

PÔLE RESSOURCES
DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
MISSION DIALOGUE SOCIAL
RÉF : PRESS-DRH-DS/ALM/EN/AB/JG

Comité Technique commun du 3 mars 2022 RELEVÉ DES AVIS

Affiché et diffusé le 14/03/2022

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, M. Yann HUAUME (*excusé*), Mme Catherine ROUX, Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Erwan CADRAN, M. Antonin LE MOAL, Mme Aurore RAMAUGE, M. Gildas LE GUERNIGOU.

Suppléants : M. Sébastien GUERET (*excusé*), Mme Chantal PETARD-VOISIN (*excusée*), Mme Rachel FOURMENTIN (*excusée*), Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD, Mme Émilie NICOT (*excusée*), Mme Emmeline NICOLAS, Mme Stéphanie CRON (*excusée*).

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : M. Cyrille MOREL(*excusé*), Mme Gaëlle ROUGIER, M. Christophe FOUILLERE (*excusé*), Mme Muriel CONDOLF-FEREC (*excusée*), M. Yannick NADESAN (*excusé*), Mme Danièle FOURDAN.

Suppléants : M. Wulfran PINARD, M. Alexandre PAPION-LE-HIR (*excusé*), M. Marc DELAUNAY (*excusé*), Mme Catherine CLOAREC CADIOU (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, M. Nicolas GAUVAIN (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

Suppléants : Mme Estelle SAMSON (*excusée*), Mme Alison DE ROSA, M. Raphaël DE CORTES (*excusé*), M. Jean-Luc RABAULT (*excusé*), M. Benoît HOUILLLOT (*excusé*), Mme Séréna LENEVEU (*excusé*), M. Stéphane LALLIER.

Elus SUD : Titulaires : M. Stéphane MORANDEAU, M. Gérard GENDROT, Mme Magali REDOUTE.

Suppléants : Mme Béatrice RAGOT VERDIER (*excusée*), Mme Elodie LESDEMA (*excusée*), Mme Laurence DELORME (*excusée*).

Elus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, M. Emmanuel GUIHUR (*excusé*), Mme Fabienne LAURENT.

Suppléants : Mme Christèle TOUZET, M. Pascal SAUSSET (*excusé*), Mme Catherine LESAULNIER (*excusée*).

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

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

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Mickaël BIDEAULT est remplacé par madame Alison DE ROSA. Pour le syndicat FO, monsieur Emmanuel GUIHUR est remplacé par madame Christèle TOUZET.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme POUBANNE (CFDT) introduit sa déclaration par une pensée pour l'Ukraine. Elle évoque ensuite la question de l'égalité Femmes-Hommes en particulier le renouvellement du plan d'actions, le 1^{er} sujet ouvert à la négociation collective.

M. JOURDAN (FO) aborde lui aussi l'égalité Femmes-Hommes, l'état d'épuisement des agents de la Direction de la Petite Enfance, le taux d'absentéisme au Musée des Beaux-Arts et la pénibilité.

M. GENDROT et M. MORANDEAU (SUD) traitent les questions de rémunération et de pouvoir d'achat des agents, de manque d'attractivité du Service Public et de la santé physique et psychologique des agents qui se dégrade.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) et Mme LESUR (CGT) évoquent la situation en Ukraine, l'épuisement des agents et le manque de reconnaissance, les différentes dates de mobilisation syndicale notamment celle du 8 mars, journée internationales des droits des femmes.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Catherine ROUX et monsieur Stéphane MORANDEAU (SUD) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 18 NOVEMBRE 2021 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 18 novembre 2021** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			

M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 3A : PÔLE SOLIDARITE CITOYENNETE – DIRECTION SANTE SOLIDARITE – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU RESTAURANT SOCIAL LEPERDIT (AVIS)

En janvier 2020, l'organisation du temps de travail (OTT) du restaurant social Leperdit a été mise à jour en interne, suivie en 2021 d'une actualisation du projet d'établissement arrêté pour la période 2021/2025, accompagné par le passage aux 1607 heures qu'il convient d'officialiser dans le cadre du passage en comité technique du 3 mars 2022.

Le restaurant social offre, à des personnes majeures sans domicile fixe et/ou en rupture de parcours, une prestation globale d'accueil santé/social avec le support de restauration (petit-déjeuner – déjeuner). Le public est accueilli entre 8h30 et 13h du lundi au vendredi et de 8h30 à 12h le samedi. Le restaurant vise, en prenant le temps de la rencontre, à créer/recréer/entretenir le lien social, dans un cadre bienveillant et sécurisant. Il s'agit de reprendre le cours de sa vie en mobilisant les ressources de la personne et celles du territoire, notamment de droit commun en santé-social.

Pour la DIAP, il s'agit de mieux gérer annuellement le temps de travail, de l'adapter à l'organisation et à la spécificité du lieu et des missions menées par les professionnels, en intégrant des temps de pause, de repos, améliorés et anticipés. L'objectif est de trouver un nouvel équilibre quotidien, hebdomadaire et annuel qui soit satisfaisant pour l'équipe, et qui prennent en compte le cadre réglementaire et institutionnel tout en garantissant un service public de qualité.

Les modalités d'organisation actuelles du restaurant étant très spécifiques et ancrées dans le temps, Coprod a proposé un accompagnement spécifique pour accompagner les équipes à la demande de la DIAP et avec le soutien de la mission temps de travail de la DRH.

Dans cette nouvelle organisation, il est proposé :

- De passer à un cycle de travail de 72h sur 2 semaines. Les journées du lundi au vendredi sont de 7h30, la journée du samedi est de 5h.
- La mise en place de RTT au réel (environ 8 jours de RTT au réel dans l'année).
- D'intégrer le samedi dans le cycle de travail, ce qui implique l'attribution de l'indemnité pour travail du samedi et génère un jour de repos hebdomadaire en semaine, défini annuellement avec le responsable de service.
- D'expérimenter une nouvelle organisation de la pause méridienne : 45 minutes les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et le maintien, à la demande des agents, de la journée continue le vendredi de 8h-15h30 avec 20 min de pause.
- De fermer le restaurant 3 semaines durant l'été au lieu de 2 actuellement afin de permettre la pose de 3 semaines de congés consécutives
- Des fermetures ponctuelles au cours de l'année à raison d'environ 1 journée par trimestre, par exemple, pour faciliter les temps de formation, de réflexion sur les pratiques professionnelles et leur évolution.

Cette organisation fera l'objet d'une phase d'expérimentation d'une année.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la nouvelle organisation du temps de travail du Restaurant Leperdit :

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT			7	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
Pour FO		3		

M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD		3		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Mme Magali REDOUTE		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		8	7	

POINT 3B : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS– DIRECTION DE LA VOIRIE – UNITE PROPRETE – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

Le service Propreté et Fêtes (DVPF) a élaboré son organisation du temps de travail (OTT) en 2004, qui a évolué en concertation avec les agents en 2009, puis en 2016, en intégrant les samedis et dimanches en lien avec le protocole d'accord sur le travail le dimanche. En 2022, les dimanches travaillés dans le cycle de travail vont être valorisés, dans leur globalité, par le paiement d'une indemnité.

Dans ce contexte, il a été proposé de maintenir le niveau de qualité de service rendu et quand cela est possible d'améliorer la qualité du service et les conditions de travail en permettant, si possible, aux agents de bénéficier de jours de réduction du Temps de travail (RTT).

En septembre 2021, des scénarii ont été mis en place avec les équipes Propreté et Entretien. Ces rencontres ont permis de répondre aux interrogations des agents et d'apporter quelques modifications aux propositions. Une enquête sous pli confidentiel a été adressée aux agents pour leur permettre d'exprimer leur choix de scénario avec une note de service permettant d'informer les agents sur le résultat de l'enquête OTT.

Il est proposé :

- Pour les équipes entretien spécialisée-tags/affichage sauvage, les équipes entretien spécialisée-sanitaires, et les surveillants propreté : passage à un cycle hebdomadaire de 36 h 15 avec 7,5 jours de RTT.
- Les agents travaillant aux sanitaires Opéra et à la laverie : passage à la RTT au réel (ex. Crédit d'Heure).
- Les agents de la Propreté manuelle centre-ville matin :
 - o De modifier les horaires : 4h30 au lieu de 4h45 hors période de forte activité et 4h15 au lieu de 4h30 en période de forte activité,
 - o De formaliser l'OTT de l'équipe propreté manuelle centre-ville matin fin de semaine créée en 2021 après une expérimentation de 2 ans.
- Pour les agents de Propreté mécanique matin : modification des horaires à 4h15 en période de forte activité liée aux feuilles.
- D'intégrer des adaptations possibles en terme d'horaires en période de fortes chaleurs.
- D'instaurer des règles concernant les temps d'habillage/déshabillage : 5 minutes pour habillage/déshabillage, 15 minutes pour une douche.

Les agents embauchant de façon régulière avant 4 h 45 bénéficieront d'une majoration de leur régime indemnitaire pour sujétions liées au travail en horaires décalés (IFSE Sujétions) :

- o 110 € bruts / mois pour les agents qui, dans leur cycle de travail, commencent leur journée tous les jours avant 4 h 45,
- o 70 € bruts / mois pour les agents qui, dans leur cycle de travail, commencent leur journée avant 4 h 45 une semaine sur 2, ou qui font partie de l'équipe propreté manuelle centre-ville matin fin de semaine,
- o Pour les agents décalant ponctuellement leurs horaires avec des heures de nuit (entre 21h et 6h), ils toucheront l'indemnité horaire pour travail de nuit et bénéficieront d'une compensation d'une heure pour une heure.

Une réflexion sur la possibilité d'un cycle de travail de 37 h 30 sans dégrader le service public sera réalisée au cours de l'année 2022.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution de l'organisation du temps de travail de la DVPF :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	6		9	

POINT 4A : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – SERVICE GESTION, TRAFIC & SECURITE : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SERVICE (DV-GTS) ET DU SERVICE ÉCLAIRAGE PUBLIC/SIGNALISATION LUMINEUSE (DV-EPSL) (AVIS)

Le service Gestion, Trafic et Sécurité de la Direction de la Voirie (DV-GTS) est constitué de 39 agents organisés en 4 unités. Un diagnostic réalisé par le responsable de service a permis de définir 4 axes de travail pour l'évolution du service : optimiser l'organisation du service, clarifier les missions du service et des agents, optimiser les méthodes et les procédures internes et optimiser les méthodes de travail avec les autres services.

Des échanges ont lieu en interne pour établir et partager ce diagnostic par le biais des réunions d'unité ou lors des entretiens individuels avec le responsable du service. Ensuite, une synthèse détaillée a été présentée et discutée avec les agents de l'unité trafic/sécurité le 26 novembre 2020, suivi le 26 mai 2021 d'une réunion de mise en commun pour présenter le plan d'actions.

Ce diagnostic a également été partagé avec les services partenaires pour engager un temps d'optimisation des procédures entre les services. L'organisation de l'unité circulation a fait l'objet d'une concertation particulière avec l'équipe Signalisation Lumineuse du service Éclairage Public et Signalisation Lumineuse (DV EPSL) présenté le 14 septembre 2021 aux agents puis dans le cadre d'atelier de travail dont la restitution a été faite le 3 décembre 2021. Le projet a été présenté aux organisations syndicales le 16 juin, puis le 8 décembre 2021, et à nouveau, auprès des agents le 10 décembre 2021 pour le service DV EPSL et le 11 janvier 2022 pour la DV GTS.

Il est proposé :

- De réorganiser l'assistance administrative en réaffectant deux postes d'adjoint administratif à l'unité de gestion du domaine public / ouvrages d'art. Les deux autres postes d'adjoint administratif se partageront les missions d'accueil et de secrétariat du service ainsi que le suivi comptable et budgétaire pour toutes les unités du service hors gestion du domaine public / ouvrages d'art. Ils seront dorénavant placés directement sous l'autorité du responsable du service.

- Pour l'unité stationnement contrôle d'accès : de renforcer le bureau de stationnement, de renforcer progressivement les équipes de maintenance.
- Pour l'unité Trafic – Sécurité :
 - De scinder l'unité Trafic-Sécurité en 2 unités : l'unité Sécurité Routière et l'unité Trafic :
 - L'unité Sécurité routière sera rattachée directement au responsable du service,
 - L'unité trafic sera organisée de 4 équipes :
 - Le Poste Central de Régulation de Trafic (PCRT),
 - L'exploitation des équipements de terrain issu du transfert de l'équipe SL-Régie du service EPSL,
 - Les études liées à la régulation du trafic et aux évolutions du plan de circulation,
 - Les Comptages et Panneaux à Message Variable (PMV).
- Pour le service ESPL : celui-ci devient le service Éclairage Public. En dehors du rattachement de l'équipe SL-Régie, l'organisation n'est pas modifiée.

La mise en œuvre de cette organisation est prévu au 1^{er} avril 2022 et un bilan sera réalisée après un an de fonctionnement.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants aux évolutions de l'organisation des services DV-GTS et DV-EPSL :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX	7	2	6	

POINT 4B : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE – PLATEFORME NORD-OUEST : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ANTENNE DE VOIRIE DE PACÉ (AVIS)

La plateforme Nord-Ouest de la Direction de la Voirie compte deux antennes : l'une à Mordelles, l'autre à Pacé. Celle de Pacé est composée de 15 agents de voirie, 2 chefs d'équipes et un responsable d'antenne. Traditionnellement, le responsable d'antenne a pour rôle de faciliter le lien entre l'antenne et la plateforme en étant en proximité des équipes de terrain. Or, la plateforme Nord-Ouest avec son responsable occupe le même site que l'antenne de Pacé, ce qui a tendance à allonger la chaîne hiérarchique.

Des échanges collectifs et individuels ont été organisés avec les agents de la plateforme. Une présentation aux organisations syndicales a été organisée le 31 janvier 2022.

Il est proposé de transformer le poste de responsable d'antenne par un poste de chef d'équipe d'exploitation, ce qui permettra de donner satisfaction à l'ensemble des agents de la plateforme et de rendre cette dernière plus efficiente.

Le suivi de l'exploitation des 19 communes de la plateforme sera réparti entre les 3 chefs d'équipes « exploitation » sous la responsabilité directe du technicien régie.

Les missions actuellement effectuées par le responsable d'antenne seront partagées entre le technicien "régie" et les chefs d'équipes.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution de l'organisation de l'antenne Voirie de Pacé :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 4C : POLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DECHETS ET RESEAUX D'ENERGIES (DDRE) – ORGANISATION DU SERVICE ACCOMPAGNEMENT ÉNERGIE DÉCHETS : STRUCTURATION DE LA MÉDIATION (AVIS)

La Direction Déchets et Réseaux d'Énergie (DDRE) est composée d'une équipe de médiation du Service Accompagnement Énergie-Déchets, qui a été créé en septembre 2017 initialement avec 3 agents. Cette équipe est placée directement auprès du responsable du service SAED. Cette création a fait suite à la décision d'internaliser la mission de sensibilisation au tri pour des raisons de coûts et d'efficacité des actions. En 2019, l'équipe est passée à 5 puis 6 agents avec le recrutement de 2 nouvelles médiatrices et l'intégration d'une agente en reconversion.

Le développement de l'équipe fait apparaître un besoin d'un encadrement renforcé que la responsable de service SAED ne peut assurer.

Une grande phase de concertation avec les habitants a été menée entre juin et décembre 2021 dans le cadre de sa politique en matière d'animation. Il en ressort le besoin d'un accompagnement et d'animation pour changer les pratiques des habitants du territoire en matière de déchets. Le schéma stratégique à horizon 2030 en cours d'écriture et voté au prochain conseil métropolitain doit entériner un plan d'action ambitieux dédiés à la sensibilisation et à la mobilisation des habitants.

Dans cette optique, les prestations d'animations existantes doivent être renforcées, mieux structurées et de nouvelles actions innovantes doivent être proposées.

Afin de renforcer l'encadrement de proximité et d'assurer la cohérence entre les actions de médiations, il est proposé la création d'un poste de catégorie B pour assurer la prise en charge des actions du schéma stratégique encadrer l'équipe de médiateurs.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du service Accompagnement Énergie Déchet :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 4D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT REGIONAL : MODIFICATION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

Le Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR) de Rennes est un établissement d'enseignement artistique spécialisé en musique, danse et théâtre en et hors temps scolaire.

Depuis septembre 2021, le CRR de Rennes, dont le site historique se situe rue Hoche, fonctionne sur deux sites, suite à l'ouverture du bâtiment dans le quartier du Blosne, place Jean centre Normand. Le CRR de Rennes compte depuis la rentrée **123 agents** répartis entre le pôle direction/administration/technique de **34 agents** (27,3 ETP) et **89 agents** (71,55 ETP) pour le pôle enseignement (Musique, Danse, Théâtre répartis en 13 départements pédagogiques).

Dans ce contexte qui complexifie le fonctionnement du CRR, il est proposé la création d'un poste de directeur pédagogique adjoint et la modification de l'organigramme adapté à cette création.

En effet, depuis plusieurs années, les Comités techniques ont abordé les éléments concernant le renforcement de l'équipe de direction identifié comme nécessaire, le rééquilibrage des compétences au niveau de la direction sur des questions pédagogiques et le besoin de mieux répartir les missions au niveau de l'équipe de direction.

Ce poste permettra de créer un binôme de direction spécialisé sur l'activité pédagogique et artistique afin de répartir le nombre d'enseignants directement encadrés. Parallèlement, il est important de penser une équipe de direction élargie

permettant des délégations efficaces dans les différents pôles. L'actuel poste de directeur adjoint a donc été orienté dans le champ pédagogique et artistique, et les fonctions administratives et financières seront assurées par un responsable administratif et financier.

L'enjeu principal de cette création de poste est de permettre un fonctionnement plus agile, cohérent et proche des agents malgré le fonctionnement sur 2 sites, avec comme objectif de préserver la qualité de l'enseignement et du service aux usagers.

Cette création de poste répond à la volonté de disposer d'un binôme de direction centré sur l'enseignement et l'artistique (cœur de projet d'établissement), de répartir de manière rationnelle la hiérarchie des pôles et des dossiers (pour mieux suivre les équipes et les dossiers), rééquilibrer d'autres postes et mieux délimiter le périmètre de chacun, de répondre à la diversité des missions du projet d'établissement, à sa dimension partenariale et à la complexité d'un fonctionnement sur 2 sites. De plus, la démarche métier qui sera menée à partir de février 2022 sollicitera la direction pour pouvoir s'appuyer sur un adjoint en capacité de mener en autonomie les sujets du quotidien pédagogique.

Cette nouvelle organisation fera l'objet d'un bilan à un an de fonctionnement avec d'éventuels ajustements dans la répartition des dossiers.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la modification d'organisation de la Direction du Conservatoire à Rayonnement Régional :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 4E : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION ÉCONOMIE EMPLOI INNOVATION – SERVICE EMPLOI INSERTION FORMATION : BILAN DE L'ORGANISATION DU SERVICE (AVIS)

Le Service Emploi Insertion Formation (SEIF), service de la Direction Économie Emploi Innovation (DEEI), exerce des missions qui ont pour finalité de soutenir l'emploi, l'insertion et la formation professionnelle des publics éloignés de l'emploi. Il est composé de 12 agents (11,2 ETP).

La démarche de réorganisation du SEIF trouve ses origines dans les conséquences de la fusion entre la MEIF (Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation : GIP) et la Mission Locale du bassin de Rennes, en juin 2018.

Elle s'inscrivait également dans la temporalité d'une nouvelle mandature, du nouveau programme opérationnel national du FSE + (Fonds Social Européen) 2022-2027, mais aussi dans celui du "Plan de relance" sur le volet "Emploi-Insertion".

Cette réorganisation s'est déclinée en plusieurs étapes :

- En 2018/2019, un travail de fond a été mené avec l'ensemble des agents du service, le directeur de la DEEI et le DGA du Pôle Stratégie Développement Aménagement (PSDA) appuyé par Corpod afin de dégager des propositions concrètes de réorganisation notamment la nécessité d'un pilotage management par un chef de service,
- En 2020, les déclinaisons concrètes ont été finalisées,
- Mise en place d'un séminaire d'équipe, de groupes de travail thématiques qui ont permis de garantir la circulation des informations et la collégialité des décisions,
- À compter du 31 janvier 2021, mise en application de la réorganisation du SEIF : transformation du poste de Chargé de Mission IAE et encadrant de proximité du service en poste de Chef de Service, transformation du support de poste Réfèrent clauses sociales NPNRU et marchés réservés SIAE en poste de Chargé de Mission IAE, redéfinition des missions du poste de Chargé de Mission offre d'insertion – veille, prospective et communication du service, création d'un poste de Chargé.e de mission "Emploi Recrutement" avec une arrivée effective au 14 mars 2022.

Le bilan à un an de cette réorganisation est positif en matière de ressources humaines et d'organisation. En effet, l'arrivée du responsable du service a permis de structurer le service, les ressources humaines supplémentaires ont permis de renforcer la capacité de gestion des fonds européens, la démarche basée sur une concertation de toute l'équipe s'est traduite par une amélioration de la transversalité, de la motivation et de l'investissement.

Afin de maintenir la cohésion d'équipe et la transversalité, à partir de 2022 une phase d'expérimentation est mise en place pendant 6 mois. Plusieurs temps de réunions seront organisés (Projet, Comité de suivi PLIE, réunions d'équipes, réunions bilatérales).

Enfin, le chantier 2022 du SEIF sera de définir les modalités d'évaluation de la feuille de route et les modalités de valorisation / communication des résultats au titre de la politique publique Emploi Insertion.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations contenues dans ce rapport.

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE – SERVICE BUDGET COMPTABILITÉ : BILAN GRAND ANGLE (INFORMATION)

Mutualisée depuis 2016, la Direction des Finances et Commande Publique gère à la fois le budget Ville de Rennes et Rennes Métropole.

Afin de faciliter au quotidien la gestion budgétaire et comptable, la convergence vers un système information de gestion financière commun était indispensable et très structurante pour permettre une parfaite harmonisation des procédures de préparation budgétaire, d'exécution budgétaire et le processus de clôture annuelle et de pilotage.

Le choix d'un logiciel commun réalisé en mode projet d'une durée de 2 années, s'est alors porté sur Grand Angle de l'éditeur CGI.

S'agissant de la conduite au changement, les premières phases du projet ont été assurées en associant les utilisateurs en amont du choix et ensuite au paramétrage. De nombreux ateliers ont été organisés en associant les personnes ressources de l'ensemble des directions.

Il s'avère que la période de déploiement et notamment les 2 premiers mois d'exécution ont été très difficiles humainement pour l'ensemble des utilisateurs et pour les agents de la DFCP assurant le support. Cette période a mis en exergue les fragilités organisationnelles de certaines cellules budgétaires et comptables et a confirmé la nécessité d'une professionnalisation des agents et le besoin de centraliser cette fonction au sein de cellules traitant un volume d'exécution suffisant permettant d'affecter des ETP à 100% sur ces missions dans des équipes dédiées pour assurer la qualité et la continuité de service.

Cependant, le logiciel qui fonctionne en mode normal depuis fin 2020-début 2021, est techniquement plus solide que les précédents outils et mobilise moins la DSI sur des résolutions de problème.

Afin de parfaire l'outil et lever les difficultés, une amélioration continue est à mettre en œuvre.

Ainsi, la 3^{ème} phase de prestation CGI d'accompagnement au changement est actuellement en cours. Une proposition a été faite par l'éditeur en octobre 2021.

La Direction des Finances propose donc pour la période 2022/2023 de :

- Travailler avec les directions sur les besoins pour faciliter la gestion au quotidien : révision du cadre de gestion trop fin (réduire le nombre de programmes et opérations notamment pour la gestion en APCP, éventuellement travailler à regrouper et rationaliser le nombre d'enveloppes récurrentes (entretien/maintenance/acquisitions)),
- Développer des tableaux de bord de suivi,

- Former les responsables de budget à consulter et extraire des données de Grand Angle pour une autonomie dans leur suivi budgétaire,
- Professionnaliser les agents et créer des cellules dédiées à des niveaux critiques permettant une spécialisation sur les fonctions budgétaires et comptables : formation 3 fois par an (dont mars 2022, juin 2022 et automne 2022),
- Continuer à parfaire certains paramétrages en lien avec l'éditeur CGI : rencontre en mars 2022 pour s'accorder sur les propositions recevables à mettre en œuvre,
- Faire un retour aux utilisateurs sur le traitement de leurs demandes et leur faisabilité,
- Déployer dans un délai maximal de 18 mois la nouvelle version du module "exécution" GDA 360P3 et accompagner ce changement et les régressions possibles : transfert de compétence assuré par les gestionnaires budgétaires du service budget comptabilité.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations contenues dans ce rapport.

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES -PRESTATIONS : BILAN RUPTURES CONVENTIONNELLES 2021 (INFORMATION)

Introduite par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, comme pouvant être expérimentée pendant 5 ans, la rupture conventionnelle est un accord entre l'agent public (fonctionnaire ou contractuels en CDI) et l'employeur. Elle permet de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent.

La Ville de Rennes, le CCAS de Rennes et Rennes Métropole ont souhaité expérimenter ce dispositif : une présentation de cette mise en place a été effectuée en Comité Technique de décembre 2020.

Ainsi en 2021, 37 demandes ont été effectuées par les agents : 24 de la Ville de Rennes, 6 du CCAS et 7 de la Métropole. 20 d'entre elles ont été formalisées par courrier.

Parmi les 20 demandes formalisées :

- 12 ont été acceptées, 8 ont été refusées,
- 11 ont été effectuées par des hommes et 9 par des femmes,
- 3 ont été faites par des agents de catégorie A, 4 de catégorie B et 13 de catégorie C.

L'ancienneté de services publics moyennes des agents ayant demandé une rupture est de 14 ans, celle des agents l'ayant obtenu est de 12,75 ans.

Le montant moyen d'indemnité de rupture versé s'élève à 9517€.

Sur les 8 refus, 2 agents ont démissionné, 1 agent est en disponibilité, 1 en suspension dans le cadre de l'obligation vaccinale et 4 sont en activité.

Parmi les 12 agents ayant obtenu la rupture conventionnelle, 3 percevaient l'allocation de retour à l'emploi en octobre 2021 et 2 à 4 agents étaient en attente de l'allocation.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations contenues dans ce rapport.

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE – CARRIÈRES – PRESTATIONS : BILAN DES CAP 2021 (INFORMATION)

En 2021, 3 Commissions Administratives Paritaires se sont tenues concernant les avancements de grade, les promotions internes, les prorogations de stage et refus de titularisation pour toutes les catégories.

S'agissant des avancements de grade, 392 agents de Rennes Métropole, Ville de Rennes et CCAS ont bénéficié d'un avancement de grade en 2021 :

- 291 agents de catégorie C,
- 49 agents de catégorie B dont 14 suite à une réussite à un examen professionnel,
- 52 agents de catégorie A dont 8 suite à une réussite à un examen professionnel.

Concernant les promotions internes suite à une transformation de poste ou à une mobilité sur un poste de catégorie supérieure, 55 agents ont été promus :

- 26 agents en catégorie C,
- 20 agents en catégorie B,
- 9 agents en catégorie A.

Les CAP se sont également prononcées sur 2 prorogations de stage et 2 refus de titularisation (catégorie C).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2021, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les avancements de grade et la promotion interne des agents n'entrent plus dans le champ réglementaire des compétences des CAP. Les lignes directrices de gestion fixent désormais les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Néanmoins, il est prévu à l'Agenda social de réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des agents en conservant le dialogue social sur les situations individuelles notamment pour les avancements de grade et les promotions internes.

Dans ce cadre et en vue des élections professionnelles de décembre 2022, l'enjeu est de travailler, en concertation avec les organisations syndicales, sur l'évolution du fonctionnement des CAP. L'information des représentants du personnel sur les décisions individuelles de carrière via une instance dédiée sera mise à l'ordre du jour de ces échanges.

De plus, une réflexion va être engagée sur l'assouplissement des critères internes d'avancement et de promotion interne en catégorie C lors du 2^{ème} semestre 2022.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations contenues dans ce rapport.

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : BILAN DE LA DISCIPLINE 2021 (INFORMATION)

Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes allant de la moins grave à la plus grave.

Celles relevant du 1^{er} groupe sont l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours.

Celles du 2^e groupe sont l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours, la radiation du tableau d'avancement et l'abaissement d'échelon.

Celles du 3^e groupe sont l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans et la rétrogradation et celles du 4^e groupe sont la révocation et la mise à la retraite d'office.

Pour les sanctions des 2^e, 3^e et 4^e groupes, l'agent est convoqué devant le Conseil de discipline présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Rennes et composé de deux collèges paritaires (représentants des collectivités et représentants du personnel). La collectivité n'est pas liée à l'avis émis par le Conseil de discipline.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'agent est informé par écrit de l'ouverture d'une procédure disciplinaire, des fautes qui lui sont reprochées, du niveau de sanction envisagé et de ses droits à la défense.

En 2021 pour Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS :

- 23 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées : 2 avertissements, 4 blâmes, 4 exclusions de fonctions d'1 jour, 4 exclusions de fonctions de 2 jours et 9 exclusions de 3 jours,
- 3 sanctions disciplinaires des 2^e, 3^e et 4^e groupes ont été prononcées après avis du Conseil de discipline : 1 exclusion temporaire de fonctions de 15 jours et deux révocations.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations contenues dans ce rapport.

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : PÉRIMÈTRE DES INSTANCES À ÉLIRE – COMPLÉMENT (AVIS)

Les prochaines élections professionnelles se dérouleront le 8 décembre 2022 pour les 3 versants de la fonction publique.

Il s'agira d'élire les représentants du personnel des instances obligatoires définies par la loi : le Comité Social Territorial (CST), les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et la Commission Consultative Paritaire (CCP) ainsi que les administrateurs du CASDEC.

Au regard du transfert d'agents intervenu entre la Ville de Rennes et la Caisse des écoles au 1^{er} janvier 2022, il convient de rajouter la Caisse des Écoles dans le périmètre des instances de dialogue social communes à Rennes Métropole, la Ville de Rennes et ses établissements publics.

Ainsi, Rennes Métropole organisera les élections pour le compte de la Ville de Rennes, le CCAS et la Caisse des Écoles.

Il est donc proposé la création d'un Comité Social Territorial et de sa FSSSCT, le renouvellement des Commissions Administratives Paritaires et la création d'une Commission Consultative Paritaire, communs à Rennes Métropole, Ville de Rennes et son CCAS et à la Caisse des Écoles.

Comme déjà prévu par les délibérations concordantes du mois de janvier 2022, ces instances seront placées auprès de Rennes Métropole.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le périmètre des instances à élire lors des élections professionnelles :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2022 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)

Les créations de postes pour Rennes Métropole, Ville de Rennes et le CCAS sont présentées pour information aux organisations syndicales.

Les suppressions et les transformations de postes sont présentées pour avis.

1. Ville de Rennes/CCAS

- a) *Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les suppressions de poste de la Ville de Rennes/CCAS :*

N°	Collectivité	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste / Nombre de poste	Cadre d'emploi du poste
1	VDR	PISU	Direction des Jardins et de la Biodiversité		Responsable d'équipe fossoyeur	Agents de maîtrise territoriaux
2	VDR	PISU	Direction des Jardins et de la Biodiversité		Adjoint ou adjointe au responsable d'équipe fossoyeur - Jardinier- ière adjoint-e au responsable d'équipe	Adjoints techniques territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			7	Avis défavorable
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD		3		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Mme Magali REDOUTE		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		8	7	

b) Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les transformations de poste de la Ville de Rennes/CCAS** :

N°	Collectivité	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
1	VDR	PSCC	Direction de la Culture	Conservatoire régional à rayonnement régional	Adjoint ou adjointe exploitation maintenance	Adjoints techniques territoriaux	Référent ou référente Technique - Exploitation bâtiment et référent ou référente sécurité site	Techniciens territoriaux

							Blosne et Hoche	
2	VDR	PSCC	Direction de la Culture	Conservatoire régional à rayonnement régional	Adjoint ou adjointe technique Régie Saison culturelle et activités pédagogiques	Adjointes techniques territoriaux	Référent ou référente Technique - Exploitation bâtiment et référent ou référente sécurité site Blosne et Hoche	Techniciens territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

Rennes Métropole :

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les transformations de poste à Rennes Métropole** :

N°	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
----	------	-----------	---------	-------------------	-------------------------	--------------------------	---------------------------------

1	PRESS	Direction des Finances et de la Commande publique	Service Budget comptabilité	Coordonnateur ou coordonnatrice budgétaire et comptable	Attachés territoriaux	Gestionnaire budgétaire (F/H)	Rédacteurs territoriaux
---	-------	---	-----------------------------	---	-----------------------	-------------------------------	-------------------------

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12	3		

N°	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
2	PRESS	Direction des Finances et de la Commande publique	Service Budget comptabilité	Gestionnaire budgétaire (F/H)	Rédacteurs territoriaux	Chargé ou chargée de coordination budgétaire, chef ou cheffe projets budgétaires transversaux	Attachés territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			

Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)

SUD aborde la DJB, il demande l'octroi de la sujétion métiers en tension de recrutement et à être destinataire de l'état des postes vacants.

La CFDT souhaite qu'une réunion soit organisée sur les suites à donner, les questions qui restent en suspens et leur traçabilité.

Clôture de séance à 16h36