engagés lors des rencontres à les rediscuter l'année prochaine, là encore nous vous demandons de confirmer cet engagement.

Nous sommes aussi satisfaits que l'application des critères statutaires entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade soit actée dès cette année. Cela permettra de débloquent dès 2018 beaucoup de situations et de valoriser une catégorie bloquée depuis longtemps.

La classification en 2 parcours sera travaillée au prochain semestre, nous insistons sur la prise en compte de la notion de référence et de personne ressource, de la notion d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel et sur l'importance de considérer cet encadrement qu'il concerne des équipes en interne ou des prestataires extérieurs ou des intermittents.

Vous indiquez que les critères d'avancement seront définis au second semestre pour l'accès au 3^{ème} grade mais vous vous êtes déjà engagés à ce que tous les métiers déroulent au dernier grade. Nous vous demandons de communiquer largement auprès des agents sur les mesures à effet 2018 mais aussi sur cette perspective car des nombreuses informations contradictoires circulent dans certains services. Certains responsables incitent même leurs agents à quitter la collectivité en indiquant par exemple qu'à partir de 2019, plus aucun technicien n'atteindra le dernier grade, ce qui est faux. Un autre agent a finalement refusé un poste sur lequel il avait postulé car on lui a affirmé qu'il ne déroulerait pas au 3^e grade. Et ces exemples sont loin d'être isolés hélas.

Nous vous demandons de communiquer directement auprès des agents comme vous avez déjà pu le faire sur d'autres sujets pour montrer que des évolutions sont déjà actées et que d'autres sont à venir et vont dans le sens d'une meilleure évolution de carrière.

Sur la catégorie A, nous sommes satisfaits des évolutions actées dans ce rapport pour l'ensemble des catégories A, notamment le déroulement sur au moins 2 grades et l'harmonisation des critères d'avancement.

Nous pointions depuis longtemps la nécessité de statuer sur les critères d'avancement pour la filière culturelle qui ne bénéficiait jusqu'ici, pour les attachés de conservation, d'aucun grade de déroulement. Nous sommes donc satisfaits que leur situation se débloquent. Nous aurions aimé que ces propositions puissent s'intégrer dans un schéma plus large qui évoquerait l'ensemble des filières car certains postes sont ouverts à la fois dans la filière culturelle mais aussi administrative. Mais nous comprenons que les calendriers soient serrés au vu des multiples discussions en cours.

Les critères d'avancement proposés nous conviennent pour les 2 cadres d'emploi. L'ouverture de l'accès au grade de conservateur est aussi une bonne chose. Nous espérons que cette passerelle pourra être aussi envisagée pour d'autres métiers.

Cependant, nous regrettons de ne pas avoir été destinataires du projet de classification des postes car nous avons fait cette demande à plusieurs reprises, demande acceptée mais nous n'avons rien reçu, alors que cela nous aurait permis de traduire réellement les critères retenus dans le rapport, sur lesquels nous avons formulé des remarques, partagées par les agents concernés que nous avons rencontrés."

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

"Nous maintenons notre point de vue sur la question des classifications des métiers de la catégorie C qui est injuste, inégalitaire, inéquitable, et nous recevons de plus en plus d'interpellations des agents qui croisent leur nouveau déroulement de carrière avec les éléments liés au RIFSEEP qui montre des écarts de salaires entre 600 et 300 € en fonction du parcours de rattachement et ne sont pas satisfaits de ce qu'ils lisent.

En ce qui concerne les déroulements de carrière des agents de catégorie B, nous sommes toujours en attente des éléments de réponses à l'ensemble de nos questions. Vous nous reprochez de ne pas faire de propositions mais sans les chiffres et éléments concrets demandés, nous ne pouvons faire de propositions.

En ce qui concerne les déroulements de carrière des agents de catégorie A, nous sommes demandeurs de la liste des agents avec leur niveau de classification. Nous avons bien noté que la notion d'équipement restait à définir mais elle est essentielle pour classer les agents dans les niveaux et donc pour définir leur régime indemnitaire de demain." Nous voterons contre ce rapport."

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) répond tout d'abord à la question très précise de monsieur JOURDAN sur l'attribution de la NBI pour tous. S'il n'a pas peut-être pas eu de réponse formelle, la réponse a été suffisamment claire durant les réunions auxquelles monsieur JOURDAN a assisté. Il rappelle que l'attribution de la NBI répond à plusieurs critères et que la collectivité s'appuie sur une jurisprudence pour attribuer la NBI à certains types de postes uniquement. Il précise, s'agissant de agents de maîtrise, qu'il n'y a pas d'accès à la catégorie B mais qu'un travail est amorcé afin d'identifier, avant la CAP de fin d'année, les postes qui, à ce jour, ne peuvent plus être considérés comme des postes d'agent de maîtrise ou des postes d'agent de maîtrise de niveau 1 qui doivent être classifiés en niveau 2. Cette ouverture n'est pas négligeable en plus de l'évolution des critères.

Il revient ensuite sur l'intervention de madame GILBERT et en 1^{er} lieu sur la question des ratios. Il confirme que ces ratios ont été établis pour la catégorie B sachant que ni les classifications ni les critères d'avancement entre le 2^{ème} et le 3^{ème} grade n'ont été déterminés. Les ratios font partis des éléments qui déterminent les règles d'évolution de carrière et ne peuvent pas en être déconnectés. De nouveaux ratios seront donc déterminés au regard des autres critères qui seront retenus et de la classification des postes. Ces ratios pourront donc être augmentés. Il atteste que cet engagement est maintenu. Il indique ensuite que comme le demandent madame GILBERT et monsieur CHAVROCHE, la classification actuelle des postes de la filière culturelle va leur être envoyée. S'agissant de la catégorie B, il rappelle que tous les postes ne sont pas classifiés. Il rappelle aux organisations syndicales que, pour la filière administrative, il y a des critères de poste et d'agent, ce qui rend difficile une classification lisible et arrêtée des postes de catégorie B. enfin il indique qu'une communication de ces éléments sera effectuée puisqu'il est impératif de montrer les évolutions aux agents afin qu'ils en aient conscience et pour souligner qu'elles ne sont pas neutres. En effet, il avait donné des chiffres en réunion préparatoire et rappelle que le fait d'appliquer les critères statutaires pour la catégorie B dès cette année double quasiment le nombre de possibilités d'accès au 2^{ème} grade. Le principe retenu, contrairement à l'exemple donné, est qu'il sera plus facile d'accéder au 3^{ème} grade puisque tous les postes permettront d'y accéder. En outre, seules les conditions d'accès seront révisées et il rappelle qu'il est rarement arrivé que les conditions d'accès soient revues à la baisse. Une fois le rapport soumis à l'avis du Comité Technique, il y aura donc bien une communication.

Mme GILBERT (CFDT) remercie monsieur BOSSARD pour ces précisions et rappels des engagements. Elle revient néanmoins sur l'engagement de travailler à un recensement des postes des filières autres que la filière technique qui pourraient relever de la carrière d'agents de maîtrise. Il avait été évoqué, en réunion, un recensement à partir de cette année afin que les postes puissent être ouverts dès 2019, ce qui n'apparaît pas dans le rapport. Elle demande donc que cet engagement soit réaffirmé pour voter favorablement.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) confirme à la fois le principe et le calendrier sous réserve que les agents qui vont effectuer ce recensement confirment que c'est absorbable avant la fin de l'année.

M. MILLET (CFDT) a entendu son voisin dire que les agents étaient insatisfaits de savoir dans quel parcours ils sont mais, sauf erreur de sa part, ils attendent toujours de savoir de quel parcours ils relèvent.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique que les courriers individuels sont partis et qu'ils devraient être reçus par les agents ces jours-ci.

M. JOURDAN (FO) rappelle la demande formulée de trois votes séparés.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) répond défavorablement à cette demande car ce ne serait pas cohérent.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les déroulements de carrières :

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

M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X	
M. Frédéric BUAN (CGT)		X	
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X	
Pour SUD		1	
M. Gérard GENDROT		X	
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
Pour FO			1
M. Jérôme JOURDAN			X
TOTAL DES VOIX	7	5	1

POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : RÈGLEMENT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (AVIS)

M. HAMON (CFDT) indique qu'il ne va pas à nouveau rentrer dans les débats puisqu'il y a eu de nombreuses rencontres sur l'élaboration de ces règlements électoraux. Il y a eu un réel travail de fond et de rigueur qu'il salue, puisque la réalisation de ce type de document nécessite de nombreuses lectures et relectures. Ce document doit permettre aux organisations syndicales de préparer sereinement les élections, l'objectif, pour la CFDT, est son application et de faire en sorte que leurs préoccupations soient à présent tournées vers la réussite des élections et que, par exemple, le débat du vote électronique soit derrière eux. Il indique que deux points de détails doivent encore être finalisés et sont indiqués dans le rapport puisqu'ils doivent être validés en conseil d'administration du CASDEC prochainement. Il s'interroge néanmoins sur le fait que la liste des membres des bureaux doit être adaptée suite aux départs de Samuel DUBOIS et de Jim BOSSARD.

Mme LESUR (CGT) fait remarquer que certaines organisations syndicales avaient demandé des heures syndicales supplémentaires pour les élections qui ont été refusées. Elle traduit donc sa déception.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) indique que les organisations syndicales ont le droit de demander mais s'agissant des heures syndicales, il pense que les organisations syndicales disposent des heures nécessaires et est en accord avec la décision prise.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le règlement des élections professionnelles :

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

Avis favorable

M. Dominique MILLET	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		4		
Mme Christine LESUR (CGT)		X		
M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD		1		
M. Gérard GENDROT		X		
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
TOTAL DES VOIX	7	5	1	

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 : MISE EN PLACE DES LIEUX DE VOTE (AVIS)

M. HAMON (CFDT) indique que son intervention sera dans la même lignée que la précédente. Il y a eu un réel travail d'anticipation et de lien avec les services. La CFDT souhaitait un maillage sur le territoire afin que tous les agents puissent accéder à un lieu de vote dans un temps de déplacement restreint et elle a été entendue puisque les quelques points de vote supplémentaires demandés ont été intégrés.

M. GUIHUR (FO) demande, s'agissant des élections du CASDEC, où voteront les électeurs puisqu'il n'est pas prévu de point de vote pour les agents du CEBR et d'Archipel Habitat.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique qu'il est assez technique et qu'il aime bien quand les choses sont dessinées. Pour reprendre l'expression d'Hervé HAMON sur le maillage du territoire, il aurait souhaité avoir une carte qui serait plus parlante qu'une liste de points.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) y est favorable. S'agissant de la remarque de monsieur GUIHUR, les agents d'Archipel Habitat, pourront voter à Rennes Métropole et il va vérifier pour les agents du CEBR.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la mise en place des lieux de vote :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD		1		
M. Gérard GENDROT		X		
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	8	5		

POINT 6 A : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DE LA COMMUNICATION : RÉVISION DES HORAIRES ET FONCTIONNEMENT DU POINT INFO DE RENNES MÉTROPOLE (AVIS)

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

"Le transfert des enquêtes publiques de la direction Aménagement Urbain et Habitat vers le Point Info de la direction de la Communication s'est organisée en lien avec les agents du le Point Info. Pour mémoire, avant la mutualisation des services de la ville et de la métropole, les agents du le Point Info de Rennes Métropole accueillaient les enquêtes publiques de la métropole. Les agents du le Point Info ont donc une bonne connaissance de cette mission. La réorganisation des horaires du le Point Info qui découle de cette nouvelle mission a été menée en concertation avec les agents de ce service, ce dont nous nous félicitons. Par ailleurs, nous apprenons la création d'un nouveau poste de chargé de communication à la direction de la Communication qui permet de déprécier la situation d'une personne cumulant les contrats courts et qui porte de nombreux projets de communication stratégiques. La CFDT avait déjà validé la réorganisation du service, des améliorations ont été ressenties tant du côté des usagers que de celui des agents. Même si nous restons vigilants sur la charge de travail, une année d'expérimentation avec un retour pourrait nous convenir."

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

"Nous avons eu l'occasion d'échanger avec les agentes du point info de Rennes Métropole qui accueillent ces évolutions avec beaucoup de sérénité et de professionnalisme. Nous pouvons même dire qu'elles étaient en demande de voir évoluer leurs missions et leurs compétences."

Nous avons bien noté qu'une expérimentation était en cours depuis le 5 juin dernier. Nous attendons les conclusions de cette expérimentation et nous ne manquerons pas de retourner écouter les agentes en poste."

Nous aimerions juste savoir si des enquêtes publiques règlementaires peuvent se dérouler sur des samedis, dimanches ou jours fériés. Si tel peut-être le cas, quelles sont les modalités d'ouverture du bâtiment et du point info (agent de sécurité, heures supplémentaires, horaires de travail, conformité avec le code du travail...).

Pour autant nous voterons pour ce rapport."

M. GARNERO (responsable du service Gestion et Ressources de la direction de la Communication) indique qu'il n'est pas prévu que les enquêtes aient lieu le samedi et le dimanche, le service ayant des horaires d'ouvertures classiques d'un service administratif. Il précise ensuite que l'expérimentation évoquée depuis le 5 juin n'a pas eu lieu. Deux enquêtes sont actuellement en cours, la 1^{ère} concerne le PLU de Saint-Jacques, qui est disponible à la mairie de Saint-Jacques mais également au Point Info depuis le 11 juin. La 2^{ème} va se mettre en place le 18 juin, il s'agit de la grande enquête de concertation sur Rennes 2030. Il précise que pour ces 2 enquêtes, la direction des Moyens et des Achats a mis en place un espace aménagé avec la mise à disposition de deux ordinateurs. L'expérimentation a donc commencé le lundi précédent.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) ajoute que les agents apprécient vraiment la modification de la borne d'accueil et trouvent qu'il y a une meilleure visibilité des personnes qui entrent.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la révision des horaires et fonctionnement du Point Info de Rennes Métropole** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 6 B : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION AMÉNAGEMENT URBAIN ET HABITAT – SERVICE DROIT DES SOLS : RÉORGANISATION DU SERVICE DROIT DES SOLS (AVIS)

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

"Nous partageons deux des objectifs de cette réorganisation : faciliter l'accès de l'utilisateur à ce service et mieux réguler la charge de travail des agents.

Les avis sont assez partagés sur le fait que les propositions contenues dans ce rapport permettent d'atteindre ces objectifs comme la mise en place de la plateforme téléphonique. Pour les uns, cela permettra d'apporter une première réponse à l'utilisateur et de solliciter moins les instructeurs tandis que d'autres estiment que cela ne changera que très à la marge la situation actuelle car les questions posées par les usagers sont souvent techniques ou car les professionnels ont les contacts directs des agents concernés et continueront de les solliciter directement.

De même les agents qui seront amenés à travailler sur cette plateforme téléphonique appréhendent différemment la transformation de leur poste et de leurs missions. Certains sont motivés pour aller vers davantage d'expertise d'autres sont inquiets de cette évolution.

De façon assez unanime, les agents jugent que le temps de l'accompagnement de ce projet a été trop long, 2 ans. Ils sont en attente d'éléments plus concrets sur les prochaines échéances au-delà des grandes lignes de calendrier transmises.

Côté CFDT, nous regrettons que cette réorganisation n'ait pas été l'occasion de valoriser voire de requalifier certains postes, nous l'avons dit lors de la rencontre préalable à cette instance.

Par exemple, nous avons demandé que les postes d'instructeurs puissent être fléchés dès 2018 pour accéder au dernier grade, ils sont qualifiés d'experts dans le rapport, nous souhaitons que cela puisse se traduire concrètement dans leur évolution de carrière.

De même, nous avons évoqué les postes d'administrateurs progiciels. Il semblait y avoir consensus pour dire que les missions de ces postes ne relevaient plus de la catégorie C mais plutôt de la catégorie B. Nous vous avons demandé de faire évoluer ces deux points à l'occasion de cette réorganisation, nous voyons que le rapport est cependant identique à celui déjà présenté. Nous souhaiterions vous entendre sur les démarches entreprises et sur les raisons qui ont conduits à ne pas faire évoluer ces deux situations.

Nous demandons aussi, au vu des changements importants induits par ces propositions qu'un premier bilan puisse nous être présenté après 6 mois de fonctionnement."

Mme BARRE (responsable du service Droit des Sols) aborde tout d'abord la plateforme multimédia et indique qu'elle peut comprendre les avis divergents des agents. L'expérimentation menée l'année précédente a duré 5 semaines, il faut donc probablement plus de temps pour en faire ressortir les effets. Pour autant, dans le bilan, des éléments positifs sur l'accueil de l'utilisateur sont ressortis. En effet, elle cite le nombre d'appels traités puisque durant l'expérimentation, seuls 5% des appels ont été perdus contre 15% habituellement. S'agissant des transferts d'appels, seuls 40% des appels ont été transférés, les agents sur la plateforme ont donc été en mesure de répondre. Il restera toujours des questions très techniques et réglementaires qui nécessiteront un transfert à l'instructeur mais il n'y a pas eu de retour sur l'encombrement des lignes, la plateforme prenait réellement en charge l'appel et si l'instructeur n'était pas disponible, l'appel se concluait avec une prise de rendez-vous téléphonique ou physique. Cela a été vécu positivement par les instructeurs mais c'est effectivement un changement de méthode avec un 1^{er} filtrage.

S'agissant des numéros de téléphones connus des professionnels, une relation de confiance s'est établie et les numéros ne changeront pas, les instructeurs pourront toujours être contactés directement, il est normal que les professionnels aient un contact privilégié. Pour autant, les modèles de courriers ont déjà été adaptés avec un numéro d'entrée unique. Pour les assistants, comme les usagers attendent des réponses techniques, cela implique qu'ils aient connaissance des outils, des procédures et donc, qu'ils approfondissent leurs connaissances. Ils ont donc eu des temps de formation. Cela peut les interroger sur leur poste, c'est pour cela qu'il a été fait appel au volontariat pour se positionner sur ces postes. Les agents ont eu le choix.

Elle aborde ensuite les administrateurs de progiciels, pour lesquels des missions particulières ont été identifiées. Ils montent en puissance car il y a un fort développement d'outils numériques, du travail sur les pages web, de nouveaux outils informatiques à déployer pour les communes et les usagers qui demandent une maintenance et une hotline. Ces agents sont effectivement des agents de catégorie C qui effectuaient ces missions à mi-temps. Aujourd'hui, ce seront des missions à temps plein qui nécessitent effectivement une expertise puisqu'ils forment des agents en interne et en externe. Elle indique donc que l'évolution du poste est à l'étude et qu'ils ont déjà commencé lors de la classification des postes de catégorie C puisque ces postes sont en P3 alors que toutes les autres assistantes sont en P2. Cela a constitué un 1^{er} pas pour reconnaître la spécificité de leur métier.

Sur le calendrier, cela fait effectivement 2 ans que le projet a débuté mais il y a eu une grosse phase de diagnostic qui a duré un an. Pendant cette période, ils ont rencontré beaucoup d'acteurs internes et externes pour pouvoir faire des propositions de scénarios. À partir de ces scénarios, ils sont entrés dans une phase expérimentale sur différents sujets comme la plateforme et la dématérialisation. Elle informe qu'ils envisagent d'être prêts avant la fin 2018, même si la période d'été n'est pas propice et qu'une phase d'expérimentation sur le dépôt des permis via un guichet numérique est encore en cours.

Elle indique ensuite que le bilan à 6 mois sera fait.

Enfin, sur le dernier point qui concerne l'évolution de carrière des agents de catégorie B, ce point a été discuté avec les instructeurs au travers du travail sur leurs fiches de postes. En effet, leur travail va un peu changer, même s'ils restent sur des analyses techniques et juridiques pour proposer des solutions, le fait de passer à une procédure dématérialisée avec d'autres modes d'échanges va faire évoluer leur métier. C'est donc un sujet encore en cours et qui va se poursuivre au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles procédures, en lien avec le parcours des instructeurs.

Mme GILBERT (CFDT) confirme que le parcours 3 semble avoir reconnu le métier des administrateurs progiciel mais pas suffisamment. Elle demande donc que le bilan à 6 mois permette de revoir la situation de ces collègues. Il serait possible de comparer leurs fiches de postes aux agents de la direction des Systèmes d'Information, comme cela avait été fait au moment de la mutualisation de la direction des Finances, les postes avaient été transformés afin que les agents puissent accéder à la catégorie B dès qu'ils remplissaient les conditions.

Mme BARRE (responsable du service Droit des Sols) prend note de la demande.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation du service Droit des Sols** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Marion GILBERT			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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	7		6	

POINT 6 C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION : BILAN DE LA RÉORGANISATION SERVICE POSTES DE TRAVAIL – UNITÉ DEMANDES (INFORMATION)

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

"Depuis longtemps était attendue une réorganisation qui satisfasse les agents utilisateurs et les agents en charge des missions. C'est un fait accompli, Pythéas fonctionne avec efficacité tant pour les réponses que sur les délais. La méthode de travail et le temps d'expérimentation ont permis, au fil de l'eau, des aménagements et ce malgré la difficulté de recruter des informaticiens tant le secteur est sous tension."

M. MARECHAL (responsable du service Postes de Travail) rappelle simplement que l'engagement de la direction des Systèmes d'Information était de faire une restitution de cette expérimentation. Il est toujours bien de faire un bilan et cela permet au service de bien se réinterroger sur ce qu'ils ont fait.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) traduit son inquiétude, pour l'avenir, quant au futur changement de logiciel qui peut engendrer une multiplication des demandes d'intervention sur le classement, la récupération des mails, les changements de traitement de texte ou autre.

M. MARECHAL (responsable du service Postes de Travail) indique qu'ils estiment avoir anticipé Zimbra puisque ces difficultés sont remontées pendant la phase de tests et ils travaillent donc à résoudre ces problèmes.

M. THEURET (directeur général adjoint du pôle Ressources) ajoute, sans rentrer dans la technicité, que la migration ne se fera que lorsqu'ils auront la certitude que l'archivage et la récupération des mails notamment, puissent se faire dans

de bonnes conditions. Il apporte la garantie que la bascule ne se fera pas dans un mode dégradé c'est pourquoi ils avancent tranquillement avec des agents qui effectuent des tests. Il rappelle que la bascule ne se fera pas d'un coup mais progressivement sur environ 6 mois.

M. GUIHUR (FO) demande le power point de la réunion de préparation qui a eu lieu en mai.

M. MARECHAL (responsable du service Postes de Travail) indique que cela a été fait mais qu'il peut lui renvoyer sans problème.

Les représentants du personnel prennent acte de cette information

POINT 6 D : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ACHATS – SERVICE IMPRIMERIE : NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE IMPRIMERIE (AVIS)

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

"La CFDT partage le fait qu'il faille une réorganisation du service Imprimerie, au vu des tensions fortes au sein de ce service et des difficultés relevées, dont certaines remontent à de nombreuses années, qu'il fallait faire évoluer l'organisation de ce service.

Nous resterons attentifs à la situation et au soutien qui sera apporté au nouveau ou à la nouvelle responsable de ce service pour que les difficultés rencontrées ne réapparaissent pas. Nous restons réservés sur la suppression d'un poste alors que la charge de travail reste constante et forte."

M. JOURDAN (FO) demande que deviennent l'ingénieur et les 2 techniciens qui, aujourd'hui ne sont plus positionnés sur ce nouvel organigramme.

M. CADRAN (directeur des Moyens et Achats) rappelle que cette réorganisation était nécessaire et a été travaillée avec les agents du service. La proposition construite donne plus de sens à la chaîne graphique. Il souligne l'accompagnement de CoProD et l'implication des agents dans le processus. Il indique que, tout comme les organisations syndicales, il sera attentif à l'accompagnement du nouveau responsable qui a été recruté et qui arrivera le 16 juillet. Le chef de fabrication est en cours de recrutement et il informe les organisations syndicales que la clôture des candidatures ayant lieu le 28 juin, la présélection aura lieu le 4 juillet et le jury aura lieu le 11 juillet. Il ajoute que la nouvelle organisation prévoit le recrutement d'un agent de maîtrise qui aura lieu par la suite. Il aborde ensuite les situations des 2 collègues qui prennent de nouvelles fonctions durant l'été. S'agissant de la suppression de poste, il indique que la nouvelle organisation le permet au regard des modifications des manières de faire.

M. JOURDAN (FO) souhaite réagir car l'organigramme indique bien que les postes de technicien et d'ingénieur sont en cours de recrutement mais pas l'agent de maîtrise ce qui laissait à penser que le poste était déjà pourvu. Étant donné que, dans l'équipe, des agents sont titulaires de l'examen professionnel, il demande si la réflexion s'oriente vers un recrutement interne.

M. CADRAN (directeur des Moyens et Achats) approuve le fait que l'équipe comprenne des agents tout à fait qualifiés. Le jury délibérera mais il y aura probablement des candidatures internes.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la nouvelle organisation du service Imprimerie :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Marion GILBERT			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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO				1
M. Jérôme JOURDAN				X
TOTAL DES VOIX	6			7

POINT 6 E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : RÉORGANISATION DE LA DIRECTION – CRÉATION D'UNE FONCTION DE DIRECTION ADJOINTE (AVIS)

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

"Nous sommes, semble-t-il, tous autour de la table conscients du rôle essentiel du service Usagers et Action Éducative, du poids qui en découle et des différents drames endurés.

C'est avec beaucoup de prudence que nous accueillons la création de ce poste avec l'espoir qu'enfin, le service Usagers et Action Éducative trouve un rythme de fonctionnement prenant en compte le bien être des agents.

Nous faisons également le vœu qu'il ne s'agisse pas d'une étape courte ou d'un tremplin avant une nomination au poste de directrice de la Direction Éducation Enfance."

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

"La direction Éducation Enfance est un service qui compte de nombreux agents : 1440 dont 600 vacataires. La mission 1^{ère} est l'éducation au sens large car dans un groupe scolaire des métiers si différents, une exigence éducative avec son projet éducatif local. La charte des maternelles dont je parlerai plus tard est un exemple de la qualité du travail de ces services. Qui peut contester la nécessité voire l'indispensable mission d'une adjointe ? Cependant, l'organigramme nous interroge à plusieurs niveaux. Cette adjointe peut-elle être positionnée ainsi, cheffe de service et appui du directeur, sans pour autant être positionnée sur les services ? Pouvez-vous nous éclairer sur cette interrogation ? Appui de quoi ? Peut-elle suivre, comprendre tous les services sans avoir de lien avec ? Expliquez-nous comment cela se fera. Peut-elle être un appui sans se positionner, notamment sur les RH, sur l'animation ? N'était-il pas alors intéressant d'en profiter pour tout réinterroger ? 5 antennes, dont pour certaines 8 groupes scolaires, une antenne de 12 groupes scolaires en zone prioritaire, ainsi demandons-nous que cet organigramme soit expérimenté et revu dans un autre Comité Technique d'ici un an."

M. MESURE (directeur de l'Éducation et de l'Enfance) indique que cette réorganisation n'en est pas une en soit mais une évolution qui s'inscrit dans plusieurs logiques et permet de répondre à la fois à un contexte, à une situation et de poursuivre une stratégie d'activité de la direction.

Tout d'abord, il s'agit de poursuivre la dynamique collective au sein de la direction entre les différents responsables de services qui, selon lui, apporte plus de bénéfices et de plus-value qu'une réorganisation globale. En effet, un séminaire sur les questions managériales a eu lieu la veille à la direction Éducation Enfance et il en est ressorti le caractère essentiel de la dynamique collective.

De manière stratégique, il s'agit aussi d'être en cohérence avec les organisations d'autres directions importantes, comme la direction des Ressources Humaines ou à la direction de la Culture, qui ont des directeurs ou directrices adjoints. Dans

ces exemples, ceux-ci sont aussi circonscrits sur un certain nombre de missions sans pour autant avoir un lien hiérarchique direct avec les autres services. C'est l'option qu'il a choisie en lien avec la direction Générale. En tous les cas, il ne lui paraît pas opportun de remettre en cause les liens hiérarchiques, l'objectif étant plutôt de permettre d'absorber la masse de dossiers stratégiques qui relèvent directement du directeur. Le poste d'adjoint permettra donc un équilibre et un appui sur le portage d'un certain nombre de dossiers.

Enfin, il rappelle que, suite à la bourse de mobilité, de nouvelles personnes sont arrivées à la direction Éducation Enfance ce qui a permis une évolution de certaines missions. La personne ayant le cadre d'emploi correspondant au poste, cela permet également de reconnaître et de valoriser un parcours individuel.

Pour finir, il rappelle que la direction Éducation Enfance se compose de presque 900 personnels titulaires plus 600 vacataires. Il est donc important que chacun ait sa place et sache quelles sont ses missions ce qui n'empêche pas d'évoluer aussi dans la répartition des missions de chacun, sans avoir le besoin de réinterroger complètement l'organisation de la direction. Il informe toutefois les organisations syndicales que des propositions seront faites très prochainement pour rééquilibrer les antennes. C'est un sujet à part entière qu'il faut dissocier de la création du poste de direction adjointe.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) dit qu'il était important de préciser ce dernier point.

Mme SAMSON (CFDT) indique que cela répond à un questionnement qu'ils ont fait remonter depuis longtemps.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la création d'une fonction de direction adjointe :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)			X	
M. Frédéric BUAN (CGT)			X	
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)			X	
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	1			
M. Christophe LE FLOCH	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	9		4	

POINT 6 F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ANIMATION (AVIS)

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

"Nous nous satisfaisons des nouveaux horaires des animateurs de loisirs (AL) proposés au groupe de travail et des trois nouveaux postes de responsable éducation et loisir (REL), nous avons d'ailleurs demandé la création d'un pool de remplacement. Dommage qu'un accord n'ait pas été trouvé pour les nouveaux horaires des REL."

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

"Sur ce dossier le syndicat Force Ouvrière va être très sévère. Les mesures présentées pour les animateurs loisirs ne sont pas défavorables à défaut d'être favorables, que la création de 3 postes de REL est indispensable mais insuffisante. En effet le recrutement de ces trois postes est une nécessité, en 2007 il y avait 42 adjoints d'animation positionnés en Direction et 2 CAE, aujourd'hui c'est 36 REL, 3 Contrats et 5 CAE donc 44 agents, comme en 2007 alors que 6 centres ont ouvert depuis. Nous dénonçons les méthodes, la concertation et les conclusions de ce rapport.

Pour la concertation avec les organisations syndicales, la méthode de la direction Éducation Enfance est toujours la même : jamais de documents préparatoires envoyés, projection d'un PowerPoint en séance sans fournir de support physique, technique très efficace pour que l'auditoire ne puisse saisir le contenu réel et par conséquent et qui affaiblit sa capacité à réagir.

Il est fait référence à un groupe de travail. Le syndicat FO a demandé la communication des conclusions de ce groupe de travail, éléments que nous attendons toujours. Les participants de ce groupe de travail ne reconnaissent nullement leur consultation dans ce rapport. Il est mentionné une immersion dans 3 écoles, nous avons demandé les conclusions de ces immersions, nous attendons toujours celles-ci.

Nous déplorons qu'aucune réelle communication des propositions ait été faite aux agents concernés, excepté vendredi dernier pour les REL suite au dépôt d'un préavis de grève du syndicat Force Ouvrière, séance où vous avez exposé pour la 1^{ère} fois les futures conditions de travail, auquel s'en est suivi un vote où 75% des agents présents ont voté contre le projet, agents à qui vous avez dit que vous ne présenteriez pas ce projet en force, quelle ne fut pas leur indignation d'apprendre mardi soir que le projet était maintenu et que pas une virgule n'était changée.

Pour rappel, le syndicat Force Ouvrière avait demandé une réflexion profonde pour améliorer les conditions de travail, d'une profession au bord de l'épuisement professionnel qui a connu plus de 30% d'absentéisme et pour certains des pathologies lourdes entraînant plus de 6 mois d'arrêt maladie et le résultat est une proposition qui est rejetée par 75% des agents.

Il apparaît nécessaire que les agents soient réellement concertés. Il est temps de trouver de vraies solutions aux vrais problèmes. Nous tenons à votre disposition nos propositions concrètes, elles.

Nous Espérons que la création d'une direction adjointe améliorera la situation.

Je vous l'annonce monsieur le Directeur à partir de la rentrée de septembre, les REL feront ce qui est possible de faire dans le temps qui leur est imparti et dans les conditions de travail qui sont les leurs."

Mme LESUR (CGT) indique que ce dossier représente un cas de conscience pour la CGT car il y a des avancées mais elle aurait souhaité que soit distinguées les deux fonctions car, même s'il s'agit de métiers de l'animation, les missions ne sont pas les mêmes, les agents ne sont pas de la même catégorie. Les AL sont plutôt satisfaits mais pas les REL, c'est pourquoi il est délicat de voter sur un tel dossier.

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

"Mon intervention suivra le tempo de la note à savoir deux parties qui correspondent aux deux métiers de l'animation : les REL et les AL mais que nous souhaitons bien dans le même rapport.

Depuis que certains REL ont passé le BPJEPS, largement soutenus par l'employeur, ceux qui ne faisaient pas partie du lot se sont sentis à l'écart avec de grosses difficultés à se projeter sur une avancée de carrière. La place des REL dans une école est une place stratégique, ils coordonnent l'espace lié aux enfants, garantissent les climats entre les personnels éducatifs, sécurisent l'environnement des enfants en lien avec les parents. Ils gèrent le tissu associatif qui intervient sur l'école en faveur du développement des enfants. Nos rencontres avec les REL nous ont amené à relever des heures au-delà du cadre légal afin de garantir tout ce que je viens de citer. Être garant c'est être responsable sans en avoir le statut réel. Ce groupe de travail participatif, actif depuis 2016, vient renforcer ce qui manquait à ce corps de métier à savoir : la fonction de coordination est renforcée, l'accompagnement et l'appui aux agents est confirmé, et il y a les moyens puisque les équipes, suite à la précarisation, sont renforcées par un pool itinérant permanent qui vient les seconder si nécessaire, sur propositions des REL. Ils auront les moyens de se concerter avec les collègues, des temps sont dédiés à leur besoin de terrain. Ces revendications étaient portées par les REL et soutenues par la CFDT et l'UNSA d'ailleurs.

Les AL ont le même besoin de concertation avec leur REL et en cela leur augmentation de temps avec le REL y répond assez largement ainsi que l'allègement de la charge administrative. Mais surtout, ce qui est largement plébiscité par les agents est leur formation, leur participation aux enjeux éducatifs qui donne du sens à leur travail, leur participation qui constitue une reconnaissance renforcée par un itinéraire métier et de carrière pouvant les conduire à devenir REL. Cette

ouverture vient mettre fin à leur sentiment d'être relayé au métier secondaire de l'animation. Nous savons que des REL contestent cette proposition d'organisation pour une gestion plus autogérée. Cependant, cela ne correspond pas aux besoins des REL dans les écoles les plus difficiles : garantir la sérénité et la sécurité des enfants. Ainsi, les avancées de ce dossier sont telles sur la déprécarisation, sur le temps de concertation, sur les vacataires qu'il serait dommageable de freiner encore ces métiers."

M. LE FLOCH (UNSA) souhaite intervenir sur le groupe de travail puisqu'à l'époque, l'UNSA avait demandé sa mise en place pour avoir une réflexion sur cette filière qui est la plus récente du statut. Nolwenn BENOIT, qui a participé au groupe de travail, considère que ce sont des avancées concernant les REL et les AL. Des choses seront encore à améliorer lors des bilans et une vigilance doit être apportée sur l'application des nouvelles mesures par toutes les antennes car il y a encore trop d'écarts dans la traduction sur le terrain, malgré les notes internes. Sur la création des postes de REL, il est satisfait de cette confirmation et est également satisfait de l'annonce de la redéfinition des antennes. Il interviendra, dans ce cadre, sur la titularisation de certains postes en contrats.

Il revient sur les REL, un métier qui a progressé avec un passage en catégorie B, un plan de formation d'une envergure assez incroyable. Les AL demandaient plus de temps d'échanges en commun pour ne pas être sans cesse à la recherche de contact avec leur responsable. C'est une proposition positive, il pense qu'il y aura un groupe de suivi, si ce n'est pas prévu c'est une demande afin de pouvoir encore améliorer les choses.

M. MESURE (directeur de l'Éducation et de l'Enfance) souhaite revenir sur la dénonciation de Force Ouvrière qui remet en cause les propositions et la méthode. S'agissant tout d'abord de la méthode, le processus a démarré il y a 4 ans, avec des évolutions liées notamment aux nouveaux rythmes éducatifs. Tout au long du processus, la direction s'est souciee d'associer les organisations syndicales et les agents sur un certain nombre d'évolutions. Ces évolutions se sont caractérisées par des aménagements d'horaires, des renforcements des postes, la déprécarisation, des évolutions métiers en terme de reconnaissance sur le grade d'animateur qui s'est traduit par une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents y compris pour les agents de catégorie C. La collectivité a donc fait des efforts sur ces métiers. Dans le contexte financier actuel, il ne faut pas oublier non plus la décharge accordée sur le temps du soir qui a un coût de 200 000 euros pour la collectivité. Au regard des constats de ces 5 dernières années, la volonté est donc de placer le REL au cœur d'un dispositif en reconnaissant la particularité et l'évolution de ce métier tout en effectuant des adaptations leur permettant d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Il poursuit son propos avec les propositions faites qui ne doivent pas être dissociées les unes des autres car elles forment un ensemble. Cela avait d'ailleurs été réclamé par les organisations syndicales lors de précédents Comités Techniques ou comité RH de la direction Éducation Enfance. Il y avait donc un souhait collectif d'avancer sur ces questions, cela a pris du temps.

Contrairement à ce qui a été dit, les résultats du groupe de travail ont été communiqués lors de réunions avec les organisations syndicales. Les propositions du groupe de travail ont ensuite été arbitrées en fonction des contraintes, des nécessités de service afin de trouver une articulation d'ensemble, un équilibre. En effet, il ne faut pas penser que les agents se consacrent uniquement aux activités périscolaires car les services municipaux se consacrent aussi à l'extrascolaire. Les propositions faites reçoivent une adhésion assez générale de la part des représentants syndicaux mais aussi des agents. Il informe ensuite que les temps d'échange qui ont suivi l'annonce de ces propositions lui ont permis d'apporter un certain nombre de précisions, de faire preuve d'écoute et de souplesse dans la mise en œuvre avec une adaptation au cas par cas.

Il tient aussi à dire que cette organisation, telle qu'elle est proposée, a reçu l'approbation de la médecine de prévention, notamment s'agissant de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il rappelle que c'est l'un des objectifs affichés de cette organisation. En effet, il considère que demander d'être en autogestion, d'avoir une liberté totale et de pouvoir prendre des temps dédiés hors des temps d'ouverture des services municipaux suppose que ces temps se fassent le soir ou le week-end alors qu'identifier des horaires sur la semaine scolaire permet aux agents de réaliser ce travail de préparation et de coordination sur des horaires classiques de travail et non pas de faire leurs courses pour le centre de loisirs en même temps que leurs courses personnelles. De ce fait, il lui paraît donc inopportun de renvoyer le fait que cette proposition ne correspond pas à une réalité professionnelle. L'organisation proposée ne répond donc pas, en 1^{er} lieu, à des nécessités de service mais à des attentes de la plupart des agents. Il poursuit en disant que les REL qui se sont prononcés contre l'organisation souhaitaient des organisations à la carte. Il ne faut pas oublier que leur métier s'inscrit dans un cadre, dans une organisation collective avec 26 centres de loisirs ouverts le mercredi et 83 écoles, on ne peut donc pas fonctionner en permanence à la carte et satisfaire tout le monde. Selon lui, leur rôle en tant qu'employeur, en tant que direction, est de permettre d'avoir un cadre tout en laissant la souplesse nécessaire pour des activités de préparation et de temps pédagogique et éducatif qui permette à chacun de s'exprimer.

Ensuite, concernant les suivis, il redit ce qu'il a pu déjà dire lors des différentes rencontres, y compris les rencontres bilatérales avec les organisations syndicales. Les agents ont été informés des suites du projet. En effet, un travail est en

cours sur l'amélioration des conditions de travail dans les écoles et ils recherchent des lieux dédiés où les REL puissent travailler dans de bonnes conditions et qu'ils ne soient pas perturbés en permanence par des allées et venues. Il cite Albert Demun et Quineuleu où l'installation est en cours et la création d'un bureau sur Clémenceau. Il ajoute que cela est prévu pour chaque nouvelle construction d'équipement. Il ne dit pas que tout est idéal mais il y a une volonté forte de l'administration et de la collectivité de trouver des solutions pour que les REL puissent travailler dans de bonnes conditions matérielles.

Concernant la dotation informatique des AL qui est aussi une des revendications de FO, il convient de dire qu'il y a aussi une volonté de la part de la direction Éducation Enfance qui a posé cette demande auprès de la direction des Systèmes d'Information pour que cela soit possible.

Si le travail se poursuit, l'organisation qui est proposée doit permettre d'améliorer ces conditions de travail. Elle fera l'objet d'un suivi, cela a été proposé aux agents à mi-année, c'est-à-dire au mois de janvier et peut-être aussi en fin d'année scolaire avec un focus bien particulier sur certains agents avec des indicateurs de suivi pour vérifier s'il y a véritablement une amélioration de leurs conditions de travail.

En outre, il y aura des rencontres avec les REL et les AL d'ici la fin du mois pour répondre précisément aux interrogations légitimes qu'ils peuvent avoir.

Il souhaite donc poser les choses pour dire d'une part que la concertation et la méthode existent, elles ont du sens, elles s'inscrivent dans une continuité et que, d'autre part il y a une écoute attentive du ressenti et du questionnement des agents.

M. GUIHUR (FO) demande à monsieur MESURE, si l'organisation fonctionne si bien, comment il explique les 30% d'absentéisme et l'alerte lancée par la médecine du travail.

M. MESURE (directeur de l'Éducation et de l'Enfance) répond que la réponse est dans la question puisqu'ils revoient justement l'organisation de travail pour remédier à des situations qu'ils ont constatées. Néanmoins, la question de l'absentéisme ne relève pas entièrement du mal-être au travail et des conditions de travail, cette question étant multifactorielle. Tout ce qu'il a expliqué vise à tendre vers une amélioration des conditions de travail des agents et donc peut-être, réduire l'absentéisme. S'opposer à cette réorganisation c'est donc laisser un statut quo et une situation qui n'est pas satisfaisante pour les agents.

M. GUIHUR (FO) a bien entendu les arguments de monsieur MESURE mais demande à monsieur CHARDONNET de bien vouloir distinguer les deux parties en deux votes.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) ne voit pas de raison de distinguer les deux votes. Les échanges ont été complets, tout le monde s'est exprimé. Il remercie François MESURE d'avoir pleinement répondu aux interrogations des organisations syndicales. Il a particulièrement apprécié l'intervention de monsieur LE FLOCH qui connaît particulièrement bien l'histoire de ce secteur et qui l'a bien rappelée, à savoir l'évolution d'un métier qui n'avait presque pas d'existence. Il rappelle avoir été adjoint à l'éducation au tout début, les REL n'était même pas envisageables à l'époque, mais c'était le début des activités périscolaires et extrascolaires. Il a donc bien rappelé les efforts qui ont été fait à tout point de vue pour en faire un vrai métier et, François MESURE l'a dit, il reste encore beaucoup à faire et beaucoup d'évolutions à venir.

M. LE FLOCH (UNSA) ajoute que c'est le métier qui a connu le plus de progression en travaillant sur le périscolaire et l'extrascolaire au sein du personnel des écoles. Il faut donc regarder les choses objectivement car les autres métiers, comme celui d'ASEM par exemple, n'ont pas évolué autant. Il est donc nécessaire d'avoir un temps d'adaptation. Aujourd'hui, ces agents ont trouvé leur place notamment au niveau du déroulement de carrière.

Mme LESUR (CGT) indique que c'était son 1^{er} métier et que c'est vrai qu'ils avaient été parachutés sur ces postes. Elle convient que cela a évolué même si ce n'est pas encore parfait. Elle indique cependant que ces métiers sont liés à des activités, l'animation a lieu sur des temps de vacances et cela l'embête qu'on puisse demander à une REL de faire plus d'heures sur du temps scolaire alors que ce serait plus juste que ce soit une ASEM.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution des métiers de l'animation :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			

M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	1		
M. Christophe LE FLOCH	X		
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
TOTAL DES VOIX	12	1	

**POINT 6 G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– LES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DE LA RÉGIE DE LA SALLE DE CONFÉRENCES
ET DES ESPACES COMMUNS (AVIS)**

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

"La CFDT souhaite à nouveau se féliciter de l'internalisation de tous les postes composant l'équipe de la salle de conférences des Champs Libres puisque cela a toujours été une demande de notre organisation.

La proposition faite ici de réajuster les cadres d'emploi des agents de la régie de la salle de conférences nous apparaît totalement justifiée et la CFDT votera donc pour ce rapport."

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

"Nous avons eu l'occasion de rencontrer les agents de la régie et nous avons pris le temps de faire remonter leurs revendications essentiellement tournées vers une reconnaissance de la spécificité de leur rythme de travail (annualisation) et des contraintes inhérentes à une forte irrégularité des horaires, un volume important de soirs, samedis et dimanches travaillés par agent.

Nous avons également entendu que cette reconnaissance sera discuté lors de l'ouverture des travaux sur le RIFSEEP de cette catégorie d'emploi à travers un ajout possible d'une majoration pour sujétion actionnée en cas de niveau de sujétion fort et permanent.

Peut-être sera-t-il également possible d'entamer une révision des cadres d'emploi des agents de cette régie en fonction de leur degré d'expertise : création d'un poste de catégorie A, titularisation des agents contractuels ?

Dans l'attente, nous voterons pour ce rapport."

M. JAROUSSEAU (responsable du service Technique des Champs Libres) rappelle que cette réorganisation est basée sur le fait, qu'à l'origine, il y avait un poste de régisseur général de catégorie B et un adjoint qui était catégorie A du fait que certaines prestations étaient externalisées. Au fil du temps, l'équipe a été consolidée avec deux agents dont un contrat d'avenir, ce dernier ayant débouché sur la création d'un poste en 2016. Suite à l'obtention d'un concours de technicien principal de 1^{ère} classe pour l'un des agents et l'obtention du concours d'ingénieur pour le régisseur général, le souhait est d'avoir une équipe basée sur un responsable de la régie avec un encadrement, un adjoint qui le seconde dans les tâches d'organisation et l'encadrement des autres techniciens.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **l'organisation de la régie de la salle de conférences et des espaces communs** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	8		4	

POINT 7 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : PROTOCOLE ADDITIONNEL À L'ACCORD-CADRE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – ACTUALISATION (AVIS)

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

"La CFDT souhaite d'abord revenir sur la manière dont ce dossier a été traité avant d'en aborder le fond, en précisant tout d'abord que nous aurions apprécié la présence de la direction de la Culture à ce Comité Technique au vue de cette intervention.

Une fois encore concernant le service de la direction des Champs Libres, nous sommes obligés de constater ici le manque flagrant d'échanges entre le service et les organisations syndicales sur un dossier très important pour les agents puisqu'il s'agit de l'aménagement du temps de travail.

Le rapport qui passe en instance aujourd'hui est issu d'un document dont la version originale, document de travail interne nous en convenons, date du 30 avril 2015. Depuis le début de l'année 2016, la CFDT demande à la direction de la Culture l'association des organisations syndicales aux discussions comme le prévoit le règlement du Comité Technique. Durant donc 2 ans et demi, toutes nos demandes, et elles furent nombreuses, sont restées sans réponses.

Il est indiqué, dans ce rapport (page 1), que le dossier a été présenté aux organisations syndicales les 23 janvier, 4 avril et 16 mai 2018.

Concernant la réunion à la Direction de la Culture du 23 janvier, comme l'indique le compte-rendu envoyé aux organisations syndicales, "A ce stade, il s'agit d'informer les organisations syndicales du lancement de la démarche de l'actualisation de l'ATT qui va être menée avec les équipes de la Direction des Champs Libres à compter du mois de février". Pas de présentation du document donc.

Il est ajouté, dans ce même compte-rendu que "Les relevés de conclusion des ateliers avec les agents seront transmis à l'ensemble des organisations syndicales. Il est proposé de revoir les organisations syndicales pour évoquer les propositions qui auront été produites à l'issue de ces ateliers". Aucun relevé de conclusion ne nous a été transmis et à fortiori aucune discussion n'a donc eu lieu.

Concernant la réunion à la Direction de la Culture du 04 janvier, il s'est agi d'une présentation de la nouvelle organisation de l'unité de gestion de la salle de conférences et non pas du rapport proposé aujourd'hui. La CFDT a de nouveau demandé à pouvoir disposer du document et des relevés de conclusions des ateliers mais sans plus de succès.

Les organisations syndicales ont donc été conviées, pour une unique réunion de travail avec la Direction des Champs Libres, à notre regret sans la présence de la Direction de la Culture, le 4 mai soit 1 mois et demi avant le passage en Comité Technique. C'est lors de cette réunion que nous a été transmis pour la première fois, et de manière formelle, le document présenté aujourd'hui. Nous n'aurons malheureusement pas eu accès aux relevés de conclusions des ateliers. Quant aux autres documents, suite à notre discussion monsieur LECLERC, il semblerait que votre service les a fait parvenir à la Direction de la Culture mais les organisations syndicales ne les auront eus qu'une semaine après suite à votre intervention d'ailleurs et nous vous en remercions. Sensation désagréable donc d'être mis devant le fait accompli au détriment des agents concernés.

La CFDT souhaite donc redire à cette instance la difficulté de pouvoir mener correctement une réflexion et un travail concernant l'ATT d'un service dans de telles conditions. La CFDT souhaite également redire ici la difficulté de pouvoir, sur un temps aussi court et avec des informations parcellaires, rencontrer les agents concernés, faire un retour à l'administration, éventuellement modifier et adapter le rapport.

C'est un regret que nous avons déjà exprimé ici, il y a quelques années, sur des dossiers concernant la Direction des Champs Libres et nous souhaitons que l'avenir nous permette de pouvoir travailler de concert dans l'intérêt des agents.

Sur le fond du rapport, la CFDT souhaite insister sur l'insuffisance de la prise en compte des spécificités horaires concernant l'équipe de la régie de la salle de conférences : irrégularité des jours ouvrés, planning de programmation des Champs Libres en constante évolution. Devant ces fortes sujétions, la CFDT sera vigilante à leur prise en compte dans le cadre des discussions sur le RIFSEEP.

Au vue de ces éléments, tant sur la forme que sur le fond notamment concernant la régie de la salle de conférence, la CFDT s'abstiendra donc sur ce rapport."

M. LECLERCQ (responsable du service Ressources et Moyens de la direction des Champs Libres) indique s'être déjà exprimé auprès des organisations syndicales sur la transmission des documents. La référence faite à l'année 2015 est lointaine car entre ce moment et celui où le travail a réellement été enclenché, il y a eu 2 ans durant lesquels ils n'ont pas eu le feu vert pour engager le travail. À l'époque la réflexion tenait à l'existence d'un protocole d'accord à l'ouverture des Champs Libres et que, 10 ans après, il était temps de l'actualiser. Il redit ensuite son regret quant aux difficultés de transmission des documents.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **l'actualisation du protocole additionnel à l'accord-cadre sur l'aménagement du temps de travail** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Marion GILBERT			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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	6		6

POINT 7 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITE SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES (AVIS)

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

"La mise en place de l'OATT pour les agents administratifs de la direction des Personnes Âgées et les agents des EHPAD ayant des horaires non atypiques est une demande des agents que la CFDT a porté. Nous avons rencontré l'ensemble des métiers concernés comme nous avons rencontrés tous les agents travaillant en horaires atypiques dans le cadre de la réflexion sur la mise en place de l'OATT dans les EHPAD. Le 2 octobre 2017, malgré l'annonce de l'abandon du projet d'OATT pour les agents en horaires atypiques, la CFDT a insisté pour que cet accès soit ouvert pour les agents qui pouvaient en bénéficier : les lingères, les ergothérapeutes, les psychologues, les agents de maintenance, les animatrices, le personnel administratif des EHPAD et le personnel administratif de la direction des Personnes Âgées. Nous nous réjouissons que nos multiples interpellations associées à elles des agents aient permis d'ouvrir ce dossier, nous tenons à souligner le réel travail de concertation avec les différents corps de métier entre les agents et la direction. Les propositions correspondent aux attentes des agents, elles permettent notamment, quand c'est possible comme pour les lingères, de garder un choix individuel. Par contre, nous avons été interpellés par les animatrices coordinatrices de la vie sociale par rapport à leurs horaires de travail décidé et au travail du samedi. Elles sont satisfaites de la mise en place des 37h30 car elles effectuent régulièrement des dépassements d'horaire. Cependant, la mise en place de leurs horaires ne correspond pas à leurs attentes : plage fixe de 10h à 12h et de 14h à 17h. Les animatrices souhaiteraient avoir une plage fixe de 9h ou 9h30 à 12h et de 14h à 17h avec des bornes horaires le matin de 8h30 à 9h30 et bornes horaires le soir de 17h à 18h. D'ailleurs, lors de la réunion de présentation de l'OATT aux animatrices en présence de madame BOTHE, madame BELBEOCH et monsieur DAVID, cette plage horaire fixe de 9h-17h a été évoquée.

Voici les arguments qu'elles mettent en avant. Elles ont besoin d'une certaine souplesse dans leurs horaires et d'autonomie afin d'organiser leur travail, mettre en place des projets, des activités afin de créer une vie sociale dans l'établissement. Certaines animatrices préfèrent effectuer leur travail administratif et préparer les activités le matin car elles sont moins dérangées, plus disponibles et plus efficaces. Elles peuvent contacter les intervenants bénévoles et les intervenants de quartiers et de la Ville de Rennes. Certaines animatrices effectuent plutôt ces missions le soir, elles mettent en place des ateliers le matin et des activités l'après-midi. Les animations se terminent à 16h30, après le gouter des résidents. Du coup, il n'y a pas d'utilité à étendre les horaires de travail après 17h sauf exceptionnellement lors des sorties à l'extérieur.

En ce qui concerne le travail du samedi, elles effectuent des samedis ponctuellement pour des fêtes de quartier, d'établissement, sorties, visites. Elles souhaitent que cela ne soit pas imposé et qu'elles puissent les programmer selon les opportunités. De plus, cela est difficile de mettre en place des animations le samedi après-midi, il n'y a pas de bénévole, le personnel n'est pas disponible pour les accompagner, les résidents ont la visite de leur famille.

Nous demandons que ces deux points puissent être discutés avec les collègues concernés. Nous souhaitons que la concertation reste réelle auprès de tous les agents concernés par l'OATT pour la mise en place concrète de l'organisation au sein du service pour les agents concernés.

La CFDT souhaite une commission de suivi pour ce dossier.

Nous profitons de ce sujet sur la direction des Personnes Âgées pour rappeler les engagements pris par l'administration lors de notre intervention au Comité Technique du 13 avril 2018 : la mensualisation de la prime pour la compensation du travail du dimanche pour les agents de restauration, organiser une rencontre avec la CFDT pour faire le point sur la compensation perçue par certains métiers et ceux qui sont exclus du nouveau dispositif comme les infirmières, les agents de nuit, les auxiliaires de soins contractuels des EHPAD. De même, nous attendons toujours l'état des lieux sur lequel vous vous êtes appuyé pour inclure ou exclure des agents du dispositif. Mais nous avons eu des informations de dernière minute sur deux points. La mensualisation de la prime pour la compensation du travail du dimanche pour les agents de restauration dès que possible avec effet rétroactif, nous avons reçu un document tardivement sur les contraintes des postes. Par contre, nous attendons des réponses concrètes sur les autres points et une date de rendez-vous."

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

"On ne peut que se satisfaire de ces avancées pour les agents travaillant en horaires normaux, ce qui tend vers une équité avec les agents de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole. Pourtant, nous restons toujours sur une iniquité pour les agents en horaires atypiques qui n'ont pas le droit à une OATT. SUD dénonce toujours le fait que les infirmiers ne soient pas concernés par la prime du travail du dimanche, cela n'est pas acceptable."

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

"Nous avons eu exactement les mêmes échos de la part des animatrices coordinatrices de la vie sociale que ce qui a été très bien développé par notre collègue de la CFDT et nous ne ferons pas de redite. Pour autant, il nous reste deux questions. La 1^{ère} : pourquoi, comme il l'a été dit dans le cadre de tout le travail effectué pour l'égalité femmes-hommes, il n'est pas possible de proposer la semaine aménagée à la totalité des agents de la Ville de Rennes ?

La 2^{ème} : comment vont faire les agents qui ont des difficultés en termes de remplacement, de faisabilité de l'ensemble de leurs missions sur 7h dans la journée à qui on propose de passer à 7h30, pour prendre leurs RTT sans poser de difficulté au reste de l'équipe ?"

Mme PIHAN (directrice des Personnes Agées) indique qu'il lui semble important de revoir les animatrices coordinatrices car elle constate qu'elles ne sont pas sur la même longueur d'ondes. Depuis la création des postes d'animatrice coordinatrice, avant 2010, le public a beaucoup changé. En effet, en 1^{er} lieu, il y a de plus en plus de personnes dépendantes avec des problèmes cognitifs. Les activités qui peuvent être proposées comme jouer aux cartes ou aller à la chorale, ne conviennent plus à ces personnes. Les animatrices en ont conscience et se demandent ce qu'il faut proposer à ce nouveau public. En 2nd lieu, beaucoup de personnes sont seules et isolées, même en EHPAD. Certains n'ont plus de famille, certains ont de vieux cousins, belles-sœurs ou beaux-frères qui ont 85 ans et qui ne peuvent pas venir les voir tous les jours ; et d'autres ont des familles mais éloignées qui ne viennent pas toutes les semaines ni tous les samedis. C'est pour cela que, lors de l'OATT en 2010 dans les EHPAD, il était demandé aux animatrices coordinatrices de faire au moins un samedi par mois récupéré dès la semaine d'après, justement parce que, le samedi, il y a moins de personnel, il se passe moins de choses, il y a moins de bénévoles et un certain nombre de gens n'ont pas de visite. Cette demande devait permettre de proposer quelque chose à ces personnes qui sont seules et pour qui le week-end peut-être triste et long. Elle indique ensuite que les horaires proposés sont jusqu'à 17h30 alors que les besoins estimés vont jusqu'à 18h.

Elle ajoute qu'ils travaillent sur l'évolution des projets d'établissement dans le cadre de la préparation de la signature du CEPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) entre le CCAS, l'ARS et le département. Dans ce contrat figure notamment l'objectif de revoir l'aspect vie sociale pour l'adapter davantage aux besoins des résidents dont une grande partie à des déficiences cognitives et est isolé. Il est donc prévu, en dehors de l'OATT, de retravailler le sujet avec les animatrices coordinatrices et d'autres métiers comme les psychologues, les médecins sur le sens de leurs missions au regard du public afin de trouver un accord. Elle est persuadée que ce sera le cas, les animatrices étant très impliquées et conscientes des besoins des résidents. Elle précise que ces temps d'échanges auront lieu après l'été, elle propose donc d'appliquer les 37h30 à compter du 1^{er} juillet et d'effectuer ensuite des ajustements à l'automne.

Mme GILBERT (CFDT) précise que les remontées des animatrices n'avaient pas pour but d'aller contre cette évolution de la vie sociale mais de pouvoir rediscuter pour pouvoir trouver de la souplesse. Les horaires peuvent également être discutés au sein des établissements afin d'aller vers ce que madame PIHAN souhaite, en fonction des besoins. Il lui semble que les propositions des animatrices ne sont pas contradictoires avec les objectifs d'évolution. En revanche, l'automne lui paraît un peu tard. Puisqu'elles doivent se revoir pour discuter du travail du dimanche, autant en profiter pour discuter aussi des horaires des animatrices. En effet, elle craint qu'appliquer cette OATT sans discussion augmente les crispations. Elle entend les contraintes de calendrier mais souhaite des échanges rapidement.

Mme PIHAN (directrice des Personnes Âgées) considère qu'il s'agit vraiment une réflexion de fond. Elle veut bien revoir les animatrices en juin mais ce sera pour leur dire ce qu'elle vient de dire. Dans le contexte actuel, il est vraiment compliqué d'avoir des animatrices coordonnatrices qui ont des horaires de bureau classiques. À l'automne, quand la nuit tombe, les personnes qui ont le plus de difficultés comme de la dépression ou des troubles cognitifs sont très angoissées en attendant le dîner. La philosophie de soins amène à prendre en compte ce rythme et à éviter les situations qui peuvent générer de l'agressivité chez les personnes du fait de l'angoisse. Il faut prendre tout cela en compte.

Mme MILET (CFDT) rappelle que les animatrices interviennent surtout jusqu'à 16h30 et que ce sont souvent les agents qui travaillent auprès du PASAT qui prennent en charge les personnes qui souffrent de troubles cognitifs. Elle sait bien les difficultés que peuvent engendrer les réactions de ces personnes entre 17h et 18h mais ce n'est peut-être pas du recours des animatrices puisqu'elles n'ont pas cette formation. Elle pense que le fait de les recevoir permettra d'avancer, elles ne sont pas fermées à la discussion et sont conscientes des évolutions des EHPAD.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) confirme que cette réunion est à organiser, les organisations syndicales ont reçu le tableau sur lequel des interrogations subsistent. Il faut également qu'ils discutent de la traduction concrète des deux mesures annoncées, notamment de la mensualisation qui peut susciter des inquiétudes chez les agents concernés.

Sur la semaine aménagée, il rappelle que tous les services et toutes les organisations de service ne permettent pas sa mise en place, c'est le cas également pour les 37h30. Il rappelle que l'objectif du plan d'égalité est de l'élargir le plus possible. À chaque nouvelle OATT, il sera désormais possible d'envisager cette modalité et la direction des Ressources Humaines y sera vigilante. Hervé DAVID a d'ailleurs envoyé une note interne par mail pour rappeler que ce dispositif était mis en place dans le cadre du plan d'égalité et qu'il fallait pouvoir le proposer quand cela est possible.

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

POINT 7 C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'UNITÉ DES CHAMPS LIBRES (AVIS)

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

"Les organisations syndicales ont été informées très tardivement du passage en Comité Technique de ce rapport concernant l'équipe informatique des Champs-Libres. La CFDT le regrette à nouveau. Il est d'autant plus dommage de ne pas avoir pu échanger ensemble sur ce dossier pour lequel nos visions se rejoignent.

La CFDT se félicite néanmoins de voir l'organisation de l'équipe être adaptée aux réels besoins et non plus à une systématisation non justifiée notamment au niveau de la présence humaine. Cette prise en compte de l'articulation entre temps professionnel et temps personnel va bien évidemment dans le bon sens.

Lors de la réunion de présentation de ce rapport le 16 mai dernier, nous avons demandé que soit rendu accessible l'ensemble des cycles de travail proposés par notre collectivité. Ce changement a été pris en compte. La CFDT votera donc pour ce rapport."

M. JOURDAN (FO) intervient au sujet du chapitre concernant l'astreinte. Il souhaite que l'astreinte s'accompagne de la dotation d'un véhicule de service.

M. MAROT (responsable de l'unité Exploitation informatique des Champs Libres) rappelle que l'astreinte concerne 4 agents qui préfèrent se déplacer avec leur véhicule.

M. FORVEILLE (responsable service Études et Projets) précise que leur souhait est de laisser l'agent choisir son mode de déplacement durant les astreintes. Il explique que parmi les 4 agents, certains se déplacent en TER et qu'obliger à utiliser un véhicule d'astreinte impliquerait que l'agent prenne le véhicule tout le week-end dans l'hypothèse où il y aurait peut-être un déplacement, ce qui est arrivé une fois en deux ans. L'obliger constituerait une contrainte supplémentaire. Cette option est donc proposée mais n'est pas impérative.

M. JOURDAN (FO) ajoute qu'il s'agit bien d'une mise à disposition et qu'il l'entend bien comme une proposition. L'exemple cité l'interpelle toutefois car l'agent en TER qui doit intervenir le dimanche mettra plus de 2h à se déplacer.

M. FORVEILLE (responsable service Études et Projets) répond que, dans ce cas, il prendrait son véhicule personnel. Sur la disponibilité du véhicule de service, il faut tout de même que la direction des Systèmes d'Information en fasse la demande à la direction des Champs Libres.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation et aménagement du temps de travail de l'unité des Champs Libres :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			

Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

**POINT 7 D : PÔLE INGENIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE –
DIRECTION VOIRIE PROPRETÉ ET FÊTES : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE TERRAIN DE L'UNITÉ PROPRETÉ (AVIS)**

M. JOURDAN (FO) indique que le syndicat FO ne prendra pas part au vote sur ce dossier car il n'a pas pu assister à la réunion préparatoire et n'a pas pu rencontrer les agents. À défaut d'informations factuelles et concrètes, il ne votera pas.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) se dit embêté car la formule "ne prend pas part au vote" n'existe plus.

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

"L'actualisation et les évolutions proposées ont été discutées avec les équipes, un sondage a été effectué pour recenser les avis et attentes des agents : nous tenons à le souligner comme un élément très positif.

Le choix du jour de repos pour les agents répond à une demande que nous avons formulée à la mise en place de cette OATT et les agents en sont satisfaits. De même la planification à l'année des samedis et dimanche travaillées comme l'ajustement de la période de désherbage vont dans le bon sens.

En revanche, nous sommes réservés sur l'évolution proposée pour les équipes Tag et Sanitaires. En effet, cette équipe sera amenée à travailler le dimanche pour assurer un renfort sur l'entretien des sanitaires, cela affaiblira l'équipe les lundis et mercredis avec le repos compensateur qui doit être pris. Les équipes fonctionnant en binômes, les agents ne comprennent pas cette évolution d'autant que les missions propres à l'équipe Tag ne sont pas en baisse puisque le recours à une société privée va de nouveau être nécessaire pour couvrir les besoins. Nous rejoignons les agents sur ce point."

Mme CARIOU (responsable du service Propreté et Fêtes) indique que les équipes Tag et Sanitaires font partie de la même unité, l'unité Entretien Spécialisé, et que l'équipe Tag a toujours assuré la continuité au sein de cette unité, notamment le samedi puisque les agents font actuellement un samedi sur 13. Les agents de l'équipe Sanitaires n'étant que 3, ce renfort est important pour que le poids des samedis soit plus léger. Quand il s'est agi, dans le cadre des dimanches à Rennes, d'assurer l'entretien des sanitaires le dimanche, l'extension s'est naturellement portée sur le passage d'un samedi sur 13 à un week-end sur 13. Elle convient que cela affaibli un petit peu l'équipe Tag mais un marché va permettre d'assurer l'enlèvement des Tags et si les agents sont en binômes, bon nombre de travaux peuvent être effectués seuls puisque seul l'hydrogommage ne peut être effectué qu'en binôme. Ils ont donc considéré qu'il était préférable de privilégier le travail de la régie le dimanche.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) salue le travail du service sur lequel la pression est forte, l'a toujours été mais l'est de plus en plus ces derniers temps. Il ajoute que la propreté est un sujet extrêmement sensible auxquels ils sont tous sensibles et dont ils profitent tous. Il remercie donc madame CARIOU.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation et aménagement du temps de travail des agents de terrain de l'unité Propreté :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			6	
M. Hervé HAMON			X	

M. Olivier BARBET			X	
Mme Marion GILBERT			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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA			1	
M. Christophe LE FLOCH			X	
Pour FO				
M. Jérôme JOURDAN				
TOTAL DES VOIX	5		6	

POINT 8 : PÔLE SOLIDARITE CITOYENNETE CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE : CHARTE MATERNELLE VILLE DE RENNES : EDUCATION NATIONALE (INFORMATION)

Mme LESUR (CGT) se dit obligée d'intervenir sur ce point, la CGT ayant contesté la façon dont elle a été rédigée, le manque d'implication des organisations syndicales même si elles ont été tout de même consultées, elle l'admet. Ce dossier l'a personnellement perturbé quelques soirées et week-ends.

La CGT ne s'inscrit pas dans la version finale de la charte maternelle. Elle explique avoir été trop sollicité par les ASEM, toutes les ASEM, même celles qui ont participé au groupe de travail. Il y a eu une relecture de la charte dans les écoles, ce qui était très bien. Par contre, toutes les ASEM ont relevés certains points, que la CGT a dénoncés. Il apparaît dans cette charte, entre autre, que la récréation peut être surveillée par les ASEM sur le temps scolaire avec les enseignants. Les ASEM ont réagi car elles ont déjà du travail sur ce temps comme ranger et préparer les ateliers. Elles ne veulent donc pas voir ce point écrit dans la charte car cela présente un risque de dérives du travail au quotidien avec les enseignants. Ce point n'apparaît pas dans les fiches de postes des agents et la CGT avait voulu que cette phrase soit enlevée. Cela n'a pas été fait mais la phrase a été légèrement modifiée.

La CGT avait également dénoncé, certes un peu fortement car le protocole sur le temps de travail est respecté, les temps de pause. Il est vrai qu'ils ne voyaient pas pourquoi les temps de pause apparaissaient dans la charte car cela pourrait également entraîner des dérives. Les collègues préfèrent prendre leur pause après la cantine qui est un moment très dur après lequel ils ont besoin de souffler. Enfin, le temps de la sortie de classe posait également problème alors que celui-ci est clairement défini dans le protocole de 2013. En effet, l'ASEM dispose d'un quart d'heure après la fin de l'école qui lui appartient. Elle gère son travail, elle peut finir son nettoyage, ranger sa table ou parler avec les parents. La dérive crainte est que l'enseignant demande à l'ASEM de rester auprès de lui à la sortie scolaire.

Sur la méthode, les organisations syndicales ont appris par hasard, par les agents, que la charte était signée le 18 avril. Les organisations syndicales n'étaient pas invitées mais ce n'est pas grave. La CGT a tout fait, a rencontré les agents, a exprimé leurs revendications lors d'une réunion très houleuse, a tracté, a alerté les élus et l'administration sur le fait qu'il fallait qu'ils se positionnent en tant qu'employeur face à l'Éducation Nationale, a adressé un courrier à madame la Maire, organisé un rassemblement le jour de la signature mais rien n'y a fait.

Elle rejoint donc son collègue de FO sur les méthodes de concertation employées par la direction Éducation Enfance. Elle demande donc à ce qu'ils puissent échanger davantage. Elle sait bien que la direction ne peut pas répondre à toutes leurs revendications mais quand même.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) souhaite préciser, s'agissant du point évoqué par madame LESUR sur la récréation, qu'il les a personnellement reçu avec la direction des Ressources Humaines et monsieur MESURE. Ils ont longuement échangé et ont modifié substantiellement la phrase consacrée à ce sujet.

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

"Parce que l'enfant à l'école maternelle est un petit enfant ; pour rappel ils ont deux ans et demi dans les quartiers prioritaires, ils en ont trois dans les autres, et bientôt ils seront tous là dès trois ans ; il fallait redéfinir l'identité de l'école maternelle par la loi du 10 juillet 2013. La Ville de Rennes, avec son Projet Éducatif Local, s'est engagée avec l'Éducation Nationale dans ce sens mais qu'est-ce que cela suppose ?

Ma déclaration se fera en trois points essentiels pour appuyer l'excellence de cette charte :

- 1. à la maternelle, qu'est-ce qu'un petit enfant ? Qui est, dans cette charte, l'enfant dans l'école à prendre en considération ?*
- 2. les métiers de l'école et leurs questions : les agents spécialisés à cette phase de construction du petit enfant, formés à la pédagogie de la libre motricité et à la pédagogie interactive.*
- 3. parce que ce petit se doit de se séparer de ses parents, ces derniers doivent être présents à la maternelle. La famille dans l'école ou coéducation à tisser.*

1. L'enfant dans l'école à prendre en considération, pages 7 à 15.

Selon Josette SERRES, qui nous éclaire sur les neurosciences, les connexions du cerveau évoluent jusqu'à 12 ans. Les enfants de 3 ans sont dans le 2^{ème} âge du cerveau qui est encore peu câblé d'où sa dépendance à l'adulte. Beaucoup de comportements infantiles, a priori irrationnels, s'éclairent et prennent du sens. Ainsi quand un enfant lance un objet pour la 5^{ème} fois ce n'est pas pour tester la patience de l'adulte mais bien pour vérifier certaines hypothèses. L'enfant est un petit chercheur, à la curiosité insatiable, qui a juste besoin d'une bienveillance et de sécurité pour mener à bien ses expériences. C'est dire la différence pour ces enfants en maternelle loin d'être des élèves. C'est dire aussi la nécessaire spécialisation de nos agents pour répondre aux besoins des enfants, les accompagner vers ce statut d'élève sachant que certains sortent à peine du domicile familial et n'ont pas opéré la séparation avec leurs parents.

2. Les agents spécialisés, les métiers de l'école et leurs questions, pages 22 à 32.

Toujours d'après Josette SERRES, l'adulte est un phare allumé pour l'enfant et les professionnels doivent faire attention à ne pas plaquer des intentions négatives à certains comportements. Un caprice est la capacité, pour lui, à gérer la montée de cortisol qui accompagne une frustration. Rien ne sert de le punir, il faut au contraire se mettre à côté de l'enfant, le toucher et attendre que cela passe pour que l'hormone descende. La notion d'adulte phare était également au cœur de la posture prônée par Laurence RAMEAU qui est puéricultrice. Non, les petits ne font pas de bêtise, ils font des expériences. Selon elle, le fonctionnement des écoles maternelles doit adhérer au maximum à ce que sont les enfants à cet âge et s'organiser autour d'un univers ludique placé sous le regard d'un adulte. Ces adultes phares, page 5, constituent ce groupe de travail. ASEM, AER, concierges, REL, AL, conseillers d'animation, cadres de la direction Éducation Enfance, enseignants, constituent la communauté éducative, ce sont eux qui ont constitué ce groupe de travail pour la rédaction de cette charte et nous saluons cette dimension participative qui augure son contenu proche du terrain et dont l'appropriation est d'autant plus évidente.

Un des membres de ce groupe de travail perpétue, dans la continuité des crèches municipales, la pédagogie interactive. Apprendre, c'est construire avec l'autre et faire tout seul. Entour de l'adulte phare, il s'agit de s'appuyer sur la dimension positive de l'enfant, la curiosité, la ténacité, développer des mécanismes de pensée, collaborer avec l'autre enfant pour y arriver, favoriser la curiosité et l'initiative. Mettre en place des projets d'actions pour s'autoriser à regarder le rôle de l'adulte et réfléchir à la mise en place d'un environnement favorable. Une véritable exigence que nous demandons à nos agents.

3. Un petit qui se sépare de ses parents, la famille dans l'école, pages 19 à 24.

Cette 1^{ère} rentrée en petite section est, pour l'enfant, le moment de se séparer de ses parents et d'entrer dans un monde qu'il ne partage pas avec eux. À 3 ans l'enfant est capable de le franchir, il s'est constitué une intériorité suffisante avec ses parents et la sécurité qu'ils lui assurent pour être capable de se séparer d'eux, d'avoir envie d'une certaine indépendance, d'avoir de l'intérêt et du plaisir à sortir du cercle familial et d'élargir ses expériences et ses connaissances à l'extérieur de celle-ci. L'intensité de cette séparation est plus ou moins forte cependant. Selon que l'enfant ait été gardé par ses parents ou à l'extérieur. Dans ce cas, il est habitué à se séparer de sa mère ou de son père et a déjà fait l'expérience fort sécurisante de la permanence des parents. Il sait qu'ils reviennent toujours le chercher à la fin de la journée. Mais les 3 ans vont arriver et certains sortent de l'expérience familiale, d'où la présence des parents. Une véritable statut dans cette charte."

Mme LESUR (CGT) souhaite rajouter deux éléments qu'elle a oublié de dire dans sa déclaration. Tout d'abord, s'agissant de l'intérêt de l'enfant, on peut mettre l'enfant dans n'importe quel milieu, il faut que les adultes qui s'en occupent soient motivés et soient bien au travail.

Elle revient également sur la démarche en disant que la charte précédente était signée avec les organisations syndicales, si cela peut changer, elle s'étonne que ce point soit présenté pour information et pas pour avis.

M. MESURE (directeur de l'Éducation et de l'Enfance) rappelle tout d'abord que ce dossier s'inscrit dans une orientation forte de la collectivité de prêter une attention bien particulière, comme cela le demande, à l'école maternelle. Le plan d'actions en faveur de la maternelle a été lancé il y a 2 ans, la charte est l'un des fruits de ce travail. Il illustre la démarche dans sa globalité et donc l'objectif de dépasser les approches cloisonnées, notamment les approches métiers. Il rappelle que c'était, au départ, l'une des revendications de la CGT. Il dit à madame LESUR qu'elle est peut-être frustrée de ne pas signer le document aujourd'hui mais que les organisations syndicales avaient signé, à l'époque, une charte ASEM-enseignants qui portait sur le métier d'ASEM et qui posait les organisations de travail de l'ASEM. La présente charte a complètement changé d'approche en mettant l'intérêt de l'enfant au centre des préoccupations et des écrits. C'est pour cela que l'ensemble des professionnels ont pu être fédérés sur ce travail et l'ensemble des professionnels a écrit le document. Il atteste que la concertation a été large, qu'ils ont tenu compte des remarques des organisations syndicales, notamment sur la récréation, sur la pause et la sortie de classe puisque la charte reprend textuellement ce qui est inscrit dans le protocole. C'est la raison pour laquelle ce dossier n'est pas présenté pour avis mais pour information. En effet, il n'y a pas de remise en cause des organisations et des temps de travail des agents.

Cette charte, cependant, dépasse l'approche où chaque professionnel a sa vision des choses. C'est un cadre référent sur lesquels les professionnels vont pouvoir s'appuyer pour discuter et partager un certain nombre de points de vue. Il a eu le plaisir d'introduire les 1ères formations qui rassemblent les différents professionnels ASEM-enseignants, formations qu'ils souhaitent élargir à d'autres professionnels, et il a constaté une véritable osmose dans l'appréhension des sujets. Il s'agit donc d'un outil. Le récent rapport de l'Institut Français d'Éducation, qui fait mention de temps d'observation de la maternelle, a montré que le terrain était très favorable, avec de la bienveillance, du professionnalisme de la part de l'ensemble des professionnels qui travaillent dans les écoles publiques rennaises. Il faut cependant pousser les choses plus loin, accompagner encore plus l'évolution des métiers. Il considère être sur la construction d'un édifice qui prend en compte toutes les dimensions : organisationnelles, professionnelles, et avant tout les intérêts de l'enfant et le lien avec les familles, ce dernier point étant essentiel. Cette charte a notamment permis d'évacuer un certain nombre de clivages en étant un outil de collaboration. Il indique donc être très vigilant sur les points évoqués par madame LESUR, ils ont d'ailleurs rappelé à l'Éducation Nationale cette nécessité. Ils savent qu'il y a des pratiques très différentes d'une école à l'autre et d'un binôme à l'autre. La charte doit contribuer à la prise de conscience générale des considérations professionnelles autour de l'intérêt de l'enfant.

La méthode a permis d'aboutir à ce fond et ce résultat dont ils peuvent être très fiers, il indique d'ailleurs être régulièrement interpellé au niveau national par des collectivités, des associations de professionnels qui souhaitent s'inspirer de ce modèle pour sortir des conceptions différentes qu'ont les ASEM et les enseignants.

Mme LESUR (CGT) admet qu'effectivement, la CGT était demandeuse d'une charte de l'école et non pas d'une charte de l'ASEM, elle reconnaît donc que la demande de la CGT avait été entendue et elle est reconnaissante pour cela.

La charte étant finalisée, la CGT restera vigilante. La direction Éducation Enfance s'est engagée oralement auprès de certains agents s'agissant d'éventuelles dérives et elle est donc rassurée de savoir que, si c'est le cas, monsieur MESURE ira défendre ses agents.

Elle revient ensuite sur l'intérêt de l'enfant, qui est un grand terme. Elle rappelle qu'ils ont subis, à Rennes, les rythmes scolaires en 2013 et qu'aujourd'hui, un enfant qui habite à Cesson ou à Rennes a une semaine de 4 jours ou de 4 jours et demi. À l'époque, les professionnels ont dit que c'était dans l'intérêt de l'enfant or, à 10 kilomètres d'écart, les enfants n'ont pas les mêmes rythmes.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) rappelle que c'est le ministre de l'Éducation Nationale qui a lancé ces nouveaux rythmes. Cela dit, l'équipe municipale reste persuadée que la demi-journée reste la meilleure solution. Le fond ne concerne pas le périscolaire mais la capacité d'apprentissage de l'enfant et tous les enseignants sont d'accord. Cela dit, la responsabilité a été laissée aux collectivités créant des inégalités sur les territoires, en plus des inégalités existant déjà entre le privé et le public. Il rappelle que la municipalité a tenté de faire pression sur les écoles privées pour qu'elles s'alignent.

Mme SAMSON (CFDT) souhaite insister sur le fait qu'avant il n'y avait rien, les enfants en école maternelle étaient considérés comme des élèves. Pour avoir travaillé pendant 8 ans au service Santé Enfance, les interventions étaient

souvent dues à une souffrance des enfants et des familles. Mettre l'enfant au centre de cette charte est donc vraiment essentiel.

Les représentants du personnel prennent acte de cette information.

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE-CARRIÈRES : ASTREINTES (AVIS)

M. HAMON (CFDT) rappelle que ce dossier concerne les travaux de nuit de la direction des Espaces Publics et des infrastructures qui n'avaient pas été pris en compte dans les précédentes délibérations d'astreinte.

Cependant, quelques questions se posent sur les modalités d'application. Il demande donc qui décide de l'astreinte et comment les agents sont informés de l'astreinte, ce qu'il se passe si l'astreinte programmée est décalée en dernière minute en cas de décalage des travaux en raison d'orages ou d'intempéries par exemple, ce qui amène la question de la majoration de l'astreinte dans ce type de cas.

S'agissant des modalités pratiques, il demande comment les données sont remontées aux services RH et s'il existe des documents. Il indique que les agents de la direction des Espaces Publics et des infrastructures n'ont pas été informés. De plus, il considère indispensable de faire le lien avec la charte sur le temps de travail car, dans la plupart des cas, les agents de la direction des Espaces Publics et des infrastructures se déplacent. Il demande donc une note pour formaliser le cadre des astreintes, en lien avec la mission temps de travail et de faire un bilan à 6 mois afin d'effectuer des ajustements pratiques.

M. JOURDAN (FO) fait la même remarque que pour le dossier de la direction des Systèmes d'Information des Champs Libres à savoir son souhait de voir mentionner le recours possible à un véhicule d'astreinte.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) répond favorablement à la demande d'avoir une note qui formalise les choses, c'est d'ailleurs la façon habituelle de procéder puisque le rapport et la délibération peuvent difficilement reprendre tous les éléments. Il ne peut pas dire comment les choses vont s'organiser concrètement s'agissant de la désignation des agents, du délai de prévenance et de la remontée des informations à la direction des Ressources Humaines.

Il revient ensuite sur la majoration et indique qu'il s'agit d'une astreinte de décision, la majoration est donc exclue même si l'agent est prévenu à la dernière minute, c'est la réglementation qui le prévoit. Il n'y a pas de difficultés à faire un bilan à 6 mois. Sur les agents qui seront eux-mêmes désignés, il n'a pas eu de retour de la direction des Espaces Publics et des infrastructures ; l'idée étant que ce sont les agents responsables des dossiers qui soient d'astreinte tout en équilibrant les mobilisations. Il imagine également qu'il puisse y avoir plusieurs travaux en même temps sans qu'il faille obligatoirement qu'il y ait plusieurs agents d'astreinte, l'idée étant qu'il y ait un interlocuteur de joignable au cas où un problème surviendrait.

Concernant le véhicule de service, il faut établir une règle claire. Ils doivent donner aux agents les moyens de réaliser leur astreinte, le véhicule de service en fait partie. Il faut donc organiser cette mise à disposition et dès lors qu'un agent souhaite utiliser son véhicule personnel, il faut aussi s'assurer que tout est en règle d'un point de vue juridique, notamment s'agissant de l'assurance. Il informe donc les organisations syndicales qu'Hervé DAVID travaille sur ce point en lien avec Claire BAUDE afin de cadrer cela et de le généraliser à tous les types d'astreinte.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la mise en place d'astreintes à la direction Espaces Publics et des Infrastructures pour les travaux de nuit :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

**POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
MISSION BUDGET ET SYSTEMES D'INFORMATION RESSOURCES : RAPPORT SUR
L'ETAT DES COLLECTIVITES (AVIS)**

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) indique, en introduction, qu'ils apportent plus d'intérêt au bilan social mais que ces rapports d'état des collectivités constituent une obligation légale.

M. JOURDAN (FO) avoue ne pas avoir étudié ce document en profondeur mais le conserve avec attention afin de l'étudier plus tard. Il remercie monsieur HIARD pour ce travail.

M. HIARD (responsable de la mission Budget et Systèmes d'Information Ressources Humaines) précise que c'est un document très normé sur lequel ils n'ont pas du tout la main. En parallèle, le bilan social est plus graphique et plus abordable.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) précise que ces informations remontent à la DGCL qui compile toutes ces informations pour en sortir des statistiques.

M. HIARD (responsable de la mission Budget et Systèmes d'Information Ressources Humaines) dit qu'effectivement, c'est le cas mais cela met beaucoup de temps à être compilé d'où la difficulté à avoir des indicateurs récents, les derniers publiés étant ceux de 2013.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le Rapport sur l'État des Collectivités :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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			

Avis favorable à
l'unanimité

M. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

POINT 11 : DIRECTION GENERALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS, DOCUMENTATION : RENNES 2030 : CONSULTATION INTERNE (INFORMATION)

Mme GILBERT (CFDT) souhaite intervenir, pas tant pour dire que le dossier ait été rajouté in extremis que pour renvoyer ce dossier à la réflexion qu'ils avaient eu lors de la présentation des dossiers des pôles et au regret de monsieur BENESTEAD que peu d'agents soient venus à l'évènement InOut. La CFDT avait pointé le fait que le moyen d'informer les agents y était sûrement pour quelque chose et qu'il fallait y réfléchir.

Dans le présent rapport, sont prioritairement visés les collègues des crèches, de la voirie, des écoles. Il est également écrit que la 1^{ère} information qui a été donnée est une vidéo sur l'Intra. Cela renvoie à nouveau à l'accès et au temps dédié pour pouvoir y aller.

Elle rappelle qu'il y a souvent une autocensure des collègues à se croire réellement invités à participer à ce type de projet.

Au-delà de l'information, elle demande quelle organisation concrète est mise en œuvre pour que les agents puissent s'inscrire et participer à la conférence qui est de 9h à 10h30. Elle souhaiterait savoir, sur les 244 inscrits, combien sont de ces directions ciblées, de même pour les ballades urbaines.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il faudra organiser les modalités concrètes de participation avec les directions et CoProD. Il indique que cette volonté d'associer les agents s'inscrit dans la démarche d'animation managériale qui est de dire que les grands projets où les habitants sont concertés concernent également les agents qui sont des experts d'usage, qui utilisent l'espace public, qui sont en contact avec le public et que sur une démarche comme celle-ci, il est important de les associer. Sur le fait de libérer du temps et de s'assurer que les agents ne s'autocensurent pas, il y a parfois des démarches participatives, c'est la seule qui ait fait l'objet d'un échange en ateliers au rendez-vous des directions. C'est donc une réelle volonté de la direction générale et de la direction Aménagement Urbain et Habitat de permettre aux agents d'y participer.

Il entend les réticences et apportera des réponses sur les modalités pratiques.

Mme GILBERT (CFDT) ne doute pas de la volonté mais il s'agit d'en faire autre chose qu'un vœu pieu. Au-delà de la capacité à libérer les agents, il y a peut-être aussi les formats à travailler pour ces collègues qui ne pourront que se libérer en nombre restreint.

Mme SAMSON (CFDT) ajoute que ces horaires ne sont pas possibles pour les agents qui sont sur des services à la personne. Il faudrait utiliser plutôt les heures du midi.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPETENCES : 2018 – EMPLOI – CREATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDEPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)

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

RENNES METROPOLE

I – Redéploiements

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

1 – Direction Communication

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	8	4		

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction de la Culture

- Création d'un emploi de technicien.ne par redéploiement d'un emploi d'attaché.e du service Assemblée et actes

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	8	5		

II – Transformations

POLE RESSOURCES

1 – Direction Moyens et Achats

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			

Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction de la Culture

- Transformation d'un emploi d'administrateur.trice en un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

POLE STRATEGIE DEVELOPPEMENT AMENAGEMENT

1 – Direction Aménagement urbain et Habitat

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

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

Avis favorable à l'unanimité

VILLE DE RENNES-CCAS

I – Créations et redéploiement

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Education Enfance

- Création d'un emploi d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles par redéploiement d'un emploi d'adjoint.e technique de la direction des Moyens et Achats

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)		X		
M. Frédéric BUAN (CGT)		X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)		X		
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	8	4		

- Création de deux emplois d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

- Création de deux emplois d'animateur.trice

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

2 – Direction Petite Enfance

- Création de cinq emplois d'auxiliaire de puériculture

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			

M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

- Création de cinq emplois d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		

Avis favorable à l'unanimité

TOTAL DES VOIX	12			
-----------------------	-----------	--	--	--

II – Transformations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction de la Culture

-Ajustement de la quotité de travail de huit postes d'assistant.e d'enseignement artistique pour un volume global constant
(heures du poste 00013 et 66039 redistribuées)

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
TOTAL DES VOIX	12			

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			

M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

2 – Direction Education Enfance

- Transformation d'un emploi d'attaché.e en un emploi d'administrateur.trice

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)			X
M. Frédéric BUAN (CGT)			X
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)			X
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	8		4

Avis favorable

3 – Direction des Sports

- Transformation de trois emplois d'éducateur.trice territorial.e des activités physiques et sportives en trois emplois de conseiller.ière des activités physiques et sportives ou d'attaché.e (selon le recrutement)

M. JOURDAN (FO) indique avoir sollicité la direction des Sports sur le mode de management dans les piscines. Ces transformations montrent que certains de ces managers vont faire l'objet d'une promotion ce qui l'irrite, ayant fait part d'un management agressif et lunatique. S'il se satisfait de voir l'agent quitter la piscine, voir cela se traduire par une promotion est un peu dur à avaler.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) souhaite rappeler que le Comité Technique n'est pas compétent pour les promotions mais transforme des postes. Ce qui est soumis à l'avis du Comité Technique est la transformation des postes de responsables de piscine de catégorie B en catégorie A. il n'est donc pas question de situation individuelle.

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X			
M. Frédéric BUAN (CGT)	X			
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X			
Pour SUD	1			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour l'UNSA	0			
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
TOTAL DES VOIX	11	1		

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction des Jardins et de la Biodiversité

- Transformation d'un emploi d'ingénieur.e en un emploi d'ingénieur.e en chef

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
M. Hervé HAMON	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction

- Transformation d'un emploi d'infirmier.ière en un emploi infirmier.ière cadre de santé

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	6		
M. Hervé HAMON	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Marion GILBERT	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. Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT)	X		
M. Frédéric BUAN (CGT)	X		
M. Catherine GUERIN (UGICT-CGT)	X		
Pour SUD	1		
M. Gérard GENDROT	X		
Pour l'UNSA	0		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
TOTAL DES VOIX	12		

Avis favorable à
l'unanimité

POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) rappelle que le sujet des mutuelles figure toujours dans les suites à donner.

M. HAMON (CFDT) intervient sur la situation du service Marchés de la direction des Espaces Publics et des infrastructures. Il informe que la totalité des agents a écrit à monsieur COUET début juin, faisant suite à de nombreuses alertes faites depuis longtemps. Il rappelle que ceux qui dénoncent cette situation aujourd'hui auraient pu voter contre cette réorganisation comme la CFDT en septembre 2016. À ce moment, la CFDT avait déjà pointé les déficits de moyens et la charge de travail avec la concomitance de grands chantiers qui conduisait les agents à une situation compliquée, avec, au passage, une réorganisation interne obligeant une montée en charge à la fois sur le montage et le suivi des marchés en même temps que la suppression d'encadrants hiérarchiques au profit d'encadrants fonctionnels. Ils avaient ensuite remis le sujet sur le tapis au moment de la métropolisation de la voirie et des renforts de la direction des Espaces Publics et des infrastructures. En février 2017, au moment de la présentation des budgets, ils avaient à nouveau alerté et même parlé d'un service au bord de la rupture. Lors de la présentation des dossiers du pôle Ingénierie et Service Urbains par Philippe FAYSSE en mars 2017, ils ont encore alerté et pointé des défauts de paiement vers les entreprises ce qui entraînait des difficultés financières pour les entreprises. Ce dernier avait répondu être conscient du sujet mais que cela serait réglé d'ici quelques mois, le changement ayant, pour lui, réussi. La preuve en est que non puisqu'une alerte a de nouveau été portée au moment du dossier sur la formation puisque les agents n'ont pas été formés et que le responsable du service, qui devait former les agents, est parti à la retraite. À ce jour, les agents ne sont toujours pas formés à la dématérialisation des procédures qui devient obligatoire. C'est d'ailleurs le seul service Marché de la collectivité qui n'est pas rentré dans le cadre. En mars dernier, Johan THEURET précisait qu'il fallait accompagner tous ces services à la dématérialisation par la formation et notamment en raison du nombre important de dossiers. En effet, tous les marchés au-dessus de 25 000 euros étant concernés, ils sont donc nombreux. Depuis 2 ans, le service est à effectif constant, 5 postes ont été grandement chahutés, la force de travail est donc réduite par rapport à la situation antérieure et est très largement critique. Il poursuit en disant que l'année précédente était déjà une année extrêmement chargée pour ce service avec la métropolisation puisque le service avait monté 127 marchés. À ce jour, pour les 5 premiers mois de l'année il y a déjà 118 dossiers qui ont été montés. Le service a la tête sous l'eau, des alertes ont été portées à la direction, une rencontre avec la direction des Espaces Publics et des infrastructures a eu lieu récemment, il demande des mesures fortes et concrètes rapidement car les efforts que les agents font depuis un moment est tenable sur une courte distance mais va vers la rupture et il craint même des situations dramatiques pour certains agents. Il demande que le directeur de pôle reçoive l'ensemble des agents pour donner des garanties et annoncer des mesures concrètes et rapides. Il trouve cela assez rare que l'ensemble d'un service se mobilise, et de manière non agressive. Il traduit donc leur demande d'un renfort rapide sur le montage puisque l'agent qui vient de partir à la retraite avait aussi une mission de montage de certains marchés et que si un renfort arrive pour 6 mois ce n'est pas suffisant, un renfort aussi dans l'équipe administrative qui est aussi à saturation. Compte tenu du nombre de dossier, une commission d'appel d'offre a été rajoutée à la demande des services pour pouvoir assurer la gestion de tous ces dossiers au niveau décisionnel. Il demande également un renfort en gestion pour pouvoir assurer le suivi financier des tous ces marchés. Il résume donc ses demandes : un renfort à 3 niveau, gestion, montage et administratif ainsi qu'une rencontre avec tous les agents très rapidement.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il va échanger avec Philippe FAYSSE. En effet, ils ont reçu le courrier très récemment et n'ont pas eu le temps d'en échanger suffisamment pour savoir comment ils allaient y répondre concrètement. Sur le principe, il n'y a pas de difficulté à organiser cette rencontre. Comme l'a souligné monsieur HAMON, un renfort est prévu, il peut estimer que ce n'est pas suffisant mais c'est quand même validé. Il y a également eu des difficultés de recrutement et 2 recrutements ont aboutis récemment, ce qui peut expliquer partiellement ce manque de moyen de façon conjoncturelle. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas prendre cette situation au sérieux.

M. HAMON (CFDT) ajoute que les difficultés de recrutement posent la question, largement au niveau de la collectivité, de l'attractivité de nos postes et il pense que les échanges en cours sur le RIFSEEP et le régime indemnitaire doivent prendre ce point en compte.

M. BARBET (CFDT) demande où en est la démarche de bilan de la charte de fonctionnement du musée de Bretagne ainsi que la reprise des services contractuels.

M. GENDROT (SUD) indique, pour répondre à la question que monsieur THEURET lui a posée en partant, que ce n'est pas parce qu'il est seul que SUD se porte mal au contraire, la section enregistre des adhésions toutes les semaines et qu'ils sont en train de monter leurs listes. Ils devraient être présents partout en fin d'année.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) demande à monsieur GENDROT s'il est en campagne électorale.

Mme MABE (chargée de Ressources Humaines) indique que le musée a commencé à travailler au bilan de la charte de fonctionnement qui devrait être proposé aux organisations syndicales assez rapidement.

M. BOSSARD (directeur des Ressources Humaines) indique avoir enfin lu la note qui lui avait été adressée sur la reprise des services contractuels. Sur les promotions internes, il y a effectivement une divergence entre le CDG 35 et la DGCL sur les ingénieurs. Il rappelle que la DGCL avait confirmé qu'il y avait bien une distinction à faire sur ce cadre d'emploi et que la façon de faire de la collectivité était la bonne. Le fait est que le CDG 35 applique la reprise des services contractuels. Il informe donc les organisations syndicales qu'après discussion, notamment avec Johan THEURET, ils vont aller vers une prise en compte de ces services. Une interrogation demeure néanmoins sur la date d'effet, il est probable qu'il n'y ait pas d'effet rétroactif dans la mesure où la position de la collectivité n'était pas illégale. Il s'avère que la pratique du CDG 35 n'ayant pas posé de problème, notamment à l'application du PPCR, ils vont également mettre en place ce principe pour l'avenir et informer les agents qui sont concernés rapidement car il faut avoir l'ensemble des éléments pour pouvoir effectuer cette reprise de carrière. Si c'est généralement le cas, il se peut que la direction des Ressources Humaines n'ait pas tous les contrats antérieurs des agents.

Si la CFDT maintient sa demande de réunion sur le sujet ils pourront la programmer.

Mme MILET (CFDT) revient sur l'indemnisation du travail du dimanche. Il est prévu un bilan pour les agents n'ayant pas effectué leur 15 dimanches. Elle fait remarquer que dans les SSAD et les SSIAD, les agents font généralement 17 dimanches mais, s'ils ont un événement familial exceptionnel comme un mariage ou qu'ils posent des congés, ils peuvent descendre à 13 dimanches. Il ne faudrait donc pas qu'ils soient sanctionnés par rapport à cela.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) clôt la séance et invite les membres du Comité Technique à se réunir dans le hall pour un pot convivial.

Clôture de séance à 12h25

Fait à Rennes, le 19 juillet 2018

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE

Geneviève LETOURNEUX



LE SECRÉTAIRE ADJOINT

Gérard GENDROT

