

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

Comité Technique commun du 7 juillet 2022 RELEVÉ DES AVIS

Affiché et diffusé le 08/07/2022

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, M. Yann HUAUME (*excusé*), Mme Catherine ROUX (*excusée*), Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Erwan CADRAN, M. Antonin LE MOAL, Mme Aurore RAMAUGE (*excusée*), 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, Mme Emmeline NICOLAS, Mme Rozenn LE PROUD HOM (*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 (*excusé*), M. Marc DELAUNAY, 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, 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 (*excusée*).

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, M. Frédéric MICHEAU.

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Mickaël BIDEAULT est remplacé par madame Alison DE ROSA. Pour le syndicat FO, madame Christèle TOUZET remplace monsieur Emmanuel GUIHUR, monsieur Jérôme JOURDAN arrive à 11h10, le syndicat ne dispose donc que de deux voix délibératives jusqu'à 11h10. SUD ne dispose que de deux voix délibératives.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme DENOUAL (CFDT) aborde le pouvoir d'achat, l'action sociale et la protection sociale complémentaire et les faits de violence auxquels sont confrontés les agents. À l'occasion du départ à la retraite de madame LESUR, elle revient sur sa carrière et son engagement syndical.

Mme LAURENT (FO) revient sur le repas des retraités du CASDEC durant lequel les documents d'information syndicale de son syndicat ont été retirés des véhicules sur lesquels ils avaient été déposés. Elle demande alors que deux envois postaux par an aux adhérents du CASDEC soient pris en charge par le CASDEC.

M. MORANDEAU (SUD) évoque le droit à l'avortement qui n'est plus garanti aux États-Unis et plus généralement l'importance de lutter pour les droits des femmes. Il souhaite à madame LESUR une bonne retraite.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) aborde le pouvoir d'achat, les 1607h, le mal-être au travail et la manifestation des agents des EHPAD ce jour devant l'Hôtel de Rennes Métropole.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Cyrille MOREL et monsieur Stéphane MORANDEAU sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT : REVALORISATION DES CHÈQUES-DÉJEUNER (AVIS)

Dans un contexte national d'inflation portant atteinte au pouvoir d'achat, le 28 juin, le Gouvernement a annoncé le dégel du point d'indice des fonctionnaires.

Ainsi, les fonctionnaires bénéficieront d'une augmentation générale de leur traitement de base de 3,5% avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022.

La mise en œuvre de cette mesure nationale représente un coût de 2,45M€ pour Rennes Métropole, 3,7M€ pour la Ville de Rennes et 0,95M€ pour le CCAS. Cette revalorisation représente un effort presque sans précédent sur la masse salariale et doit donc être intégrée dans les trajectoires budgétaires des trois collectivités.

Conscientes de la nécessité de préserver le pouvoir d'achat, les trois Collectivités rennaises attendaient les annonces gouvernementales sur le montant du dégel du point d'indice pour identifier les marges de manœuvre budgétaires au niveau local.

À ce titre, il a été décidé de revaloriser les chèques déjeuner d'un euro.

L'employeur a rencontré le 30 juin les organisations syndicales pour les informer de ces mesures et les a consignées dans un courrier le 4 juillet à leur attention.

Par conséquent, la valeur faciale des titres restaurant sera de 8 € au lieu de 7 € à partir du 1^{er} octobre 2022 sans participation supplémentaire des agents.

Les agents bénéficient de 20 titres restaurant par mois (pour un temps plein) et vont donc bénéficier d'une revalorisation de 20€ par mois et 220€ par an (versé sur 11 mois).

Parallèlement ces mesures s'ajoutent à d'autres prises depuis le début de l'année 2022 et notamment :

- La nouvelle étape de mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier dernier pour les catégories C et au 1^{er} septembre pour les catégories B et A,
- Les deux revalorisations du SMIC (en janvier et mai 2022),

- La mise en œuvre des nouveaux grades de catégorie C,
- Le passage au régime indemnitaire "de droit commun" sans période transitoire pour l'ensemble des agents de la filière médico-sociale reclassé en catégorie B,
- La revoyure des correspondant.e.s de restauration,
- Le desserrement des critères internes d'avancement de grade des agents de catégorie C et de catégorie B, en particulier pour les agents de catégorie C, le passage en C3 à 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite,
- La revalorisation des taux de rémunération des vacations dans les accueils de loisirs municipaux,
- La revalorisation des indemnités d'entretien et de petit équipement des assistant.es maternel.es,
- La valorisation du travail du dimanche et du samedi.
-

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la revalorisation des chèques déjeuner** :

	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. Olivier BARBET	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 *	1			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	13			

* Pour ce point, SUD ne dispose que d'une voix délibérative.

POINT 3A : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ : MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU SERVICE EXPLOITATION (AVIS)

En 2021, une étude du service exploitation de la Direction des Jardins et de la Biodiversité a été confié aux cabinets Espelia et CaT Talyse dont les objectifs portaient sur l'analyse de l'ensemble des leviers pouvant être utilisés pour accompagner l'évolution à la hausse de la superficie et des usages des espaces verts, tout en garantissant un niveau de qualité des prestations rendues.

Elle a permis d'identifier 13 pistes de réflexion portant sur :

- L'optimisation de la gestion et le recentrage sur le cœur des missions,
- Les conditions de travail (locaux) et l'Organisation du Temps de Travail (OTT),
- L'accompagnement des agents.

L'étude a également montré que les missions se diversifient et se complexifient, avec des répercussions principalement sur l'unité maintenance.

Par ailleurs, le taux d'encadrement A et B du service apparaît trop faible au regard des missions à exercer, principalement côté unité maintenance (5 encadrants pour 289 agents). En effet, les missions des encadrants ont fortement évolué du fait, notamment, de l'augmentation du nombre de marchés, de procédures de concertation et de sollicitations des riverains.

Au regard de ces constats, une évolution de l'organisation est apparue nécessaire.

Un travail a été mené au sein de la Direction des Jardins et de la Biodiversité afin d'étudier les pistes d'évolution de l'organigramme. Plusieurs temps de rencontres ont été organisés afin de présenter le projet de réorganisation du service exploitation aux techniciens, référents, chefs d'équipe, référents de secteur et aux organisations syndicales.

Il est proposé de :

- Remplacer le service exploitation par deux services directement rattachés au directeur : un service « maintenance » et un service « moyens généraux »,
- Faire évoluer l'unité « services généraux » vers le service « Moyens Généraux »,
- Faire évoluer l'unité « maintenance –travaux neufs » en service « maintenance » :
 - Évolution des 3 postes de technicien responsable d'un secteur de maintenance vers des postes d'ingénieur responsable d'unité,
 - Évolution des 6 postes de référents de secteur d'agents de maîtrise vers technicien.

L'unité Travaux neufs précédemment rattachée à l'Unité Maintenance sera rattachée au service « Moyens Généraux ».

Cette organisation sera mise en œuvre au 1^{er} octobre 2022 et fera l'objet d'un bilan à un an.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la modification de l'organigramme du service Exploitation** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT		7		
Mme Violaine POUBANNE		X		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Isabelle MILET		X		
Mme Josiane DENOUAL		X		
M. Olivier BARBET		X		
M. Dominique MILLET		X		
Mme Alison DE ROSA		X		
Pour FO			2	
Mme Fabienne LAURENT			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD			2	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		9	4	

POINT 3B : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE : ORGANISATION DE LA PLATEFORME NORD-EST (AVIS)

Opérationnelle depuis le 2 janvier 2017, l'organisation initiale de la plateforme Nord Est est inspirée du fonctionnement des antennes voirie de la ville de Rennes qui sont sous la responsabilité d'un responsable d'antenne qui encadre des chefs d'équipe encadrant eux-mêmes les agents.

La plateforme Nord-Est compte 2 antennes :

- L'antenne de Cesson composée de 10 agents de voirie, 2 chefs d'équipes et un responsable d'antenne,
- L'antenne de Betton composée de 5 agents de voirie et 1 chef d'équipe.

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 du fait de localisations différentes. Or, les localisations sont différentes mais très proches.

Par ailleurs, la charge de travail du technicien régie est importante et une réflexion a été menée sur la délégation de certaines missions.

Il s'agit d'adapter l'organisation afin qu'elle soit le plus opérationnelle possible.

Des échanges collectifs et individuels ont été organisés avec l'ensemble des agents de la plateforme.

Ainsi, il est proposé de :

- Supprimer le poste de responsable d'antenne afin de raccourcir la chaîne hiérarchique,
- Créer un poste d'assistant technique auprès du technicien régie, ce qui permettra de mieux réaliser le travail préparatoire nécessaire à la réalisation des chantiers, tout en assurant un meilleur suivi de l'organisation générale sur la plateforme.

Les missions actuellement effectuées par le responsable d'antenne seront partagées principalement entre le technicien régie, l'assistant technique et de façon secondaire pour les chefs d'équipes.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de la plateforme Nord-Est :

	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. Olivier BARBET	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO			2	
Mme Fabienne LAURENT			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD			2	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	7		6	

POINT 4A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS – SERVICE INVESTISSEMENTS PATRIMOINE HYGIÈNE SÉCURITÉ : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (OTT) – AGENTS DE MAINTENANCE DES 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.

Parallèlement, la Collectivité met fin aux disparités de compensation du travail du week-end au sein des services au travers d'un seul protocole de dédommagement financier du travail du samedi (15€ bruts), dimanche et jour férié (100€ bruts) dès lors que ces jours sont intégrés au cycle de travail de l'agent.

Il s'agit donc pour la Direction des Sports d'intégrer les heures de travail issues de la fin des repos compensateurs dans les plannings de travail annualisés et le temps d'habillage et de déshabillage en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant la récupération des heures de nuit pour les agents de maintenance des piscines.

Plusieurs temps de concertation ainsi que des ateliers de co-construction suivi d'un vote ont été organisés avec les agents et ont abouti aux propositions suivantes :

- Adjointes techniques :
 - o Temps de travail hebdomadaire de 35h réparti sur un cycle de 8 semaines (soit 280h) en maintenant le rythme de 3 cycles (matin, après-midi, soirée) soit :
 - 6 semaines du matin,
 - 1 semaine d'après-midi,
 - 1 semaine de soirée, ouvrant droit à 6,25 heures de repos compensateurs sur le cycle.
 Et comprenant :
 - 1 week-end sur 8 en présentiel,
 - 1 week-end sur 8 d'astreinte.
- Agent de maîtrise :
 - o Maintien du cycle actuel de 35 h par semaine (7 h/jour) positionné en journée pour assurer la coordination de l'équipe.

Ces dispositions permettent notamment de favoriser la récupération grâce à la réduction de 6h la semaine précédant le week-end travaillé et au positionnement de la semaine d'après-midi après le week-end travaillé.

Les présentes dispositions 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 l'organisation du temps de travail des agents de maintenance des 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. Olivier BARBET	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO		2		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD			2	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	

M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	7	2	4	

POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS – SECTEURS DE VIE SPORTIVE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – AGENTS DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ET AGENTS DE MAÎTRISE (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.

Parallèlement, la Collectivité met fin aux disparités de compensation du travail du week-end au sein des services au travers d'un seul protocole de dédommagement financier du travail du samedi (15€ bruts), dimanche et jour férié (100€ bruts) dès lors que ces jours sont intégrés au cycle de travail de l'agent.

Il s'agit donc pour la Direction des Sports d'intégrer les heures de travail issues de la fin des repos compensateurs dans les plannings de travail en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant la récupération des heures de nuit pour les agents des équipements sportifs et des agents de maîtrise des secteurs de vie sportive. Ce volume d'heures ainsi réinjecté, équivalent à 3026 heures, doit permettre de diminuer le recours à la vacation et contribuer à résorber l'emploi précaire.

Plusieurs temps de concertation et des ateliers de co-construction ont été organisés avec les agents de maîtrise et les adjoints techniques et ont abouti aux propositions suivantes :

Concernant les adjoints techniques, l'OTT des agents des équipements sportifs demeure inchangée (temps de travail annualisé avec des cycles de 3 semaines), suivant le rythme de 15 cycles annuels.

Les équipements sportifs resteront fermés au public les 1er janvier, 1er mai et 25 décembre. Jusqu'à présent, des congés annuels étaient imposés la semaine du 26 au 31 décembre. Dorénavant, les agents qui le souhaitent, auront la possibilité de travailler, du 26 au 31 décembre, en horaires réguliers (8h/17h) pour un maximum de 50 % de l'effectif de l'équipe.

Si par exception, les équipements sportifs venaient à être ouverts sur un jour férié normalement fermé, un appel aux agents volontaires sera proposé. En cas d'appel infructueux ou si, au contraire, le nombre d'agents volontaires était trop important, l'agent qui devait normalement travailler au regard du planning, travaillera. Ce temps de travail sera comptabilisé en heures supplémentaires.

Concernant les agents de maîtrise non logés, le cycle de travail hebdomadaire passe de 35h à 36h15/ semaine, soit ¼ d'heure supplémentaire par jour travaillé qui générera 7.5 jours de RTT.

Ces agents travaillant en binôme, leurs plannings seront donc organisés de telle sorte que la présence de l'un d'entre eux soit effective à la prise de poste des équipes et en fin de journée. Pour la semaine du 26 au 31 décembre, la présence d'un agent de maîtrise est nécessaire pour accompagner les agents souhaitant travailler.

Concernant les agents logés (adjoints techniques et agents de maîtrise), le cycle passe de 44h de travail par semaine à 42h par semaine, les adjoints techniques selon un planning prédéfini, les agents de maîtrise sur des horaires "bornés" entre 8 h et 18 h.

Ces dispositions 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 notamment sur la possibilité d'un passage à 37h30 pour les agents de maîtrise non logés.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail des agents des équipements sportifs et des agents de maîtrise :

	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. Olivier BARBET	X		
M. Dominique MILLET	X		
Mme Alison DE ROSA	X		
Pour FO		2	
Mme Fabienne LAURENT		X	
Mme Christèle TOUZET		X	
Pour SUD			2
M. Stéphane MORANDEAU			X
M. Gérard GENDROT			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2
M. Christine LESUR			X
M. Philippe CHAVROCHE			X
TOTAL DES VOIX	7	2	4

**POINT 4C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS –
SECTEURS DE VIE SPORTIVE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – ÉDUCATEURS
TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (ETAPS) – CHARGÉS
D'ANIMATION SPORTIVE (CAS) (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'actualiser l'organisation du temps de travail des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives et des chargés d'animation sportives du secteur de vie sportive.

Plusieurs réunions de concertation ont été mises en place lors de laquelle les agents ont fait part de leurs souhaits. Une réunion de restitution des propositions s'est ensuite tenue.

Ainsi, le temps de travail des ETAPS est réparti par blocs de compétences déterminant le planning journalier des ETAPS, et est ainsi défini :

- Le travail administratif, la concertation et les réunions de coordination : 220h en moyenne,
- Les temps scolaire, péri, extrascolaire : environ 680h,
- Le dispositif QPV "adultes" : environ 150h,
- L'école municipale des sports : 70h,
- L'animation sportive "QPV" : 200h environ,
- L'animation sportive estivale : environ 150h,
- Les aménagements spécifiques des espaces pédagogiques : forfait annuel de 50h,
- L'évènementiel représentent un forfait annuel de 50h.

Tous les temps d'intervention en face-à-face pédagogique des ETAPS sont majorés à 1,25h.

Concernant les chargés d'animation sportive, leur temps de travail annuel est également réparti par blocs de compétences et est défini ainsi :

- Les interventions pédagogiques : 350h,
- La coordination et l'animation : 550h,
- L'administration, les réunions et le management : 700h,
- Les aménagements spécifiques des espaces pédagogiques : 20h.

Une annualisation prévisionnelle est réalisée en fin d'année scolaire. Le temps de travail fait l'objet d'un suivi individualisé, par l'intermédiaire d'un tableau récapitulatif et validé par le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, s'agissant des congés, les agents posent une semaine à chaque période de vacances scolaires et 4 à 5 semaines sur la période estivale.

Les présentes dispositions 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 l'organisation du temps de travail des ETAPS et des CAS :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Pour FO		2		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD			2	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	7	2	4	

POINT 4D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES EHPAD (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.

Cette obligation, a amené la DPAg à repenser l'organisation du travail de ses différents services afin de prendre en compte le temps d'habillage et de déshabillage et d'intégrer la réduction de temps de travail pour pénibilité. Elle a également été l'opportunité de revaloriser à hauteur de 100 euros bruts le travail du dimanche, dès le 1^{er} dimanche, sans compensation en temps et de 15 euros bruts le travail du samedi.

Plusieurs réunions se sont tenues afin d'identifier les besoins et les attentes des agents. Des groupes de travail se sont ensuite constitués pour travailler sur différentes thématiques et construire les scénarios. Ensuite, une consultation auprès des agents a été menée pour qu'ils puissent s'exprimer sur les différentes propositions.

Ainsi il est proposé de nouvelles organisations du temps de travail pour 5 métiers :

1. Les professionnels de soins de jour :

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires (6h25 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail d'une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- les temps d'habillage et de déshabillage ;
- une pause d'une durée de 20 min, 45 min ou 1 heure selon les horaires ;
- pour les postes qui assistent aux transmissions du midi, un temps de transmissions de 15 minutes;
- du temps pour écrire et lire les transmissions ;
- du temps dédié au coucher des résidents ;
- la suppression de certains horaires de coupe.

L'organisation du travail des agents du pôle soins se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 1 week-end sur 2 travaillé ;
- 202 jours de travail par an ;
- 22 jours non travaillés (JNT) par an (soit 7 jours pénibilité + 15 RTT pour une quotité de travail à 100%) dont 13 jours sont intégrés dans le cycle de travail quelle que soit la quotité de temps travaillée. Les jours restants (9 jour pour un temps plein) sont à la main de l'agent.

2. Les professionnels de restauration :

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires (7h00 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail sur une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- les temps d'habillage et de déshabillage ;
- une pause d'une durée de 20 min ou 1 heure selon les horaires ;
- pour les postes qui assistent aux transmissions du midi, un temps de transmissions de 15 minutes;
- du temps pour lire et écrire les transmissions ;
- La suppression de certains horaires de coupe.

L'organisation de travail des agents du pôle restauration se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 1 week-end sur 2 travaillé ;
- 205,5 jours de travail / an ;
- 18,5 jours non travaillés/an (soit 3,5 jours pénibilité + 15 RTT en fonction de la quotité de temps de travail) dont une partie (13 jours) est intégrée dans le cycle de travail.

3. Les agents de tisanerie :

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire à 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires

L'organisation de la journée de travail d'une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- Les temps d'habillage et de déshabillage ;
- Une pause méridienne d'une durée d'1 heure ;
- Un temps de transmissions de 15 minutes ;
- Du temps pour écrire et lire les transmissions.

L'organisation de travail des agents de tisanerie se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 202 jours de travail par an ;
- 15 jours de RTT dont une partie intégrée dans le planning selon le roulement du week-end.

La composition des équipes étant différente d'un EHPAD à l'autre, les besoins de renforts varient d'un établissement à l'autre. De plus, les roulements des agents de tisanerie le week-end peuvent varier d'un établissement à un autre et s'établir soit à 1 week-end sur 2, soit à 1 week-end sur 4.

4. Les infirmier(e)s :

a) Pour les EHPAD de 80 à 82 places :

Cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au samedi ;
- 9h30 de travail le dimanche ;
- 1 samedi sur 2 travaillé et 1 dimanche sur 4 travaillé ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

b) Pour les EHPAD de 65 à 68 places :

Cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au vendredi ;
- 8h20 de travail le samedi et dimanche ;
- 1 week-end sur 4 travaillé ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

c) Les principes communs aux 6 EHPAD :

- 211 jours travaillés par an ;
- De nouvelles bornes horaires (7h30 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail intègre :

- Les temps d'habillage et de déshabillage ;
- Une pause d'une durée de 20 min, 45 min ou 1 heure selon les horaires ;
- Pour les postes qui assistent aux transmissions du midi : un temps de transmissions de 15 minutes ;
- Du temps pour lire et écrire les transmissions.

d) Les agents de nuit :

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 35 heures ;
- 10 heures de travail effectif (nuit continue) ;
- 149 nuits travaillées/an ;
- Intégration du temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail ;
- 1 week-end travaillé sur 2.
- 3 nuits fixes non travaillées sur chaque cycle de 2 semaines de travail, planifiées à l'année, pas à la main de l'agent.
- Réduction annuelle de 15 nuits/an soit 2h15 de réduction de temps de travail hebdomadaire en remplacement des nuits non travaillées (NNT). Ces nuits « pénibilité » seront à la main de l'agent.
- 2 « jours » de réduction supplémentaire de temps de travail/ an pour les agents de nuit âgés de 57 ans et plus. Ces jours de repos ne seront pas intégrés dans la trame mais laissés à la main de l'agent.

Concernant les autres professionnels, responsables d'établissement, infirmière coordinatrice, ergothérapeute, psychologue, lingère, animatrice, agent de maintenance et médecin coordonnateur, leur OTT n'a pas fait l'objet d'une réactualisation.

Ces nouvelles organisations de travail prendront effet à compter du 1^{er} octobre 2022. Elles seront expérimentées du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2023 afin de couvrir un cycle annuel de travail mais aussi afin de les mesurer sur une année civile complète.

Enfin, des groupes de travail afin de rédiger les nouvelles règles de gestion et un comité de suivi en vue de réaliser et partager les retours formulés par les agents, d'évaluer les effets de ces nouvelles organisations du temps de travail sur le fonctionnement des EHPAD, d'évaluer les conditions de travail et définir les points de vigilance, seront mis en place associant les professionnels et les organisations syndicales.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail dans les EHPAD :

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable à l'unanimité
Pour la CFDT		7		
Mme Violaine POUBANNE		X		
M. Hervé HAMON		X		
Mme Isabelle MILET		X		
Mme Josiane DENOUAL		X		
M. Olivier BARBET		X		
M. Dominique MILLET		X		
Mme Alison DE ROSA		X		
Pour FO		2		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD		2		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		13		

POINT 4E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – BIBLIOTHÈQUES MUNICIPALES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (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.

Cette obligation a amené les bibliothèques municipales à procéder à la révision de leur OTT en :

- Prenant en compte la fin des repos compensateurs du samedi,
- Reconnaisant le travail du samedi comme une journée non ordinaire ouvrant droit à une indemnité de 15 euros brut par samedi travaillé,
- Intégrant d'éventuels temps de travail non pris en compte (temps d'ouverture et de fermeture de l'équipement, temps de préparation de certaines animations par exemple).

De nombreuses réunions se sont tenues avec les agents dans le cadre des groupes de travail sur les différents scénarii. Deux enquêtes flash ont été envoyées aux agents afin de recueillir leur avis sur l'OTT. Parallèlement, de nombreuses réunions ont eu lieu avec les organisations syndicales dans le cadre du mouvement social et du dialogue de proximité.

Plusieurs propositions sont établies pour les différents métiers :

Pour les agents des 10 bibliothèques :

- Cycle de 72h30 sur 2 semaines ouvrant droit à 7,5 jours de RTT au réel/ an ;
- Décompte des congés et RTT en heures ;
- Pour les agents concernés, 3 ou 4 lundis (après-midi) à effectuer par an à la bibliothèque Triangle en temps générant des RTT au réel ;

- Conserver un aménagement de la semaine avec une journée non travaillée (JNT) dans le cycle qui permet le maintien d'un week-end de 3 jours.

Pour les agents de la bibliothèque du Triangle :

- Conserver un cycle de travail sur 6 semaines sur la base d'un régime de 35h avec la possibilité d'adopter un régime de 36 h15 ouvrant droit à environ 7,5 jours de RTT/an ;
 - Répartition des RTT au réel sur le cycle de 6 semaines se fait selon des plannings individualisés, ces RTT sont fixées en début d'année et pour l'année en cours ;
 - Ouvrir la possibilité à l'agent de catégorie A d'opter pour un régime RTT de 36h15 ou de 37h30 ;
 - Décompter les congés en heures ;
 - Conserver l'aménagement de la semaine, avec deux journées non travaillées (JNT) dans le cycle sur 6 semaines, les lundis permettant de conserver 3 week-ends de 3 jours dans le cycle.
- Les agents de l'équipe médiation et action éducative (MAE) :
 - Maintenir les dispositions actuelles en termes d'organisation du temps de travail ;
 - Pour les adjoints et les assistants, ouvrir la possibilité de choisir un régime de RTT au Réel à 36h15.
 - Les agents de l'équipe Collections :
 - Maintenir les dispositions actuelles en termes d'organisation du temps de travail ;
 - Ouvrir la possibilité aux agents de choisir un régime RTT à 36 h 15 au Réel ;
 - Répartition de 1 h 15 de RTT par semaine selon un planning individualisé.
 - Les agents de l'Équipe Administration et Logistique :
 - Maintenir les dispositions actuelles ;
 - Ouvrir la possibilité d'adopter un régime RTT de 36 h 15 ou de 37 h 30 ;
 - Décompte des congés en heures.

De plus, conformément à l'engagement pris par madame Emmanuelle Rousset auprès des agents des bibliothèques la classification des postes d'assistant de conservation des bibliothèques a été instruite.

Le travail engagé en lien avec la DRH a permis de valoriser la mission gestion de projet ou la notion d'expertise.

Ainsi pour la BM, 9 postes sont passés du parcours 1 au parcours 2.

Cette évolution prend effet à partir du 1^{er} janvier 2022 et est effective sur la paie d'avril 2022.

Enfin, l'octroi de 10 points de NBI Distribution itinérante d'ouvrages culturels est validée pour les agents en face à face public.

La mise en œuvre sera effective sur la paie de juin, avec rétroactivité en mai 2022.

Par ailleurs, comme l'indique l'Agenda Social, une réflexion plus globale sur les modalités de versement de la NBI sera engagée ultérieurement.

Cette nouvelle organisation du temps de travail entrera en vigueur le lundi 5 septembre 2022 et un bilan sera mené à un an de mise en application.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail des Bibliothèques Municipales :

	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 DENOUAL	X			
M. Olivier BARBET	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		2		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
M. Gérard GENDROT		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX	7	7		

POINT 4F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : REFONTE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (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.

Cette réforme a un impact direct et important sur le temps de travail des agents des trois services en régie (Bibliothèque de Rennes Métropole, Musée de Bretagne et Direction des Champs Libres), notamment des équipes travaillant le week-end et en soirée.

Il s'agit donc pour les Champs Libres d'actualiser leur OTT en :

- Reconnaisant le travail du samedi comme une journée non ordinaire ouvrant droit à une indemnité de 15 euros brut par samedi ;
- Remplaçant les repos compensateurs du dimanche par une indemnité de 100 euros brut par dimanche.

La révision de ces OTT est un préalable à un travail plus approfondi sur l'organisation du temps de travail aux Champs Libres qu'il est proposé d'engager à la rentrée 2022 afin d'aboutir à un document unique pour les différents services des Champs Libres au 1er septembre 2023.

Dans l'attente de ce document un document intitulé « Les Champs Libres - Organisation du Temps de Travail – document transitoire » sera appliqué au 1er septembre 2022. Y seront annexés les différents protocoles en vigueur dans les équipes.

De nombreuses réunions se sont tenues avec l'ensemble des agents des trois services en régie afin de présenter les nouvelles propositions d'OTT :

1) La direction des Champs Libres :

- Intégrer un volume de 3 week-ends par an (soit, un volume de 3 fois 12h) au cycle de travail de l'agent (soit 6h de travail le samedi et 6h de travail le dimanche),
- Instaurer un délai de prévenance de 3 mois à minima avec une diffusion définitive à 2 mois pour le planning des week-ends travaillés,
- Cumuler le régime habituel de l'agent (35h, 36h15, 37h30 ou semaine aménagée) correspondant aux missions inhérentes à leur fiche de poste et un régime de RTT au réel pour les missions inhérentes à la fiche de poste du "cadre de site" (les missions du cadre de site alimentent un compteur de RTT au réel à hauteur de 29h30, pour service fait).

2) Musée de Bretagne :

Deux cycles de travail sur l'année correspondant à deux périodes liées à la saisonnalité culturelle seront instaurés :

- ⇒ Une période correspondant à la saison "haute" (de début septembre à fin juin) ;
- ⇒ Une période correspondant à la saison "basse" (de début juillet à fin août).

Durant la période de haute saison :

- 2 médiateurs culturels (1week-end travaillé sur 4 semaines) :

- Conserver le décompte des RTT au forfait en travaillant sur la base d'un régime RTT de 37h35.
- Répartir 4h de temps de travail dans le cycle de travail sur 4 semaines sur chaque journée travaillée de manière équivalente :
 - En semaine, passage d'une durée quotidienne de 7h30 à une durée quotidienne de 7h44 sur les 18 jours travaillés, dont 7h13 de temps réglementaire et 31 min RTT ;
 - Le samedi et le dimanche, passage d'une durée quotidienne de 5h30 travaillés à une durée quotidienne de 5h31, dont 5h de temps réglementaire et 31 minutes de RTT.
- Médiateur coordinateur (1 samedi ou 1 dimanche travaillé sur 4 semaines) :
 - Maintenir le régime RTT forfaitaire de 37h30 ;
 - Passer d'une durée quotidienne de travail de 7h30 à une durée quotidienne de 7h36 les 19 jours travaillés en semaine, dont 7h06 de temps réglementaire et 30 min RTT ;
 - Maintenir une durée quotidienne de 5h30 le samedi ou le dimanche travaillé, dont 5h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT ;
 - Maintenir les bornes horaires pour le travail du samedi ou du dimanche.
- Responsable de l'action culturelle :
 - Passer d'un cycle hebdomadaire à un cycle de travail sur 4 semaines.
 - Intégrer 1 dimanche travaillé dans le cycle de travail
 - Maintenir le régime RTT forfaitaire de 37h30 ouvrant droit à 15 jours de RTT par an
 - Conserver une durée quotidienne de travail de 7h30 sur les 20 jours travaillés en semaine, dont 7h00 de temps réglementaire et 30 min RTT
 - Traiter les dimanches en RTT au "Réal", avec une récupération par trimestre, dans la mesure du possible, permettant un repos régulier de l'agent.

Durant la période de basse saison :

- Pour l'ensemble de l'équipe : cycle de travail hebdomadaire (du lundi au vendredi), n'intégrant pas le travail du week-end.
- Pour les 2 médiateurs culturels : durée quotidienne de travail de 7h31, dont 7h de temps réglementaire et 31 minutes de RTT, sur la base du régime RTT de 37h35.
- Pour le médiateur coordinateur et pour la responsable de l'action culturelle : conserver la durée quotidienne de travail de 7h30, dont 7h de temps réglementaire et 30 minutes de RTT, sur la base d'un régime RTT de 37h30.

3) Auditorium et espaces communs :

Le temps de travail sera organisé selon deux périodes correspondant à la saisonnalité liée à la programmation culturelle des Champs Libres.

- Saison haute du 1er septembre au 30 avril :
 - Cycle de travail sur 4 semaines intégrant 2 week-ends travaillés,
 - Régime de RTT au Réel de 37h30 pour l'ensemble de l'équipe (150 h de temps de travail dans le cycle sur 4 semaines),
 - Durée quotidienne de travail de 7h30, dont 7h de temps réglementaire et 30 min de RTT au réel sur 20 jours travaillés dans le cycle permettant de générer des récupérations.
- Saison basse du 1er mai au 31 août :
 - Cycle de travail hebdomadaire, du lundi au vendredi,
 - Régime de "référence" de 35h,
 - Durée quotidienne de travail équivalente d'une journée sur l'autre de 7h.

Un délai de prévenance des plannings est introduit, avec :

- Une diffusion du planning des interventions fixées au 30 juin N (pour la période du 1er septembre N au 31 décembre N) et au 30 octobre N (pour la période du 1 janvier N+1 au 30 juin N+1),
- Une diffusion définitive du planning aux agents pour le mois M est réalisée avant la fin du mois M-2.

Comme précédemment, les heures prévues au planning de l'agent réalisées à partir de 21h, sont majorées à hauteur de 2h pour 1h travaillée. Cette majoration est intégrée au cycle de travail.

Les contraintes horaires des agents sont valorisées avec le versement mensuel d'une indemnité de 25 euros brut. Cette indemnité est versée de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2022.

Lorsque les agents travaillent le soir après 20h, un repas froid leur est fourni, pris en charge par l'établissement.

Le bilan de cette expérimentation et les éventuels ajustements prévus à un an après la date d'application de la Charte trouveront leur place dans le projet d'OTT Champs Libres.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la refonte de l'organisation du temps de travail des Champs Libres** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Olivier BARBET	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	2			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION PARCOURS PROFESSIONNELS : CHARTE DES MOBILITÉS CONTRAINTES (AVIS)

Les modalités de mise en œuvre des parcours de reconversion professionnelle pour raisons de santé ont été formalisées dans une charte en janvier 2009, rédigée et construite par la DRH avec les différents services de la DRH, des responsables de service et les organisations syndicales.

Les évolutions réglementaires comme l'institution en 2019 de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) qui s'adresse uniquement aux agents déclarés inaptes définitivement à toutes les fonctions de leur grade, ainsi que celles des métiers et des organisations et le développement des situations de mobilités contraintes (hors reconversion) nécessitent la réécriture de cette charte.

La charte des mobilités se compose de deux parties :

- Les mobilités contraintes (incluant la reconversion professionnelle pour raisons de santé) ;
- Les mobilités choisies.

Pilotée par la Mission Parcours Professionnels, les différents services de la DRH, les 5 Chargées RH, les Référentes RH de 5 directions (DEE, DPAG, DPE, DMA, DJB) ont été associés à l'élaboration de cette charte. Elle a également fait l'objet d'échanges réguliers avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission mobilité.

Le volet 1 de la charte des mobilités précise :

- Le cadre de la mobilité contrainte :
 - o Les définitions,
 - o Les agents concernés,
 - o Le cadre juridique,
 - o Les principes retenus pour nos collectivités.
- Le déroulement d'un parcours de mobilité contrainte :
 - o Les modalités d'entrée dans le parcours,
 - o Les conséquences d'un refus de l'agent,
 - o Les 3 phases de l'accompagnement :
 - L'élaboration d'un nouveau projet professionnel,
 - La formation à un nouveau métier,
 - La sortie du parcours.

Les dispositions de la présente charte entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2022.

En outre, les agents déjà engagés dans le parcours de reconversion bénéficieront de l'ensemble des dispositions de cette charte à partir 1^{er} septembre 2022, avec une durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 12 mois supplémentaires selon l'état d'avancement de leur projet (avec possibilité de prolongation à 24 mois, selon les modalités mentionnées dans la charte).

De plus, le travail de concertation avec les organisations syndicales se poursuivra dans le cadre de la commission Mobilité. Il permettra de suivre la mise en œuvre de la charte et poursuivre le travail sur les outils d'information et d'accompagnement des agents.

Un bilan sera effectué après un an de fonctionnement.

Enfin, le volet dédié aux mobilités choisies sera travaillé au cours du second semestre 2022. Cette deuxième partie sera notamment l'occasion d'engager des réflexions sur le rôle et la place de l'entretien professionnel dans le cadre des projets de mobilité des agents.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la charte des mobilités contraintes** :

	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. Olivier BARBET			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 *			1	
M. Stéphane MORANDEAU			X	

Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		5	8	

* Suite au départ d'un représentant du personnel, SUD ne dispose que d'une voix délibérative jusqu'à la fin de la séance.

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : ACTUALISATION DES CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT DE GRADE (AVIS)

La politique actuelle de déroulement de carrière a été mise en place en 2018 et 2019. La refonte des principes de déroulement de carrière avait conduit à la mise en place de parcours qui conditionnent notamment les avancements de grade.

Dans le cadre des négociations de l'Agenda Social voté au Comité Technique d'avril 2021, l'employeur s'est engagé à assouplir les critères, notamment pour les fins de carrière, avec une prise d'effet en 2024.

De plus, deux décrets du 24 décembre 2021 ont modifié l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C en procédant notamment à la modification du nombre d'échelons et à la réduction de la durée de passage entre certains échelons pour les grades relevant des échelles de rémunération C1 et C2 et ceux d'agent de maîtrise et d'agents de police municipale.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur de la santé, les carrières de nombreux fonctionnaires de la filière médico-sociale ont été revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2022.

Au regard des évolutions réglementaires, les critères de déroulement de carrière des Lignes directrices de gestion doivent être actualisés. L'employeur a souhaité se saisir de cette actualisation afin de mettre en œuvre ses engagements pris dans le cadre de l'Agenda Social sans attendre 2024.

Ainsi, il est proposé d'actualiser les Lignes directrices de gestion relatives aux critères internes d'avancement de grade et ratios.

Cela se traduit par :

- La mise en cohérence des critères internes avec les nouvelles conditions statutaires ;
- La réduction de la durée de services des agents exigée pour l'accès à l'échelle C3 et la possibilité d'accéder à cette échelle 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (au lieu de 5 ans) ;
- La suppression des critères internes en cas de réussite à l'examen professionnel pour les catégories B afin de limiter l'effet du système des ratios liés,
- L'harmonisation des ratios pour l'accès à l'échelle C3 (ratios différents entre la métropole et la ville).

Ces évolutions prendront effet avec les CAP d'octobre et de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2022.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation des critères internes d'avancement de grade :

	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. Olivier BARBET	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			1	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		1	

POINT 7 : 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 transformations et la suppression de postes sont présentées pour avis.

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 / Nombre de poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste / Nombre de poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
1	PISU	Direction de la voirie	Plateforme de Rennes	Responsable du dépôt des matériaux (F/H)	Agents de maîtrise territoriaux	Magasinier ou magasinier du dépôt des matériaux	Adjoint techniques territoriaux
2	PISU	Direction de la voirie	Plateforme Nord-Est	Responsable Antenne Nord Est (F/H)	Agents de maîtrise territoriaux	Assistant ou assistante technique régie	Adjoint techniques territoriaux

	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. Olivier BARBET	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			1	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	9	3	1	

N°	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste / Nombre de poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste / Nombre de poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
3	PISU	Direction du patrimoine bâti	Service parc auto	Gestionnaire sous-traitance Gestionnaire (F/H)	Agents de maîtrise territoriaux	Gestionnaire sous-traitance - Achats équipement et outillage (F/H)	Techniciens territoriaux

	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. Olivier BARBET	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			1	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		1	

Villes de Rennes :

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la suppression de poste à la Ville de Rennes :**

	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. Olivier BARBET	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	1			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	10	3		

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

	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. Olivier BARBET	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			1	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		1	

Clôture de séance à 12h44