

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

Comité Technique commun du 21 juin 2019 RELEVÉ DES AVIS

Affiché et diffusé le 04/07/2019

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. Gildas LAËRON, M. Erwan CADRAN, M. Gildas PIQUET, M. Gildas LE GUERNIGOU (*excusé*).

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON (*excusé*), Mme Laurence BESSERVE (*excusée*), Mme Rachel FOURMENTIN (*excusée*), Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD, Mme Emilie NICOT, Fabienne MABE, Mme Stéphanie CRON.

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

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

Suppléants : M. Jacques MONNERIE (*excusé*), M. Marc DELAUNAY (*excusé*), M. Cyrille LOMET, Mme Catherine CLOAREC CADIOU, Mme Isabelle MORILLON, M. François MESURE (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : Mme Marion GILBERT, M. Mickaël BIDEAULT, Mme Violaine POUBANNE, M. Hervé HAMON, Mme Isabelle MILET, M. Olivier BARBET (*excusé*), Mme Josiane DENOUAL.

Suppléants : Mme Martine RUELLAND (*excusée*), Mme Sylvie ALIX (*excusée*), M. Dominique MILLET, Mme Estelle SAMSON, M. Yannick DELAMAIRE, Mme Alison DE ROSA (*excusée*), M. Raphaël DE CORTES.

Elus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, M. Emmanuel GUIHUR (*excusé*), Mme Florence KERYELL (*excusée*),

Suppléants : Mme Fabienne LAURENT, Mme Christèle TOUZET (*excusée*), M. Pascal SAUSSET

Elus SUD : Titulaires : Mme Evelyne LE TARGAT, M. Gérard GENDROT (*excusé*), Mme Magali REDOUTE.

Suppléants : M. Dan JENSEN (*excusé*), M. Stéphane MORANDEAU, Mme Béatrice RAGOT VERDIER (*excusée*).

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE

Suppléants : Mme Marie-Line RENAULT, M. Frédéric MICHEAU (*excusé*)

INFORMATIONS PREALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Olivier BARBET est remplacé par monsieur Dominique MILLET.

Pour le syndicat FO, monsieur Emmanuel GUIHUR et madame Florence KERYELL sont remplacés respectivement par madame Fabienne LAURENT et monsieur Pascal SAUSSET.

Pour le syndicat SUD, monsieur Gérard GENDROT est remplacé par monsieur Stéphane MORANDEAU.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

M. MORANDEAU, Mme LE TARGAT et Mme REDOUTE (SUD) interviennent sur les départs à la retraite et la classification des postes. Ils évoquent également le travail du dimanche et demandent la possibilité d'accéder au régime de 37h30 pour tous.

M. JOURDAN (FO) intervient sur le service Santé au Travail, le RIFSEEP, la classification des catégories B et enfin sur un préavis de grève qui sera déposé à la direction des Systèmes d'Information.

Mme GILBERT (CFDT) intervient sur la classification et la bourse de mobilité des catégories C.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Jocelyne BOUGEARD et monsieur Jérôme JOURDAN (FO) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 26 AVRIL 2019 (AVIS)

Dossier reporté.

POINT 3 A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

Dans le contexte d'une organisation mutualisée des ressources humaines, représentant plus de 5000 postes permanents ainsi que les agents contractuels et vacataires dont la gestion et l'accompagnement incombent à la direction, la nouvelle organisation vise aux objectifs suivants :

- Le renforcement de l'offre de services de la direction des Ressources Humaines au bénéfice de tous les agents,
- L'adaptation des outils et des méthodes de travail, prenant en compte les évolutions et possibilités technologiques, numériques,
- Le développement de la culture projet avec la bonne adéquation des moyens et compétences pour la réalisation des nombreux projets à l'ordre du jour de la direction,
- Le renforcement et la structuration du dialogue de la DRH avec les représentants du personnel ("dialogue social") et avec les directions opérationnelles ("dialogue de gestion").

Il ne s'agit que d'une 1^{ère} étape qui donne le cadre avec le souhait de pouvoir renforcer un collectif d'agents et de cadres de la DRH, mobilisé, mieux reconnu et légitimé au sein de nos collectivités, avec le développement des valeurs de solidarité, d'équité, d'innovation et le souci permanent d'un suivi sécurisé, transparent, lisible, accessible des agents de la collectivité dans leur parcours professionnel.

Il est proposé :

- **la création d'un poste de directeur adjoint** ayant sous sa responsabilité :
 - L'animation stratégique du dialogue social

- Le pilotage du dialogue de gestion avec les directions opérationnelles et la modernisation du système d'information RH, conduits au sein du service "Pilotage, Dialogue de gestion & Système d'information RH",
 - Le pilotage de la communication interne Ressources Humaines
 - La supervision et la cohérence juridique et réglementaire de la DRH
 - La gestion méthodologique du calendrier des projets stratégiques de la DRH, notamment le temps de travail et l'accueil de la DRH.
- **La création du service Qualité de vie professionnelle, Sécurité et Santé au travail** regroupant les moyens actuels au 1^{er} septembre 2019 :
- des postes actuellement affectés à la direction des risques,
 - des postes actuellement affectés au service santé au travail,
 - des assistantes sociales affectées aujourd'hui au service Emploi & Compétences.
 - des postes actuellement affectés à l'unité Longue Maladie/Accidents de service/Maladies Professionnelles du Service Paie Carrières *.
- Des ajustements apportés au service Paie Carrières, devenant **Service Rémunérations, Carrières & Prestations** avec le rattachement de l'actuelle mission Prestations sociales et ARE*,
- L'affirmation du rôle du **service Emploi & Compétences** au cœur des politiques de Ressources Humaines de demain, par les dispositions renforcées favorisant la mobilité, la gestion des compétences de manière innovante et prospective, et l'attractivité de la collectivité, y compris par la promotion de l'égalité professionnelle.

À l'issue de cette première étape, la réorganisation de la DRH se poursuivra au sein de chacun des services afin d'élaborer des projets de services et de préciser les modalités opérationnelles des premiers ajustements*.

Une fois leur déclaration faite, FO, SUD, la CGT et l'UGICT-CGT quittent la séance. Ils ne prennent donc part ni aux débats ni au vote.

* amendements ajoutés en séance suite aux échanges entre le collège employeur et les représentants du personnel présents.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de la Direction des Ressources Humaines:

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			7	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Josiane DENOUEL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Pour FO				Avis réputé avoir été donné
M. Jérôme JOURDAN				
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				
Pour SUD				
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE				
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT				
Mme Christine LESUR				
M. Philippe CHAVROCHE				

TOTAL DES VOIX			7	
----------------	--	--	---	--

POINT 3 B : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES DÉCHETS ET DES RÉSEAUX D'ÉNERGIE : ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

Depuis la prise en charge de la compétence "traitement des déchets" en 1995 puis de la compétence "collecte" en 2001, le service puis la direction ont connu de nombreuses évolutions tant sur le périmètre que sur l'organisation. Dans ce contexte évolutif, un bilan a été mené fin 2017.

Un travail de diagnostic s'est engagé début 2018 dans chaque service de la direction, en lien avec CoProD et a mis en avant les points suivants :

Points forts :

- Une bonne ambiance dans la direction, un bon état d'esprit, de la convivialité et du sérieux.
- La qualité du service rendu et des productions réalisées, la qualité de la relation usagers.
- Le rôle de la Mission affaires générales et des responsables administratifs et financiers (RAF).

Points d'amélioration :

- Le manque de transversalité, de coordination interservices.
- Un manque de visibilité sur le projet, la vision, le sens.
- Le manque de repères stratégiques : schémas directeurs, outils de pilotage, indicateurs.
- De manière générale, la question de la communication interne à mieux orchestrer.

De ce diagnostic se sont dégagées des pistes d'actions, dont la réorganisation de la direction.

Il est proposé :

- La pérennisation d'un poste d'ingénieur ;
- La suppression d'un poste d'adjoint administratif au service Collecte des Déchets ;
- La création de deux postes de médiateurs au service Accompagnement – Energie Déchets ;
- Des mouvements de postes entre services :
 - 1 poste de technicien service Accompagnement – Energie Déchets bascule au Service déchèterie, tri, valorisation pour prendre en charge la prévention des déchets occasionnels ;
 - 1 poste de technicien service Accompagnement – Energie Déchets bascule au service Collecte des Déchets pour intégrer l'unité "biodéchets" ;
 - 1 poste d'adjoint technique service Accompagnement – Energie Déchets bascule au service Collecte des Déchets pour intégrer l'unité "biodéchets" ;
 - 1 poste d'adjoint administratif du service Réseau de Chaleur et énergies bascule au service Affaires Générales pour prendre en charge des missions précédemment assurées au service Collecte des Déchets et au service Réseau de Chaleur et énergies ;
 - 1 poste d'ingénieur contractuel du Service installation et filières de traitement bascule au Service déchèterie, tri, valorisation (mission sur le réaménagement et la post exploitation de l'Installation de stockage des déchets non dangereux).

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de la direction :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT			7	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Josiane DENOVAL			X	
M. Dominique MILLET			X	

Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	8		7	

POINT 3 C : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA MOBILITÉ ET DES TRANSPORTS – SERVICE MOBILITÉ URBAINE : RÉORGANISATION DU SERVICE (AVIS)

Le SMU assure ses missions en tant que service mutualisé à la fois pour Rennes Métropole et la Ville de Rennes.

Les missions principales du SMU, référent dans le domaine des déplacements, sont les suivantes :

- Stratégie et études de déplacement (dont l'élaboration du Plan de Déplacements Urbains et des Plans Communaux de Déplacements) à l'échelle de Rennes Métropole, et leur mise en œuvre ;
- Conseil et promotion sur la mobilité durable, avec le développement des nouvelles mobilités (autopartage, covoiturage, vélos en libre-service, déploiement des bornes de recharge, ...), notamment en intégrant les possibilités offertes par les technologies du digital ;
- Pilotage des études de circulation et de stationnement en lien avec les services gestionnaires de voirie ;
- Études des programmes d'aménagement (voiries, aménagements cyclables, transports en commun, stationnement,...) ;
- Recueil des données, analyse et évaluation de la politique des déplacements (observatoires, enquêtes de circulation, ...) ;
- Pilotage des dossiers Parkings en ouvrage : suivi de la DSP, pilotage des investissements et suivi du fonctionnement à la charge du délégant ;
- Coordination, en interne avec les autres directions, et en externe avec les autres collectivités, les services de l'État, et tout autre partenaire ou prestataire de la collectivité en matière de mobilité.

Le service Santé au Travail a mené une étude courant 2017 sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux au sein de la DMT (tous services) via le questionnaire KARASEK.

L'enquête confirmait une demande psychologique plus élevée et un soutien social plus faible pour les agents SMU. La DMT a alors missionné CoProD pour réaliser un diagnostic et accompagner le plan d'actions qui en découle.

Sur la base d'entretiens individuels, les pistes de travail ont ainsi portées sur les objectifs :

- d'un plan de charge partagé et hiérarchisé,
- d'un collectif renforcé,
- d'une organisation rationalisée.

En parallèle, le départ du Responsable du Service Mobilité Urbaine a impliqué une organisation transitoire durant laquelle le Directeur de la Mobilité et des Transports a assuré l'intérim du responsable de service.

Un bilan à 3 mois a été réalisé avec la DMT et les agents du SMU fin mars 2019, celui-ci portait sur la mise en œuvre du plan d'actions sur les items ci-dessous, sur les points positifs, et ce qui reste à améliorer :

Sur le plan de charge partagé et hiérarchisé : les outils de reporting ont permis d'avoir une vision globale et partagée des projets des chargés d'études et de mieux répartir la charge de travail. Celui-ci devra toutefois être actualisé très régulièrement. Les responsables d'unité devront arbitrer et réguler les sollicitations en interne et des services extérieurs, et ainsi éviter les commandes qui arrivent en direct aux agents.

Sur le collectif renforcé : dans l'ensemble, les agents ont fait part d'une amélioration, avec plus d'échanges internes. Les réunions d'unité sont appréciées et à maintenir. Il conviendra de renforcer le travail en binômes et d'aborder le

mode projet qui devra être impulsé par la responsable de service et le responsable d'unité « Études ». Le suivi en bilatéral reste à définir au sein de chaque unité, en lien avec la responsable de service.

De manière générale, le premier bilan s'avère plutôt positif et devra être conforté en ce sens avec le recrutement du responsable de l'unité « Études » et de la responsable de service (recrutée au 2 mai), qui permettront de stabiliser l'organisation et d'engager d'autres chantiers, notamment :

- Développer le mode projet,
- Clarifier les rôles des agents du pôle administratif et financier, en mettant en place une coordination interne
- Redéfinir le format des réunions (réunion de service),
- Actualiser les fiches de poste de tous les agents,
- Restructurer le réseau informatique.

Au vu de ce bilan, il est proposé de retenir l'organisation du SMU construite autour des 3 unités avec un responsable pour chacune d'elle au 1^{er} juillet 2019 :

- Une Unité « Études »,
- Une Unité « Enquêtes et pôle dessin »,
- Une Unité « Changement de comportements »,
- et un pôle administratif et financier sous la responsabilité directe de la responsable de service.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation du service Mobilité Urbaine :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
Pour SUD			3	
Mme Evelyne LE TARGAT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		3	

POINT 3 D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : NOUVELLE ORGANISATION DE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE DE GRANDS NETTOYAGES (AVIS)

L'équipe de grands nettoyages est désormais composée de 2 agents techniques à temps complet et d'un responsable (coordonnateur logistique).

Elle intervient depuis de nombreuses années principalement sur des missions de nettoyages approfondies sur les groupes scolaires (sols, murs, dépoussierage des parties hautes, décapage et métallisation...) ainsi que l'aménagement des centres de loisirs d'été et ponctuellement en soutien logistique (déménagement, montage de mobilier...).

Afin de faciliter la planification des interventions, réduire les contraintes d'intervention, optimiser le temps d'intervention et améliorer la qualité du service rendu, une réflexion a eu lieu sur l'organisation et l'articulation de l'équipe grands nettoyage avec les concierges.

Il est proposé :

- de nouveaux horaires de travail visant à optimiser la mission d'entretien,
- une révision des modalités de fonctionnement de l'équipe (mise en place d'un planning, avec un roulement des interventions dans les groupes scolaires, et non plus des interventions à la demande),
- une réorganisation et partage des missions entre l'équipe de grands nettoyage, les 2 renforts CDD (juin et septembre) et les concierges,
- un rattachement hiérarchique à la coordination Territoriale et le changement de nom de cette équipe qui devient "Équipe polyvalente".

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la nouvelle organisation de travail de l'équipe de grands nettoyages** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
M. Pascal SAUSSET			X	
Pour SUD			3	
Mme Evelyne LE TARGAT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
Mme Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX	7	2	6	

POINT 4 A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES ÉQUIPES D'AGENTS D'ENTRETIEN DES PISCINES (AVIS)

Dans le cadre de la réorganisation de la Direction des Sports, l'équipe d'agents d'entretien des piscines a été intégrée au service Piscines et baignades en septembre 2016.

Le rattachement de ces agents aux responsables des piscines a permis d'étudier les modalités de fonctionnement de l'organisation du temps de travail de ces agents, au regard :

- des obligations réglementaires imposées par l'Agence Régionale de Santé dans l'exploitation des piscines,
- de la politique d'usage des piscines définie par les élus,
- des principes et règles de travail définis par la collectivité.

Afin notamment de répondre aux obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité, de prendre en compte l'évolution des besoins lié à l'ouverture du bassin nordique, il convient de mieux adapter les volumes horaires de l'équipe aux besoins des usagers, et notamment à mieux répartir les temps non-travaillés entre la période scolaire et la période estivale.

Un diagnostic de l'actuelle OATT a permis d'élaborer des scénarios qui ont été soumis au vote des agents.

Dans le respect du vote des agents, il est donc proposé de modifier l'OATT pour la période estivale de la façon suivante : les 9 semaines de période estivale intègrent une semaine de pré-rentree de 30h où tous les agents doivent être présents. Les 8 semaines restantes se subdivisent en deux blocs de 4 semaines, dont 4 semaines non-travaillées obligatoires pour chaque agent, qui peuvent être posées en deux blocs de deux semaines s'ils le souhaitent. La moitié de l'effectif doit être in fine présente sur ces 8 semaines.

Les 5 semaines travaillées **avec un week-end travaillé sur 2** représentent 187 heures valorisées. Le volume horaire hebdomadaire moyen valorisé sur les 5 semaines travaillées est de **37h30**.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'OATT des équipes d'agents d'entretien des piscines :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
M. Pascal SAUSSET			X	
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		3	

POINT 4 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES ÉQUIPES D'AGENTS D'ACCUEIL CAISSES DES PISCINES (AVIS)

Dans le cadre de la réorganisation de la Direction des Sports, l'équipe d'agents d'accueil caisse des piscines a été intégrée au service Piscines et baignades en septembre 2016.

Le rattachement de ces agents aux responsables des piscines a permis d'étudier les modalités de fonctionnement de leur organisation du temps de travail, au regard :

- de la politique d'usage des piscines définie par les élus,
- des principes et règles de travail définis par la collectivité.

11 agents exercent le métier d'accueil caisse sur 4 établissements.

Afin de prendre en compte l'évolution des besoins liés à l'ouverture du bassin nordique, il convient de mieux adapter les volumes horaires de l'équipe aux besoins des usagers, et notamment à mieux répartir les temps non-travaillés entre la période scolaire et la période estivale.

Un diagnostic de l'actuelle OATT a permis d'élaborer des scénarios qui ont été soumis au vote des agents.

Il est donc proposé de modifier l'OATT de la façon suivante :

- en période scolaire : Les agents ne tournent pas le week-end. Ils restent tous dans leur piscine d'affectation comme aujourd'hui. Ce scénario a été travaillé à la demande d'une majorité des agents d'accueil.
- en période estivale : La période estivale comprend 9 semaines, dont une semaine de pré-rentree de 30h où tous les agents doivent être présents.

Les 8 semaines restantes se subdivisent en deux blocs de 4 semaines, dont 4 semaines non-travaillées obligatoires pour chaque agent, qui peuvent être posées en deux blocs de deux semaines s'ils le souhaitent. La moitié de l'effectif doit être in fine présente sur ces 8 semaines.

Les 5 semaines travaillées **avec un week-end travaillé sur 2** représentent 187 heures valorisées. Le volume horaire hebdomadaire moyen valorisé sur les 5 semaines travaillées est de **37h30**.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'OATT des équipes d'agents d'entretien des piscines :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
M. Pascal SAUSSET			X	
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		3	

**POINT 4 C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT RÉGIONAL : BILAN DE L'ORGANISATION ET DE
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU SERVICE ACTION CULTURELLE
(INFORMATION)**

Le Conservatoire, au-delà de sa mission d'enseignement artistique, propose une saison de spectacles impliquant des élèves et visant à la facilitation de l'accès de tous les publics à la musique, à la danse et au théâtre sous toutes leurs formes.

Cette saison est organisée et accompagnée par le service Action culturelle (composé de quatre agents, 2 administratifs et 2 techniques) sur les plans administratifs, financiers et techniques. L'équipe technique assure également au quotidien le fonctionnement technique et logistique de l'établissement.

La mise en œuvre opérationnelle des spectacles suppose des temps longs de préparation et de planification, et des temps forts de mise en place des spectacles sur des délais courts. Le service, au-delà de leur préparation, assure l'accompagnement des spectacles sur le plan technique et pour l'accueil du public.

Les agents de l'unité sont donc souvent amenés, en fonction du calendrier de la saison d'action culturelle, à travailler les soirées et les week-ends (samedi et dimanche), pour assurer la préparation et la tenue des manifestations. Par ailleurs certaines périodes voient l'activité s'intensifier fortement, le rythme des spectacles étant directement lié au rythme de l'activité pédagogique de l'établissement.

Un travail approfondi d'élaboration a été mené en 2015 et 2016 en concertation avec les agents qui composent l'équipe et avec l'accompagnement du service CoProD et la charte OATT du service Action Culturelle a été validée en Comité Technique lors de la séance du 26 février 2016.

D'un point de vue global, le bilan est positif et illustre une satisfaction partagée tant du point de vue de l'activité de l'établissement que du point de vue de l'organisation de l'équipe au niveau collectif et à titre individuel.

Si une vigilance reste à apporter sur la question des amplitudes horaires et du temps de travail journalier (quelques dépassements limités en particulier sur la 1^{ère} année de mise en œuvre) des pistes d'ajustements existent pour respecter le principe fixé (recours à vacataires et/ou suppléance/renfort par autres services du CRR). En outre, toutes les autres dispositions dérogatoires ont été respectées selon des volumes significativement inférieurs aux plafonds fixés.

Les gains entraînés par la mise en place de ce dispositif OATT au sein de cette équipe sont les suivants :

- Une amélioration du service rendu par une meilleure anticipation et mise en adéquation du plan de charge et de la présence des agents,
- Une plus grande lisibilité et reconnaissance des missions assurées par les agents,
- Une amélioration des conditions de travail avec des règles de fonctionnement validées et partagées,
- Des modalités d'application claires et transparentes qui constituent un vecteur de dialogue social.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – MUSÉE DE BRETAGNE : BILAN DE LA CHARTE DE FONCTIONNEMENT (AVIS)

La réorganisation du musée de Bretagne effective depuis 2014 a trouvé son aboutissement dans la mise en œuvre d'une Charte de fonctionnement applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, approuvée par le comité technique en novembre 2016.

Cette charte de fonctionnement porte sur différents points relatifs à :

- La définition des missions de service public et la notion de continuité du service,
- Des règles de fonctionnement internes, communes et partagées,
- L'organisation du travail, avec les spécificités d'un l'établissement recevant du public,
- Des procédures concernant la sécurité et la sûreté d'un musée de France, conservant des collections publiques patrimoniales.

Pour réaliser le bilan de cette charte de fonctionnement, un groupe de travail transversal a été reconstitué. Composé de représentant des différentes cellules du musée de Bretagne, le groupe de travail s'est réuni en avril et mai 2019 pour aboutir aux propositions suivantes :

- clarifier le rôle du groupe de travail
- adaptation du cycle de travail des agents du pôle Production pendant la semaine Rouge à 35h hebdomadaire
- une dérogation à la règle de récupération des heures supplémentaires (dans les 3 mois maxi.) en prolongeant le délai jusqu'au 31 mars de l'année N+1 pour les heures supplémentaires effectuées à l'automne ;
- Une clarification des notions d'effectif minimal par cellule et de service *dégradé* pour une meilleure compréhension de l'ensemble des agents entre ces deux notions.

En plus de ces propositions, la charte de fonctionnement nécessite encore certains ajustements, notamment s'agissant de l'OATT des médiateurs. Cette question étant très liée au projet d'évolution du pôle Publics, elle sera abordée dans la même temporalité

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de la charte de fonctionnement :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 6 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : RECUEIL D'ÉLÉMENTS SUR LA COLLABORATION ASEM / ENSEIGNANTS ET LES MISSIONS ET INTERVENTIONS DES ASEM – RENTRÉE 2019-2020 (INFORMATION)

Suite aux échanges en séance, le dossier reporté.

POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ : ASTREINTES DES ÉLAGEURS EN FONCTION DES CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES (AVIS)

Les événements climatiques sont difficilement prévisibles au-delà de 24h et peuvent nécessiter l'intervention d'élagueurs pour assurer la sécurité sur le domaine public.

Or, les élagueurs ne travaillent pas les week-ends et les jours fériés.

Il convient donc de mettre en place un dispositif permettant d'intervenir face à des situations pouvant être dangereuses. Un groupe de travail a été mis en place, animé par le technicien responsable de l'unité et composé du référent, de 2 responsables d'équipe et de 2 bucherons-élagueurs. Il s'est réuni les 10 et 14 janvier 2019.

Il est proposé de mettre en place une astreinte d'exploitation, déclenchée sous 12h. Elle pourra porter sur le créneau 17 h - 8 h en semaine et sur les week-ends et jours fériés. Elle sera déclenchée si les prévisions de Météo France prévoient un vent dépassant 100 km/h. La fréquence des interventions est estimée à environ 3 fois/an en moyenne. Concrètement, la mobilisation réelle est estimée à une fois tous les deux ans pour chaque agent (sur la base du volontariat ou obligation en cas d'absence de volontaires).

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les astreintes des élagueurs :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité

Pour la CFDT	7		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Pour FO	3		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Mme Fabienne LAURENT	X		
M. Pascal SAUSSET	X		
Pour SUD	3		
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

POINT 8 : PÔLE INGÉNIERIE SERVICES URBAINS – DIRECTION DES DÉCHETS ET DES RÉSEAUX D'ÉNERGIE – SERVICE INSTALLATIONS ET FILIÈRES TRAITEMENT DES DÉCHETS : CHOIX DU MODE DE GESTION DU FUTUR CONTRAT D'EXPLOITATION DE L'UNITÉ DE VALORISATION ÉNERGETIQUE (AVIS)

Rennes Métropole est en charge de la compétence de collecte et de traitement des déchets ménagers pour les 43 communes qui la composent. Rennes Métropole définit la politique générale de collecte et de traitement des déchets sur son territoire, conformément à la hiérarchie des modes de traitement, telle que définie dans le Grenelle de l'Environnement. Pour assumer cette compétence liée au service public de gestion des déchets, Rennes Métropole dispose de différents outils dont une Unité de Valorisation Énergétique (UVE) des déchets, actuellement exploitée au travers d'un contrat de concession.

L'UVE est composée de 3 lignes d'incinération, fonctionnant 7j / 7, 24h / 24 :

- Les lignes 1 et 2, d'une capacité de 5 t/h chacune, ont été construites en 1968 et sont les plus anciennes encore en fonctionnement sur le territoire français ;
- La ligne 3, d'une capacité de 8 t/h, a été construite en 1995.

L'UVE est actuellement exploitée par la société VALOREIZH, filiale du groupe VEOLIA.

Le service public lié au traitement thermique des déchets ultimes est délégué dans le cadre d'une convention de concession de service public.

L'Usine de Valorisation Énergétique va connaître une période spécifique liée à la réalisation de travaux très importants, à compter d'avril 2022. Un marché de conception-réalisation de l'usine, actuellement en cours d'attribution, va entraîner son arrêt total pour une période de 13 mois, suivi d'une période, d'environ 6 mois, d'essais et de mise en service progressive sur chacune des lignes.

Durant cette période, Rennes Métropole a l'obligation d'assurer la continuité du service public. L'un des enjeux forts du nouveau contrat d'exploitation est donc d'organiser cette période spécifique d'arrêt et de remise en service de l'usine de manière à assurer la continuité du service public et à garantir une utilisation optimale des deniers publics.

Il est proposé de recourir à une délégation de service public sous forme de concession.

Le futur contrat aura pour objet de confier la gestion du traitement thermique des déchets ménagers issus du territoire de Rennes Métropole, en vue d'une valorisation énergétique (chaleur et électricité).

Ce contrat débutera par une phase de travaux ayant pour objet la construction et le financement d'un centre de transfert permettant d'assurer le détournement des déchets durant la période d'arrêt de l'UVE.

Le contrat d'exploitation débutera donc avant la phase opérationnelle des travaux de restructuration de l'UVE, afin que ce centre de transfert soit mis en service avant l'arrêt total de l'UVE.

La prise en charge des déchets débutera dès l'arrêt total de l'UVE, afin d'assurer la continuité du service de traitement des déchets, en perturbant le moins possible les opérations de collecte. Le traitement des déchets sera intégré pour partie au sein du contrat de concession, y compris ceux traités via des conventions de coopérations.

Le concessionnaire devra également assurer le suivi des travaux de modernisation de l'UVE, afin de s'assurer de la bonne prise en compte des aspects d'exploitabilité / maintenabilité / pérennité des futurs équipements, mais également des conditions générales des essais et mise en service industriel par le Concepteur / réalisateur.

Une fois l'usine remise en service, l'exploitant poursuivra sa mission de traitement thermique des déchets et de production d'énergie au sein de l'UVE.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix du mode de gestion du futur contrat d'exploitation de l'Unité de valorisation énergétique :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
M. Pascal SAUSSET			X	
Pour SUD			3	
Mme Evelyne LE TARGAT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	9		6	

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR : RAPPORT D'ACTIVITE DES ASSISTANTES SOCIALES DU PERSONNEL (INFORMATION)

Le dossier reporté.

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR : PRÉSENTATION DU BILAN DE LA CELLULE DISCRIM'ALERTE : ÉCOUTER, ACCOMPAGNER ET TRAITER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS (AVIS)

Depuis sa mise en place, 25 agents ont été reçus par la cellule Discrim'Alerte.

Pour rappel, la cellule discrim'alerte peut être saisie par tout agent de services et directions de la Ville de Rennes/Rennes métropole/CCAS quelle que soit sa position statutaire, sa filière et son grade, et son ancienneté.

Chaque situation est unique et fait l'objet d'un traitement individuel, d'un suivi et d'un accompagnement individualisé. À chaque fois l'accord de l'agent est obligatoire pour poursuivre la démarche et pour lever l'anonymat.

Tout au long de l'étude de la situation, l'agent est informé des démarches engagées. La direction dont il fait partie également.

Les facteurs discriminants majoritairement traités concernent l'apparence physique, la santé et l'appartenance prétendue à une race. Les agents reçus dans le cadre de la cellule discrim'alerte ont évoqué largement des problèmes relationnels, de harcèlement moral et parfois de conflit managérial.

Afin d'améliorer le dispositif, différents types d'actions sont envisagées :

- Communiquer plus et mieux → afin de faire connaître le dispositif et ses modalités de saisine et de fonctionnement des actions de communication seront mises en place.
- Améliorer les modalités de pilotage et de suivi du dispositif et des situations → afin d'améliorer la coordination des différents acteurs (DRH, encadrement, agent, etc.) intervenant dans la résolution des problématiques, une instance de concertation pourrait être instaurée.
- Améliorer l'accompagnement des encadrants → afin de mieux accompagner les équipes encadrantes dans la détection, la gestion et la prévention des situations de discrimination, des actions de formation et de sensibilisation des encadrants pourront être mises en place.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2019 – EMPLOI – CREATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)

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

RENNES METROPOLE

I – Créations

POLE RESSOURCES

1 – Direction Ressources humaines

- Création d'un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			

Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Mme Fabienne LAURENT			
M. Pascal SAUSSET			
Pour SUD	1		
Mme Evelyne LE TARGAT			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE			
TOTAL DES VOIX	10		

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction Assainissement

- Création d'un emploi d'agent de conduite station d'épuration (adjoint technique, emploi de droit privé)

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				
Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	10			

II – Transformations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Culture

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				
Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	10			

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction Espace Public et Infrastructures

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e technique en un emploi technicien.ne

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				

Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	10			

VILLE DE RENNES

I – Créations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Education Enfance

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				
Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	10			

- Création de six emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			

M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Mme Fabienne LAURENT			
M. Pascal SAUSSET			
Pour SUD	1		
Mme Evelyne LE TARGAT			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE			
TOTAL DES VOIX	10		

2 – Direction Petite Enfance

- Création d'un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	7		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Mme Fabienne LAURENT			
M. Pascal SAUSSET			
Pour SUD	1		
Mme Evelyne LE TARGAT			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE			
TOTAL DES VOIX	10		

Avis favorable à l'unanimité

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction Personnes âgées

- Création de dix emplois d'auxiliaire de soins

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				
Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		1		
Mme Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	9	1		

II – Transformations

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction Insertion et Aides à la Population

- Transformation de deux emplois de rédacteur.trice en deux emplois assistant.e socio-éducatif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT				
M. Pascal SAUSSET				

Pour SUD	1			
Mme Evelyne LE TARGAT				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	1			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE				
TOTAL DES VOIX	10			

**POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION
RELATIONS SOCIALES : SUITE À DONNER AUX AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE ET
QUESTIONS DIVERSES (AVIS)**

Suites à donner :

La CFDT intervient sur :

- le calendrier de la Protection Sociale Complémentaire,
- le télétravail dans les bibliothèques municipales,
- les locaux et l'affichage syndical,
- le bilan de l'organisation du service Droit des Sols,
- le questionnaire sur le temps de travail.

Questions diverses :

La CFDT aborde :

- la mobilité à la direction de l'Assainissement,
- la classification des postes.

Clôture de séance à 12h35