

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

Comité Technique commun du 7 avril 2022 RELEVÉ DES AVIS

Affiché et diffusé le 11/04/2022

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET (*excusée*), 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 (*excusé*).

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, Mme Gaëlle ROUGIER (*excusée*), 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, M. Marc DELAUNAY (*excusé*), Mme Catherine CLOAREC CADIOU (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, M. Nicolas GAUVAIN (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

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

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE (*excusé*).

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

INFORMATIONS PRÉALABLES

En l'absence de madame ROUSSET, la présidence est assurée par monsieur Cyrille MOREL.

Pour le syndicat CFDT, messieurs Mickaël BIDEAULT et Olivier BARBET sont respectivement remplacés par madame Alison DE ROSA et monsieur Raphaël DE CORTES. Pour les syndicats CGT et UGICT-CGT, monsieur Philippe CHAVROCHE est remplacé par madame Marie-Line RENAULT. FO ne dispose que d'une voix délibérative.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme DENOUAL (CFDT) aborde le pouvoir d'achat des agents et le dégel du point d'indice annoncé par le Gouvernement, la prospective de la masse salariale et les créations de postes annoncées, la refonte des politiques d'aides sociales et les attentes de la CFDT sur la protection sociale complémentaire.

M. GENDROT et Mme REDOUTE (SUD) évoquent la guerre en Ukraine, le pouvoir d'achat des agents, les difficultés des agents et le mal-être qui en découle. Ils proposent ensuite des mesures qui pourraient être mises en place localement comme la revalorisation des titres restaurant, la gratuité des transports en commun, une augmentation de la participation de l'employeur à la prévoyance et la mutuelle et des créations de places en crèches pour les enfants des agents.

Mme LESUR (CGT) aborde l'état du Dialogue Social actuel. Elle revient ensuite sur les différentes demandes faites lors des précédents Comités Techniques notamment s'agissant des OTT.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) indique qu'au regard du contexte actuel, la visibilité financière n'est pas suffisante pour prendre de nouvelles décisions, il convient d'attendre les annonces gouvernementales quant à la valeur du point d'indice et d'éventuelles autres mesures. Pour autant, la trajectoire définie lors de la prospective n'est pas remise en cause. Il réaffirme l'engagement de madame ROUSSET au niveau national sur la protection sociale complémentaire et rappelle que ce chantier est prévu en 2023 pour un aboutissement au 1^{er} janvier 2024 avec l'objectif de faire mieux que la loi en termes de temporalité et de montant.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) revient sur les réunions qui se sont tenues au sujet de la masse salariale et des budgets. Il rappelle que les créations de postes n'ont fait que croître et que le taux de vacance est à 5% cette année. En réponse à la CGT, il ne peut que regretter leur absence à de nombreuses réunions. L'administration est impliquée dans le Dialogue Social et disposée à l'améliorer, encore faut-il que les interlocuteurs soient présents.

M. JOURDAN (FO) rappelle sa demande quant à une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en attendant le dégel du point d'indice.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) ne conteste pas la légitimité de la question, ni les demandes de SUD. Des gestes pourront être faits par l'employeur mais aucune décision ne peut être prise à ce jour au regard des impacts du choc des prix de l'énergie et des incertitudes financières liées aux élections présidentielles.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Catherine ROUX et madame Christine LESUR (CGT) sont respectivement désignées comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 6 JANVIER 2022 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le **procès-verbal du 6 janvier 2022** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité

Pour la CFDT	7		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Mme Alison DE ROSA	X		
M. Raphaël DE CORTES	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	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		
Mme Marie-Line RENAULT	X		
TOTAL DES VOIX	13		

POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION DE LA POLICE MUNICIPALE ET DU DOMAINE PUBLIC – SERVICE POLICE MUNICIPALE : RÉORGANISATION DE LA POLICE MUNICIPALE - CRÉATION D'UN POSTE D'ADJOINT SECTION OPÉRATIONNELLE ENCADRANT DE L'ÉQUIPE CYNOPHILE (AVIS)

Dans le cadre du programme du nouveau mandat en matière de tranquillité publique, la maire a fixé plusieurs orientations concernant la police municipale.

Afin de mettre en œuvre ces orientations, une réorganisation du service Police Municipale a été lancée en début d'année 2021 avec deux chantiers importants auxquels ont été associés les agents, le premier concernant la mise en place d'un nouvel organigramme, le second concernant l'élaboration des nouveaux plannings des équipes de la police municipale.

Le nouvel organigramme et planning de l'unité cynophile ont été validés aux Comités Techniques du 30 septembre et du 18 novembre 2021.

Dans le cadre de la nouvelle organisation définie, 4 sections opérationnelles ont été mises en place au sein de l'unité police de proximité et de tranquillité publique. Chaque section opérationnelle comprend un responsable et deux adjoints en charge de l'encadrement de proximité des équipes de terrain. L'équipe cynophile est quant à elle rattachée directement au responsable de la section opérationnelle 1 et ne dispose pas dans ce format d'encadrant de proximité.

Il apparaît aujourd'hui nécessaire d'adapter et d'affiner cette organisation afin d'uniformiser le fonctionnement du service en créant un poste d'adjoint au responsable de section en charge de l'encadrement de l'équipe cynophile.

Il est donc proposé de transformer un poste d'agent de police municipale en poste d'adjoint responsable de section opérationnelle en charge de l'encadrement de l'équipe cynophile.

L'objectif est de favoriser une meilleure communication à travers un positionnement de l'adjoint aux côtés du responsable de section, de mieux partager les informations, les consignes, de porter plus collectivement les décisions, les pratiques, d'assurer une meilleure continuité dans l'encadrement de l'ensemble des équipes de l'unité police de proximité et de tranquillité publique.

L'adjoint de l'équipe cynophile assurera, l'essentiel de ses missions sur le terrain venant renforcer les capacités de soutien et de patrouille de cette équipe.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la création d'un poste d'adjoint section opérationnelle encadrant de l'équipe cynophile à la Police Municipale** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	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			
Mme Marie-Line RENAULT	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 4A : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ – SERVICE EXPLOITATION JARDINS ET BIODIVERSITÉ : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA FERME POUR ENFANTS (AVIS)

La modification de l'organisation du temps de travail du service Exploitation de la Direction des Jardins et de la Biodiversité a été présentée au Comité Technique du 6 janvier 2022 en vue d'intégrer le temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif des équipes.

La ferme pour enfants ayant des contraintes particulières liées à l'accueil du public tous les jours du lundi au samedi, au soin des animaux, aux travaux de la ferme et du potager, une organisation du temps de travail complexe et « sur mesure » destinée à assurer ces différentes missions a été réalisée.

L'équipe de la ferme pour enfants est constituée de 4 agents dont un est logé sur place.

Pour mener ce travail sur l'organisation du temps de travail, plusieurs rencontres se sont tenues avec la collaboration de la responsable de la ferme pour enfants. Le projet a été ensuite présenté à l'équipe. Il a fait l'objet d'échanges et de précisions, et quelques adaptations notamment concernant les horaires ont été apportées.

Il est donc proposé une nouvelle organisation de la journée de travail basée sur un volume horaire de 7h15 par jour (au lieu de 7h actuellement). Ce scénario donne droit à 7,5 jours de RTT à l'année pour chaque agent.

Les horaires journaliers sont ajustés afin de prendre en compte les différentes missions. Ainsi, des horaires individualisés ont été construits en concertation avec chaque agent.

Les temps d'habillage (5 mn) et de déshabillage (10 mn) sont inclus dans le temps de travail (y compris temps du midi).

Par ailleurs, le cycle de travail a été clarifié. Deux cycles de travail sont identifiés pour cette équipe :

- Pour l'agent logé : un cycle de travail sur 2 semaines comprenant le travail 1 samedi et 1 dimanche toutes les 2 semaines

- Pour les autres agents : un cycle de travail sur 6 semaines comprenant le travail 1 samedi et 1 dimanche toutes les 6 semaines. Durant les week-ends, ils travailleront 7h15 le samedi et 4h30 le dimanche. Ce qui correspond à 4h30 de RTT au réel par week-end travaillé.

Ces cycles de travail donnent droit à l'attribution d'une indemnité de 15 € par samedi travaillé pour les 4 agents et de 100 € par dimanche travaillé pour les 3 agents non logés.

La mise en œuvre de cette nouvelle OTT est prévue pour le 1^{er} mai 2022.

Un bilan aura lieu au bout d'un an.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de la ferme pour enfants :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Josiane DENOUEL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			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	
Mme Marie-Line RENAULT			X	
TOTAL DES VOIX	3		9	

POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION DES PRESTATIONS ADMINISTRATIVES À LA POPULATION : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME ET REDÉNOMINATION DE LA DIRECTION DPAP (AVIS)

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique supprime les accords de dérogation à la durée légale du travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Pour la Direction des Prestations Administratives à la Population, il s'agit de formaliser un OTT pour le Pôle Ressources Direction et de préciser l'organisation du temps de travail pour les agents du Pool de remplacement intervenant dans 2 services de la DPAP (Événements de Vie et Formalités) et notamment quant au traitement du travail le samedi.

Plusieurs réunions et échanges se sont tenus pour informer et expliquer les pistes de réflexion relatives aux 1607h et l'organisation du temps de travail future.

En parallèle, un travail avec l'équipe encadrante a été mené sur la dénomination de la Direction : « Direction Population et Citoyenneté » (DPC) qui sera effective à compter du 1^{er} septembre 2022.

Pour le Pôle Ressources Direction DPAP, il est proposé de reconduire le régime de travail actuel à savoir :

- 36h15 pour l'adjoint administratif de Direction et le gestionnaire comptable et ressources humaines avec 7,5 jours de RTT
- 37h30 pour le responsable administratif et financier et le référent technique et informatique avec 15 jours de RTT auxquels s'ajoutent les permanences le samedi matin de 9h15 à 12h15 au service Formalités.

S'agissant du pool de remplacement DPAP, il est proposé pour le travail du samedi :

- Au service Évènements de vie :
 - o Les agents du Pool sont intégrés dans le roulement du planning annuel des célébrations, ils célébreront en moyenne 3 à 4 mariages par an, au même titre que les agents du service. Ces permanences donneront lieu à la récupération de RTT au réel. Les dépassements du temps de travail planifié liés à des retards cumulés des célébrations feront l'objet d'heures supplémentaires.
 - o Ce système sera mis en application à compter du 1^{er} mai.
- Au service Formalités :
 - o Des permanences seront proposées en priorité, pour le remplacement d'un agent absent, sur le principe du volontariat. Il s'agit d'heures supplémentaires, dans la mesure où les permanences sont non planifiables.
 - o Le temps de travail des agents est de 3 heures avec : 1 agent qui arrive à 9h et termine à 12h et 5 agents qui arrivent à 9h15 pour finir à 12h15.
 - o Cette organisation sera en vigueur à partir du 8 avril 2022.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail, la modification de l'organigramme et la redénomination de la Direction des Prestations Administratives à la Population :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	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			
Mme Marie-Line RENAULT	X			
TOTAL DES VOIX	13			

**POINT 4C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS :
DISPOSITIF D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL - ÉQUIPES DES AGENTS
D'ACCUEIL CAISSES PISCINES (AVIS)**

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique supprime les accords de dérogation à la durée légale du travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Il s'agit pour la Direction des Sports d'intégrer les heures de travail issues de la fin des repos compensateurs dans les plannings annualisés en préservant les équilibres entre temps de travail et temps personnel et en proposant, quand cela est possible, une offre nouvelle au public.

Plusieurs temps de rencontres et de réunions se sont tenus avec l'ensemble des agents. Suites à ces temps, un atelier de co-construction avec les agents a été réalisé pour consolider les propositions qui ont été faites.

Par ailleurs, un travail collaboratif sur les fiches de postes des agents concernés va être engagé rapidement pour intégrer les nouvelles tâches liées aux heures ainsi repositionnées au planning.

Il est donc proposé pendant la période scolaire que les agents continuent de travailler sur des cycles de 3 semaines de 4 jours, à raison de 1h15 à 2h de plus par jour, 16 week-ends et 1 jour férié. Le nombre d'heures par agent et par établissement est lié au calendrier et aux horaires journaliers, ce qui implique parfois une disparité importante entre les agents. Le choix d'individualiser le mode de calcul est donc pertinent et plus juste pour les agents.

Les agents de Bréquigny effectuent un nombre d'heures plus important le week-end que les autres. Ils restent donc à 15 week-ends sur la période considérée. Les 2 heures ainsi positionnées sur la semaine pour les agents de la piscine Bréquigny vont permettre de mieux gérer les absences et de ne plus recourir à la vacation de remplacement.

Pendant la période estivale, il est proposé de rester sur une organisation identique, avec des cycles spécifiques durant cette période. Les 5 semaines travaillées avec un week-end travaillé sur 2 représentent désormais 176h. Le volume horaire hebdomadaire moyen valorisé sur les 5 semaines travaillées est de 36h45. Chaque agent sera doté d'une fiche horaire de travail annuelle et individuelle selon sa quotité de travail et sous forme d'une répartition volumétrique prévisionnelle selon les missions.

Compte tenu des périodes de pose de congés et du format de l'annualisation, les congés supplémentaires sont inclus directement dans le volume des congés annuels, qui s'élèvent donc à 27 jours, soit 189 heures. Pour poser leurs congés, la seule contrainte est de respecter un minimum de 50 % des effectifs présents.

Les présentes propositions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2022 et feront l'objet d'un bilan en juin 2023 et d'ajustements si nécessaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le dispositif d'Organisation du Temps de Travail des équipes des agents d'accueil caisses piscines :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		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		
Mme Marie-Line RENAULT		X		
TOTAL DES VOIX	7	3	3	

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

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique supprime les accords de dérogation à la durée légale du travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Il s'agit pour la Direction des Sports d'intégrer les heures de travail issues de la fin des repos compensateurs dans les plannings annualisés en préservant les équilibres entre temps de travail et temps personnel et en proposant, quand cela est possible, une offre nouvelle au public. Ce volume d'heures ainsi réinjecté dans la nouvelle OTT doit également permettre de diminuer le recours à la vacation.

Plusieurs temps de rencontres et de réunions se sont tenus avec l'ensemble des agents. Suites à ces temps, un atelier de co-construction avec les agents a été réalisé pour consolider les propositions qui ont été faites.

Il est donc proposé pendant la période scolaire que les agents continuent à travailler sur des cycles de 3 semaines de 4 jours, à raison de 35mn à 1h45 de plus par jour, 15 week-ends et 2 dimanches ou 1 dimanche et 1 férié au choix de l'agent, dans son établissement de rattachement ou dans un autre établissement (2 dimanche entier sur les 15 week-ends planifiés pour les Gayeulles). Le nombre d'heures par agent et par établissement est lié au calendrier et aux horaires journaliers, ce qui implique parfois une disparité importante entre les agents. Le choix d'individualiser le mode de calcul est donc pertinent et plus juste pour les agents.

Par ailleurs, le temps d'habillage et de déshabillage était déjà intégré dans les horaires de travail. L'allongement de horaires en semaine va permettre un chevauchement de plages horaires et du travail en binôme. En cas d'absence d'un agent, le remplacement ne sera ainsi pas systématique.

Pendant la période estivale, il est proposé de rester sur une organisation identique, avec des cycles spécifiques durant cette période. Les 5 semaines travaillées avec un week-end travaillé sur 2 représentent désormais 174h. Le volume horaire hebdomadaire moyen valorisé sur les 5 semaines travaillées est de 36h45.

Chaque agent sera doté d'une fiche horaire de travail annuelle et individuelle selon sa quotité de travail et sous forme d'une répartition volumétrique prévisionnelle et selon les missions.

Compte tenu des périodes de pose de congés et du format de l'annualisation, les congés supplémentaires sont inclus directement dans le volume des congés annuels, qui s'élèvent donc à 27 jours, soit 189 heures. Pour poser leurs congés, la seule contrainte est de respecter un minimum de 50 % des effectifs présents.

En outre, conformément à ce qui avait été annoncé, la classification des postes d'agents d'entretien a été instruite. Ainsi, les agents d'entretien passent du parcours 1 au parcours 2. Ce changement de classification prendra effet sur la paie d'avril avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2022. Par conséquent, un travail collaboratif sur les fiches de poste des agents concernés va être engagé.

L'OTT sera mise en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2022 et fera l'objet d'un bilan en juin 2023 et d'ajustements si nécessaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le dispositif d'Organisation du Temps de Travail des équipes des agents d'entretien piscines :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		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		
Mme Marie-Line RENAULT		X		
TOTAL DES VOIX	7	3	3	

**POINT 4E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS :
DISPOSITIF D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL - ÉQUIPES DES ÉDUCATEURS
TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES MIXTES ET MAÎTRES-
NAGEURS SAUVETEURS (AVIS)**

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique supprime les accords de dérogation à la durée légale du travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Il s'agit pour la Direction des Sports d'intégrer les heures de travail issues de la fin des repos compensateurs dans les plannings annualisés en préservant les équilibres entre temps de travail et temps personnel et en proposant, quand cela est possible, une offre nouvelle au public. Ce volume d'heures ainsi réinjecté dans la nouvelle OTT doit également permettre de diminuer le recours à la vacance.

Une première rencontre s'est tout d'abord tenue avec l'ensemble des agents. Le cabinet Politéa a accompagné la collectivité dans la démarche et 4 réunions regroupant l'ensemble des ETAPS ont été organisées. Ensuite des ateliers de co-construction des propositions consolidées avec les agents ont ensuite été réalisés. Les propositions qui suivent sont donc le fruit d'une longue concertation et ont été majoritairement acceptées par les ETAPS et la Direction Générale.

L'organisation du temps de travail des ETAPS va continuer à être basée sur un cycle de travail annualisé selon la période de référence du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante selon le volume horaire annuel à effectuer communiqué par la Direction des Ressources Humaines. Les modalités de répartition des heures restent également les mêmes. Toutefois, le volume d'heures de travail à effectuer est plus important.

Il est donc proposé que ce supplément d'heures soit réparti pour l'ensemble des ETAPS de cette manière :

- 5 min en début et en fin de chaque séquence de temps d'habillage et déshabillage (10 ou 20 min/jour si pause méridienne),
- 10mn pour Villejean, Saint-Georges et Gayeulles, 15mn pour Bréquigny et 30mn pour le bassin nordique de temps de préparation et de rangement,

- 1 week-end en plus (9 week-ends pour Bréquigny et Gayeulles et 13 week-ends pour Villejean et Saint-Georges),
- Dans certains équipements, l'intégration du temps d'habillage, de déshabillage et de préparation peut porter la durée hebdomadaire du travail à 49h lorsqu'un week-end est travaillé
- Augmentation du nombre d'heures hebdomadaires en petites vacances (de 21h à 27h pour Bréquigny et de 25h à 27h pour les 3 autres piscines) hors stage socio-sports qui reste à 50h/semaine,
- Le solde des heures est prioritairement positionné sur 1 ou plusieurs week-ends ou fériés puis sur d'autres temps en fonction des besoins et des projets de chaque établissement.

Les ETAPS mixtes bénéficient également de :

- 65% des 120 heures annuelles de préparation pédagogique, soit 78 heures annuelles pour les interventions en piscines. Ces heures sont identifiées au planning individuel de l'agent et proratisées en fonction de son temps effectif de travail,
- Un temps de 15mn par heure de face à face pédagogique (1h = 1h15) sur le terrain et un volume minimum garanti de 300 heures d'intervention par année scolaire,
- Un forfait de 20 heures annuelles pour l'aménagement des espaces d'intervention lié à la partie terrestre de l'activité de l'agent.

Enfin, les congés supplémentaires sont inclus directement dans le volume des congés annuels, qui s'élèvent donc à 27 jours, soit 189 heures. Comme dans l'organisation précédente, les congés sont positionnés sur 6 semaines durant l'été (2 blocs de 3 semaines) et 1 semaine sur chaque période de petites vacances. Pour poser leurs congés, les agents doivent respecter un minimum de 50 % des effectifs présents.

Les présentes propositions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2022 et feront l'objet d'un bilan en juin 2023 et d'ajustements si nécessaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le dispositif d'Organisation du Temps de Travail des équipes des ETAPS mixtes et MNS** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		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		
Mme Marie-Line RENAULT		X		
TOTAL DES VOIX	7	3	3	

POINT 4F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – ARCHIVES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

La salle de lecture des Archives est ouverte au public du lundi après-midi au jeudi soit 3,5 jours/ semaine.
Le service au public consiste également à répondre aux demandes de recherches par correspondance en dehors de ces horaires d'ouverture de la salle de lecture, à accueillir des groupes de scolaires et d'adultes lors de séances de médiation en semaine. En outre, les Jeudis des Archives sont programmés une à deux fois par mois, le jeudi de 18h à 20h environ. Enfin, une fois par an à l'occasion des Journées européennes du patrimoine, les Archives ouvrent leurs portes durant le week-end et mobilisent alors tous les agents.

L'actuel règlement de l'organisation du temps de travail des Archives municipales de Rennes a été adopté en 2015. Il confirme le principe de fonctionnement en horaires variables, mis en place depuis 2000 au sein des Archives.
Le cycle de travail tel qu'actuellement défini est le suivant : du lundi au vendredi, de 8h à 18h.
Une charte encadrant le télétravail a été adoptée à l'été 2021. L'organisation mise en place à titre expérimental à partir de septembre 2021 a été confirmée en février 2022 suite au bilan dressé par les agents.

La refonte de l'OTT des Archives municipales de Rennes a pour objectifs de conforter la qualité de service rendu à l'usager en garantissant la continuité de service public, d'améliorer la sécurité des personnes et des biens et de répondre aux aspirations des agents en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Deux réunions de service se sont tenues, la première pour informer les agents, leur présenter la démarche et recueillir leurs attentes et propositions d'évolution, et la seconde pour préciser certains points techniques et répondre aux interrogations des agents.

Il est proposé de :

- Maintenir les horaires actuels d'ouverture au public, tout en formalisant leur réduction durant les mois de juillet et août (mardi matin, mercredi matin, et jeudi en journée continue) ;
- Garantir la présence de deux agents (un titulaire/un renfort) pour les permanences de salle de lecture et formaliser l'existence de suppléances pour certaines missions (continuité de service public) ;
- Intégrer la gestion du bâtiment comme mission relevant de la continuité de service ;
- Permettre aux agents d'opter pour un régime de temps de travail de 35h ou de 37h30 ;
- Introduire la semaine aménagée selon les modalités définies dans la note de la DRH (les demandes des agents seront examinées individuellement au regard des nécessités de service, et le choix pourra être revu annuellement) ;
- Maintenir le principe du crédit-débit (horaires variables) avec une période de référence à la quinzaine, tout en modifiant les plages fixes (9h30-11h45 / 14h15-16h30).

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail des Archives :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	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			
Mme Marie-Line RENAULT	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 4G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – ECOMUSÉE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

Service Culturel de Rennes Métropole, l'Écomusée a vocation à constituer, conserver et valoriser l'histoire et l'anthropologie à l'échelle du pays de Rennes et de la Haute-Bretagne en croisant sciences humaines et sciences de la vie. L'équipement est ouvert du mardi au dimanche exceptés les jours fériés.

Avec une augmentation de la fréquentation depuis 20 ans, les besoins de l'écomusée ont évolué.

Il s'agit donc pour l'Écomusée tout en respectant le cadre des 1607h, d'harmoniser les horaires entre les équipes pour une meilleure gestion des absences, d'adapter les horaires des personnels "face public" aux besoins liés à l'extension des locaux, à la hausse de fréquentation et aux demandes d'occupation de salles, de répondre à la diversification de l'offre en médiation scolaire suite à une structuration du service des publics, de diminuer les flux tendus et les modifications de plannings fréquentes, d'intégrer le temps d'habillage/déshabillage dans le cycle de travail et enfin de maintenir l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Plusieurs réunions ont permis de recueillir les avis et remarques individuelles et collectives pour aboutir à une nouvelle organisation du temps de travail.

Il est donc proposé, concernant :

- Les agents d'accueil et billetterie, une évolution des bornes de travail quotidienne de 15 min et une suppression de 15 min le samedi soir,
- L'assistante RH, une évolution des bornes de travail quotidienne de 15 min et une suppression de 15 min le samedi soir,
- Les agents de surveillance des exposition et entretiens, une évolution des bornes de travail quotidiennes de 30 min du mardi au vendredi, de 45 minutes le lundi et une suppression de 15 minutes le samedi soir.
- Les médiateurs, une évolution des bornes de travail quotidienne de 15 min du mardi au vendredi et 45 minutes le dimanche,
- Les soigneurs animaliers et l'équipe technique/logistique, d'intégrer le temps d'habillage/déshabillage dans le temps effectif de travail (5 minutes 4 fois par jour).

Un bilan sera effectué à un an de fonctionnement.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de l'Écomusée :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO		1		

M. Jérôme JOURDAN		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		
Mme Marie-Line RENAULT		X		
TOTAL DES VOIX	7	3	3	

POINT 5 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA MOBILITÉ ET DES TRANSPORTS – SERVICE MÉTRO INVESTISSEMENTS TRANSPORTS – MISSION CRÉMATORIUM : EXPLOITATION DU CRÉMATORIUM DE RENNES MÉTROPOLE – CHOIX DU MODE DE GESTION (AVIS)

En 2003, la prise de compétence « création et de gestion de crématorium » par la Communauté d'Agglomération Rennes Métropole découle d'un double constat : d'une part l'augmentation prévisible du recours à la crémation comme mode de funérailles, d'autre part l'insuffisance du nombre d'équipements crématoristes en Ile-et-Vilaine et plus globalement en Bretagne.

Situé à Vern-sur-Seiche sur un site localisé à l'extrémité Est du parc d'activités du Bois de Soevres, l'équipement représente actuellement 924,60 m² de surface.

L'extension du site, dont la livraison est prévue en 2025, portera la surface à entretenir à 4.2 ha.

Du fait que la mutualisation des personnels n'était pas possible, le mode de gestion en régie n'avait pas été retenu initialement et ne paraît pas davantage opportun après 12 années d'exploitation de ce service. Une gestion en régie supposerait pour le personnel de Rennes Métropole d'obtenir l'habilitation préfectorale exigée.

Le service public est donc actuellement affermé dans le cadre d'une convention de délégation de service public. Il est exploité par la Société du Crématorium de Rennes Métropole, filiale de la Société des Crématoriums de France. Ce contrat présente l'avantage d'une exploitation réalisée par un professionnel de la crémation, ce qui est un gage de savoir-faire et d'efficacité.

Le Déléataire a la responsabilité personnelle de l'exécution du service en organisant, de la manière la plus pertinente, la mise en place des moyens et ce, dans le respect des principes d'égalité d'accès, de continuité et de mutabilité du service, ainsi que dans le souci d'obtenir les meilleures performances pour la satisfaction des usagers et de l'Autorité délégante.

Il gère l'ensemble des biens, meubles, immeubles et équipements mis à sa disposition par l'Autorité délégante.

Le délégataire transmet chaque année un rapport annuel avec un compte-rendu technique et financier et une analyse de la qualité du service.

Le délégataire exerce son activité à ses risques et périls et est rémunéré exclusivement par les recettes d'exploitation des biens mis à sa disposition.

En contrepartie de la mise à disposition de l'équipement, le délégataire verse à Rennes Métropole une redevance annuelle composée d'une part fixe de 250 000 € et d'une part variable correspondant à 35 % du chiffre d'affaires hors taxes annuel, au-delà de 1 100 crémations adultes payantes annuelles et encaissées. Pour l'année 2020, la part variable s'est élevée à 50 382 €.

Cette redevance recouvre annuellement l'amortissement financier des biens mis à disposition du délégataire (investissements initiaux et système de filtration) ainsi que les charges financières des emprunts.

Le recours à une entreprise délégataire de service public par contrat de concession de services apparaît, compte tenu de l'historique de Rennes Métropole, de l'exploitation déficitaire et d'un secteur concurrentiel, préférable au mode de gestion en régie directe.

La délégation de l'exploitation du service aux risques et périls du Déléataire semble correspondre au mieux au projet de Rennes Métropole, dès lors qu'elle permet de responsabiliser le Déléataire sur l'exploitation et sur ses résultats dans le respect des principes de continuité du service public.

Par conséquent, le choix d'un contrat de concession de service est envisagé comme précédemment.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le choix du mode de gestion de l'exploitation du crématorium de Rennes Métropole** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Josiane DENOUEL			X	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			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			
Mme Marie-Line RENAULT	X			
TOTAL DES VOIX	5		8	

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : REVOYURE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – AGENDA SOCIAL 2021 – 2023 (AVIS)

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, fondée sur le parcours de l'agent dès son arrivée dans les 3 collectivités, s'inscrit au service des ambitions suivantes :

- Axe 1 : La capacité de nos collectivités à attirer et fidéliser de nouveaux agents,
- Axe 2 : L'accompagnement des agents durant leur vie professionnelle en termes de santé, de conditions de travail et d'évolution professionnelle,
- Axe 3 : L'évolution dynamique de nos collectivités avec des politiques RH durables, en toute transparence et lisibilité.

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS ont adopté leur Agenda Social – Lignes directrices de gestion en Comité Technique du 12 avril 2021. Lors de celui-ci, l'engagement de réaliser des bilans intermédiaires à 6 mois ainsi que des bilans annuels en Comité Technique permettant, le cas échéant, d'ajuster et/ou de compléter les chantiers à mener l'année suivante, avait été pris.

En septembre 2021, un séminaire regroupant les responsables des services de la DRH, en présence du DGA Ressources et de l'élue au Ressources Humaines et au Dialogue Social a permis de prioriser les chantiers à ouvrir pour les 6 mois suivants. La totalité de ces projets sont finalisés ou en cours de finalisation. De plus, les autres projets inscrits ont également connu des avancées, c'est le cas, par exemple, de l'Égalité professionnelle, de la politique Handicap ou encore de la formation.

Un travail similaire de repriorisation a été effectué depuis le mois de janvier 2022.
Les organisations syndicales ont été associées à ce travail lors de la réunion du 10 mars 2022.

Il convient donc de réaffirmer les priorités pour l'année 2022, discutées avec les organisations syndicales. Ainsi, sont identifiés comme prioritaires :

- La poursuite du chantier Action Sociale (objectif d'un état des lieux exhaustif en décembre 2022),
- Le volet rémunération de la démarche métier enseignement artistique (en fonction de l'avancée de la démarche métier),
- La révision de la classification des comptables (aboutissement lors du 1er semestre 2023), des ASE/EJE (septembre 2022),
- L'aboutissement de la révision du process de recrutement (juin 2022),
- Le renouvellement du plan d'action Égalité professionnelle et du Label AFNOR (aboutissement juin 2022),
- Le lancement du plan de prévention, avec une priorité donnée aux expérimentations accompagnées par le cabinet Solutions Productives (mars 2022 – 2023),
- La finalisation de la charte de la mobilité contrainte (juin 2022) et le lancement du dossier Mobilité choisie (septembre 2022),
- La mise en œuvre du PPDC (poursuite du dossier, bilan au 2ème semestre 2022),
- Le lancement du projet pool (septembre 2022),
- La mise en œuvre de la journée Agent (2022),
- La poursuite du travail sur la charge de travail et ouverture du dossier sur la souplesse horaire (ouverture au 2ème semestre 2022),
- Le lancement de la réflexion sur le nouveau périmètre des CAP et la méthode de maintien du dialogue sur les situations individuelles ne rentrant plus dans les compétences de cette instance (démarrage des discussions en avril 2022, aboutissement avec le règlement intérieur des CAP début 2023),
- Le desserrement des ratios d'avancement sur le parcours 1 pour les catégories C (aboutissement lors du 1er semestre 2022 – dossier initialement prévu en 2023 et avancé),
- La mise en œuvre des élections professionnelles (aboutissement décembre 2022),
- La réalisation du RSU et de la BDES (décembre 2022),
- La poursuite de l'optimisation de la relation usagers (sur l'année 2022).

Le document "Agenda Social 2021-2023" est actualisé en conséquence :

- L'axe 2, est notamment modifié avec les axes de la politique de prévention actés en CT-CHSCT du 10 mars 2022,
- L'annexe 2 : politique de rémunération avec les règles de rémunération des contractuels et l'ajout des critères de classification des postes d'assistant administratif,
- L'annexe 3 devient "politique de recrutement".

Les Lignes Directrices de Gestion sont également mises à jour avec les mêmes règles adoptées par la Collectivité depuis avril 2021.

Les échanges avec les organisations syndicales sur les dossiers de l'Agenda Social se poursuivront au sein des différentes commissions thématiques.

Une nouvelle mise à jour sera effectuée en 2023.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la revoyure des lignes directrices de gestion de l'Agenda Social 2021 – 2023 :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			

Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		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	
Mme Marie-Line RENAULT			X	
TOTAL DES VOIX	10	1	2	

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : COMPOSITION DES INSTANCES (AVIS)

Le renouvellement des représentants du personnel au sein des instances aura lieu le 8 décembre 2022.

Dans ce cadre, il convient de fixer leur composition en définissant :

- Le nombre de représentants du personnel au regard des effectifs des collectivités et établissements entrant dans le périmètre de l'instance considérée,
- Pour le CST et la FSSSCT : le nombre de représentants du collège employeur et le non recueil de l'avis du collège employeur,
- La répartition des sièges du collège employeur entre les collectivités et établissements représentés.

S'agissant du Comité Social Territorial et sa Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, il est proposé de porter à 15 le nombre de représentants du personnel titulaire au CST et à la FSSSCT, de maintenir le paritarisme numérique et de ne pas recueillir l'avis du collège employeur.

La répartition des sièges des représentants du collège employeur est fixé comme suit :

CST		FSSSCT	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE
9	6	9	6

Concernant les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et la Commission Consultative paritaire (CCP), au regard des effectifs les compositions du collège des représentants du personnel sont les suivantes :

	CAP A	CAP B	CAP C
Nombre de représentants du personnel titulaires	7	8	8

	CCP
Nombre de représentants du personnel titulaires	6

Il est proposé de répartir les sièges des collèges employeur selon la représentation de chaque collectivité au sein des effectifs :

CAP A		CAP B		CAP C	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE	Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE
4	3	3	5	2	6

CCP	
Pour Rennes Métropole	Pour la Ville de Rennes, le CCAS et la CDE
2	4

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			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	
Mme Marie-Line RENAULT			X	
TOTAL DES VOIX	7		6	

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE FINANCES ET SIRH : BILANS SOCIAUX 2020 (INFORMATION)

Les bilans sociaux de l'année 2020 pour Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS présentent l'état des lieux des collectivités s'agissant de certaines données sociales notamment :

- les évolutions des effectifs sur emploi permanent et sur emploi non permanent,
- l'insertion professionnelle,
- le temps de travail,
- l'absentéisme,
- les arrivées,
- les départs,
- la formation,

- la masse salariale,
- la rémunération.

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

POINT 9 : 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.

La suppression et les transformations de postes sont présentées pour avis.

Rennes Métropole :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	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			
Mme Marie-Line RENAULT	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)

SUD renouvelle sa demande d'octroi de la sujétion métiers en tension de recrutement pour les agents de la DJB. Il revient ensuite sur l'accident de l'élagueur du 15 septembre 2021 et l'engagement de la mise en place d'une formation sur la signalisation des chantiers.

Clôture de séance à 11h16