

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

Comité Technique commun du 27 septembre 2022 **RELEVÉ DES AVIS**

Affiché et diffusé le 06/10/2022

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, M. Yann HUAUME (*excusé*), Mme Catherine ROUX, Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Erwan CADRAN, M. Antonin LE MOAL, Mme Aurore RAMAUGE (*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 (*excusée*), 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, M. Christophe FOUILLERE, Mme Muriel CONDOLF-FEREC (*excusée*), M. Yannick NADESAN (*excusé*), Mme Danièle FOURDAN (*excusée*).

Suppléants : M. Wulfran PINARD (*excusé*), 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 CFDT : Titulaires : M. Mickaël BIDEAULT (*excusé*), Mme Violaine POUBANNE (*excusée*), 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 (*excusé*), M. Gérard GENDROT (*excusé*), 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 : M. Philippe CHAVROCHE, Mme Marie-Line RENAULT (*excusée*).

Suppléants : M. Frédéric MICHEAU, M. Ludovic BOURGEAULT.

Ouverture de séance à 14h03

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Mickaël BIDEAULT et madame Violaine POUBANNE sont respectivement remplacés par madame Alison DE ROSA et monsieur Raphaël DE CORTES. Pour le syndicat CGT, madame Marie-Line RENAULT est remplacée par monsieur Frédéric MICHEAU. FO et SUD ne disposent que d'une voix délibérative.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme DENOUAL (CFDT) aborde la charge de travail des cadres et les attentes du syndicat concernant la restitution de l'étude consacrée à ce sujet, la réforme des retraites, l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite en Italie, la désinformation, la crise énergétique et ses conséquences sur les conditions de travail des agents.

M. JOURDAN (FO) évoque la charte de la Mobilité contrainte et demande l'ajout de compléments.

Mme REDOUTE (SUD) mentionne la 2^{ème} ligne de métro de Rennes, l'offre de transports en commun, les prix des loyers à Rennes et l'agrandissement du périmètre du stationnement payant. Elle alerte sur les difficultés financières des agents et demande la gratuité des transports en commun pour ces derniers pour se rendre au travail. Elle revient ensuite sur les agressions verbales et physiques auxquelles sont confrontés les agents de certains services et sur la situation au Musée des Beaux-Arts.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) aborde les différentes crises politique, économique, écologique, sociale et sanitaire et les liens avec la montée de l'extrême droite en Europe, l'évolution des métiers des ATSEM qu'il souhaite et le manque de personnel et de moyens dans de nombreux secteurs d'activité. Il évoque ensuite l'insuffisante revalorisation financière des agents, la réforme des retraites, la crise énergétique et enfin le CASDEC.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Christophe FOUILLERE et monsieur Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES COMITÉS TECHNIQUES COMMUNS DU 9 JUIN 2022 ET DU 7 JUILLET 2022 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les procès-verbaux des Comités Techniques Communs du 9 juin et du 7 juillet 2022 :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			

Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Frédéric MICHEAU	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POINT 3 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES – POINT D'ÉTAPE (INFORMATION)

Le Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD) adopté le 27 avril 2016 est applicable dans les pays de l'Union Européenne depuis le 25 mai 2018. Il a consolidé les grands principes de la loi « Informatique et Libertés », a renouvelé profondément les obligations des organismes publics et privés qui traitent des données à caractère personnel et renforcé les droits des personnes sur le contrôle de leurs données personnelles. Il a également rendu obligatoire la désignation d'un délégué à la protection des données (DPO).

La fonction de DPO est mutualisée pour la Ville de Rennes et Rennes Métropole et est intégrée au sein de la « Mission Sécurité informatique et Protection des données personnelles » rattachée à la DGS.

Pour entamer et maintenir la mise en conformité de la Ville de Rennes et Rennes Métropole avec les règles de protection des données, un plan d'actions est mis en œuvre. Il s'organise autour des 5 actions principales :

- La constitution d'un registre de traitements de données pour la Ville de Rennes et pour Rennes Métropole,
- La priorisation des actions,
- La gestion des risques,
- L'organisation de processus internes,
- La tenue de la documentation de conformité.

Ce plan d'actions a été suivi pour le chantier de mise en conformité au RGPD des traitements de données personnelles de gestion des Ressources Humaines.

Après un 1^{er} recensement des traitements de données personnelles de gestion des Ressources Humaines lors de l'engagement de la démarche de conformité au RGPD, il avait été convenu de revisiter et d'approfondir le volet interne de cette démarche après la publication par la CNIL d'un référentiel dédié.

La démarche de mise en conformité RH a débuté en septembre 2021, avec la formation de 20 référents désignés au sein la Direction des Ressources Humaines pour être les interlocuteurs privilégiés de la Mission Protection des données et s'est articulée autour de 5 chantiers :

- le recensement des traitements de données à caractère personnel de gestion des ressources humaines et leur mise en conformité RGPD,
- l'identification des données nécessitant une protection particulière et des traitements nécessitant la réalisation d'une étude d'impact sur la vie privée,
- le recensement des formulaires et à travers ce recensement, celui des données personnelles des agents collectées et traitées par la DRH et leur adaptation aux principes RGPD,
- la sécurisation des envois internes et externes des données à caractère personnel des agents,
- la rédaction du volet interne du projet de Charte de protection des données personnelles.

La Ville de Rennes et Rennes Métropole disposent, à l'issue de cette démarche de conformité, d'un recensement complet des traitements de données personnelles en matière de RH et des garanties de protection des données personnelles des agents qui constituent une pierre de plus dans la construction de la confiance numérique.

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

POINT 4 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : MODIFICATION DU RÉFÉRENTIEL RH DE LA DIRECTION (INFORMATION)

Depuis 2016 il a été décidé de mettre en place des régies autonomes d'assainissement collectif et non collectif. Un référentiel RH a été élaboré en parallèle pour permettre des embauches au plus vite.

Le référentiel RH précise les règles applicables aux salariés de droit privé de la régie autonome d'assainissement de Rennes Métropole. Ce dernier est évolutif et modifiable.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2022, 3 réunions d'échanges ont eu lieu avec le délégué syndical de droit privé. Ainsi, des propositions d'évolution de rémunération des salariés ont été formulées, ainsi que diverses mesures visant à préciser et à compléter le référentiel RH.

Les modifications de ce dernier ont donc un impact direct sur les relations contractuelles des salariés concernés.

Les évolutions concernent :

- Une précision relative à la rupture conventionnelle,
- Le formalisme à respecter en cas de modification de la grille indiciaire de salaire,
- Le formalisme à respecter en cas de modification des rémunérations fixes minimales brutes des salariés cadres,
- L'application des dispositions relatives à l'évolution de la rémunération résultant des évolutions professionnelles (lorsqu'elle permet d'attribuer une rémunération plus favorable) pour les salariés ayant évolué entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2021,
- L'augmentation de la valeur du point pour les grilles indiciaires de salaire (passe de 4.9473 à 4.9849 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2022 et à 5.1594 € bruts mensuels au 1^{er} juillet 2022),
- L'augmentation des montants annuels des rémunérations fixes minimales brutes pour les groupes 6.1 à 8.1 (cadres) dans la même proportion que l'augmentation de la valeur du point (0,76 % puis 3.5 %),
- Les règles d'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) lorsque celle-ci est possible,
- La mise à jour des cotisations mutuelle et prévoyance (non vu en NAO, c'est une mise à jour annuelle)

De plus, les grilles de rémunération ont été modifiées suite à la signature de l'accord NAO pour 2022.

Les modifications apportées prennent effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022.

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

POINT 5A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : ORGANISATION DE LA DIRECTION : BILAN ET AJUSTEMENTS COMPLÉMENTAIRES (AVIS)

Actée suite au Comité Technique du 21 juin 2019, la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines avait pour objectifs :

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

Sa mise en œuvre engagée dès le passage en Comité Technique a été freinée notamment par la crise sanitaire, les mobilités diverses et la mise en œuvre d'un agenda social à partir de la mi 2021 requérant une mobilisation forte des équipes de la DRH.

Dans ce contexte, le 1^{er} semestre de l'année 2022 a permis à la DRH de finaliser la mise en place de l'organisation conçue en 2019, d'en dresser le bilan et de proposer des ajustements complémentaires.

La réorganisation engagée en 2019 a permis des améliorations comme :

- La rationalisation de l'organigramme,

- La structuration du dialogue social et de méthodologie de travail avec les partenaires sociaux,
- La structuration du travail et des projets de la DRH via l'agenda social précité,
- La structuration du service « Paie Carrière Prestations » en trois missions principales,
- La création d'un service dédié à la santé et à qualité de vie professionnelle,
- Le lancement d'une démarche globale et ambitieuse de refonte des outils SIRH.

Toutefois, des axes d'amélioration ont été identifiés :

- Clarifier la répartition des compétences entre la Direction et la Direction Adjointe,
- Renforcer le positionnement stratégique des chefs de services,
- Construire une offre de service en matière de pilotage des données RH, à destination des services internes, des directions, et des partenaires sociaux,
- Concevoir et engager un dialogue de gestion avec les directions sur la base des indicateurs RH,
- Sécuriser le pilotage financier de la masse salariale des trois collectivités mutualisées, et notamment le suivi de la mutualisation,
- Penser le déploiement de cette nouvelle organisation dans un espace de travail,
- Accélérer l'amélioration de l'accueil de l'usager à l'ensemble des services de la Direction, sur la base d'une gouvernance en mode projet,
- Permettre l'amélioration des process et techniques de recrutement.

Pour ce faire, il est proposé :

- La clarification des compétences au sein de la Direction : Le DRH est garant de l'animation du collectif des cadres de la direction, de la transversalité entre les différents services, de la mise en œuvre de l'agenda social, de la définition de la politique RH et du respect du cadrage budgétaire imposé. La DRH Adjointe est en charge de la relation RH avec les usagers, les partenaires sociaux et les directions,
- L'évolution du service « Finances et Système d'Information RH » renommé « Pilotage, finances et Système d'information RH » et rattaché directement à la Direction des Ressources Humaines. Un poste de « responsable de la mission pilotage et Système d'information RH » est créé,
- Le renforcement de la Mission Recrutement : étude de la pérennisation d'un 5^{ème} poste de chargé de recrutement et réflexion à mener pour identifier l'organisation la plus adéquate afin de répondre aux enjeux de recrutement et de marque employeur portés par cette Mission,
- Le lancement d'une démarche globale sur les locaux et espaces de travail.

Le bilan de cette réorganisation et les évolutions ont été présentés lors d'une réunion en visio proposée à l'ensemble des agents de la DRH, le vendredi 9 septembre 2022.

Ils ont également été présentés aux organisations syndicales le 6 septembre 2022.

Enfin, des aspects spécifiques appelleront une vigilance particulière notamment sur :

- La rationalisation de la gestion des agents contractuels,
- La mise en cohérence de la politique d'action sociale avec la stratégie d'accueil,
- La structuration de l'action sociale,
- La mise en cohérence de l'ensemble des nouveaux outils SIRH avec la stratégie accueil,
- L'évolution de la gouvernance de la direction.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le bilan et les ajustements complémentaires de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			

Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Frédéric MICHEAU		X		
TOTAL DES VOIX	7	2	2	

**POINT 5B : PÔLE SOLIDARITÉ SANTÉ CITOYENNETÉ – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ
– CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES –
PÔLE ETABLISSEMENTS / PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES
ACHATS – SERVICE RESTAURATION DURABLE : BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION
D'UNE PRÉPARATION DES REPAS SUR PLACE – EHPAD CLEUNAY ET RÉSIDENCE
AUTONOMIE LE COLOMBIER - PROPOSITION D'EXTENSION À DEUX AUTRES EHPAD :
CHAMPS MANCEAUX ET RAYMOND THOMAS (AVIS)**

Une expérimentation d'une production de repas sur place a été lancée à l'EHPAD Cleunay le 1^{er} novembre 2020 et le 1^{er} avril 2021 à la résidence autonomie Le Colombier avec pour objectifs :

- Pour la DPAg : adapter les repas aux résidents et préparer les diners par un professionnel,
- Pour la DMA : améliorer la qualité de l'offre de restauration, s'adapter aux enjeux d'alimentations durable et transférer l'activité de la cuisine centrale vers les établissements.

La production des repas midi et soir par 2 cuisiniers de DMA, présents le soir jusqu'à la remise en état de la cuisine, a été expérimentée ainsi que la présence de 2 cuisiniers par jour du lundi au vendredi (1 seul cuisinier le week-end et jours fériés et 1 agent de restauration de la DPAg pour la remise en température).

Concernant les 4 horaires des agents de Restauration (P1, P2, P3, P4), le poste P2 chargé de la remise en température du dîner est maintenu le week-end, mais est transformé en horaire P6 la semaine (12h-14h15 et 15h15-20h).

S'agissant de l'expérimentation à l'EHPAD de Cleunay, le bilan, dressé en janvier 2022 avec les 2 cuisiniers et le conseiller en restauration de la restauration durable a été partagé avec les autres cuisiniers intervenant en EHPAD.

Les retours sont positifs pour l'ensemble des cuisiniers.

En outre, cette expérimentation a eu un impact positif sur la répartition de la charge de travail journalière entre le cuisinier dit « du matin » et celui « de l'après-midi ».

Elle a permis de limiter le recours aux heures supplémentaires, et ainsi d'alléger individuellement une partie de la charge de travail.

Concernant la gestion des stocks sur place, ils sont adaptés aux besoins précis de l'établissement.

Enfin, au niveau de la cuisine centrale, l'expérimentation s'est traduite par une légère baisse de la charge de travail.

S'agissant de l'expérimentation à la résidence autonomie Le Colombier, commencée en avril 2021, la production sur place des repas s'est effectuée uniquement le midi avec un seul cuisinier et une aide en cuisine par les agents de restauration de la DPAg.

Un travail sur la répartition des tâches entre le cuisinier et les agents de restauration a été mené. Un scénario de plannings avec roulements de 2 agents de restauration a été présenté aux agents. Un 3^{ème} agent est prévu pour les remplacements incontournables des 2 autres.

L'horaire de travail du cuisinier (7h30-15h00) est resté inchangé et le travail de l'aide en cuisine s'est déroulé de 8h à 16h.

L'organisation prévisionnelle de la répartition des tâches et de planning s'est avérée adaptée.

Ainsi, il est proposé de :

- Pérenniser cette organisation dans les établissements expérimentateurs 5 jours du 7 (hors week-end) ;
- Étendre cette organisation à deux EHPAD supplémentaires, 5 j/7 aux EHPAD des Champs Manceaux et R. Thomas.

Ce dispositif implique la création de 3 postes de cuisiniers pour assurer la production du repas du soir.

L'organisation validée à Cleunay sera reprise pour Champs Manceaux et R. Thomas tant sur la répartition des tâches entre les 2 cuisiniers que sur les 4 horaires des agents de restauration pour les agents DPAG.

Les horaires des cuisiniers seront identiques : 7h30 – 15h00 ou 7h30 – 15h30 en fonction de l'amplitude de la pause déjeuner, au choix de l'agent.

Il est envisagé un démarrage au 1^{er} janvier 2023 et un bilan sera dressé après une année de fonctionnement.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de l'expérimentation d'une préparation des repas sur place aux EHPAD Cleunay et à la résidence autonome Le Colombier et à la proposition d'extension à deux autres EHPAD Champs Manceaux et Raymond Thomas :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Frédéric MICHEAU	X			
TOTAL DES VOIX	10		1	

POINT 5C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

La Direction de la Culture regroupe 3 services centraux (Ressources, Patrimoine et Soutien aux projets culturels) et 9 équipements en régie, actuellement tous rattachés à la directrice.

Depuis plusieurs années, le besoin a émergé de construire un pilotage de la direction plus collectif et intégré, permettant de porter dans un même cap les enjeux des politiques Ville et Métropole, régie et acteurs subventionnés. C'est l'objet du plan d'action de la Direction de la Culture sur le mandat, dont il s'avère nécessaire de garantir l'animation par une équipe, au-delà de la seule directrice.

Dans les faits, un pilotage légitime s'est mis en place entre le service Patrimoine et les équipements patrimoniaux depuis 3 ans. La coordination exercée par la responsable du service Patrimoine a permis une forme de transition et démontré l'intérêt pour les équipements d'une coordination renforcée à l'échelle d'un pôle patrimoine et musées.

Il convient donc de conforter ce fonctionnement en actant une organisation, ainsi clarifiée auprès des agents concernés, des directions de la Collectivité et des partenaires institutionnels.

Le projet de réorganisation a été abordé avec les cheffes de services centraux, la directrice des Archives, le directeur du Musée des Beaux-arts et la directrice générale des Champs libres. Tous sont favorables à cette réorganisation, sous réserve du maintien des instances actuelles de travail et des dénominations de leurs équipements.

Ce projet a ensuite été abordé avec le service Patrimoine, l'ensemble des services centraux ainsi qu'en CD Culture, puis auprès des équipes des directions concernées. Il a été échangé avec les organisations syndicales en réunion Dircult-OS le 5 juillet.

Il est proposé de créer une direction adjointe en charge du patrimoine et des musées, en transformation du poste actuel de cheffe de service Patrimoine. Y seront rattachés :

- Les agents du service Patrimoine (2 agents mutualisés Ville de Rennes / Rennes Métropole),
- Le Musée des beaux-arts (Ville de Rennes),
- Les Archives de Rennes (Ville de Rennes),
- L'Écomusée de la Bintinais (Rennes Métropole).

À noter deux liens fonctionnels avec :

- Le Musée de Bretagne, rattaché hiérarchiquement à la Directrice générale des Champs libres,
- Destination Rennes de par la responsabilité de la directrice adjointe du label « métropole d'art et d'histoire ».

Enfin, une réunion de coordination régulière, entre la directrice générale des Champs Libres, la directrice du Musée de Bretagne et la directrice-adjointe de la culture sera mise en place à partir de la rentrée de septembre.

Pour conclure, cette nouvelle organisation a pour conséquence :

- Le rattachement des équipements patrimoniaux à la responsable du patrimoine, non plus fonctionnel mais hiérarchique,
- Le passage de 15 à 12 personnes sous la responsabilité de la directrice.

Le pilotage par la directrice de la Culture de l'ensemble des politiques publiques avec un pilotage mieux partagé au sein de l'équipe de direction ainsi que les modalités d'animation de la CD patrimoine, de la CD culture, du « petit codir » restent inchangés.

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			

Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Frédéric MICHEAU			X	
TOTAL DES VOIX	9		2	

**POINT 6 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE –
CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT RÉGIONAL – ACTION CULTURELLE :
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU SERVICE (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 le service Action Culturelle rattaché au Conservatoire de repenser l'organisation du temps de travail datant de 2016 en :

- Intégrant le travail du week-end dans le cycle de travail,
- Continuant à conforter la qualité de service rendu à l'utilisateur en garantissant la continuité de service public,
- Garantissant aux agents un cadre d'activité respectueux de la réglementation du temps de travail de la Collectivité tout en considérant les spécificités dues à une activité d'organisation de spectacles,
- Définissant un cycle de travail cohérent avec les différentes courbes d'activités du service, avec une meilleure adéquation entre le plan de charge et la présence des agents, tout en garantissant des périodes de récupération sur les périodes de moindre activité (périodes de vacances scolaires de la zone B),
- Reconnaisant les spécificités de métier et les contraintes liées au poste par l'attribution d'une prime de sujétion pour contraintes horaires irrégulières.

Plusieurs réunions ont eu lieu afin de définir l'organisation qui serait la plus adaptée à l'activité du service et le projet final a été discuté avec les organisations syndicales le 6 septembre 2022.

Ainsi, il est proposé pour :

- L'agent du pôle éducation artistique et culturelle / médiation culturelle de conserver un cycle de travail hebdomadaire, du lundi au vendredi de 37h30 (ouvrant droit à 15 jours de RTT) correspondant à son activité qui s'étend sur des horaires plus classiques. Pour cet agent, la durée quotidienne de travail est équivalente d'une journée à l'autre et correspond à 7h30 de temps de travail.
- Les agents du Service Action Culturelle :
 - o De passer d'un cycle de travail hebdomadaire à un cycle de travail annualisé intégrant le travail du week-end ouvrant droit à une indemnisation de 15 euros bruts par samedi travaillé et de 100 euros bruts par dimanche/jours férié travaillé,
 - o De définir une période de référence pour la mise en place de l'annualisation qui correspond à la saison culturelle du CRR et qui s'étend du 1^{er} novembre de la saison N au 31 octobre de la saison N+1,
 - o D'adopter un mode de gestion qui permette d'anticiper la répartition du temps de travail,
 - o De proposer une répartition des jours travaillés et des jours non travaillés (congés annuels, jours fériés, jours non travaillés pour récupération) sur le rythme de l'activité du service,
 - o D'instaurer un délai de prévenance de 6 mois pour les jours travaillés le week-end et de 3 mois pour les jours travaillés en semaine,
 - o D'instaurer un délai de prévenance pour la prévision des durées quotidiennes de travail de petites vacances à petites vacances (exemple : des vacances de Noël aux vacances de Février),
 - o De prévoir 2 jours de repos encadrant un week-end entièrement travaillé,
 - o De proposer de maintenir, en partie, le dispositif de dérogations aux garanties minimales du temps de travail validé en comité technique de 2016 s'agissant des cycles d'activités exceptionnelles lors des « temps forts » de la saison,

- D'accorder une prime de sujétion pour contraintes horaires irrégulières de 25 euros bruts par mois,
- De comptabiliser les heures réalisées à partir de 21h comme des heures normales de nuit,
- De maintenir l'indemnité de repas à hauteur de 6.30 euros bruts,
- De prendre en compte les périodes de pose de congés et le format de l'annualisation qui implique l'intégration des congés supplémentaires directement dans le volume des congés annuels, qui s'élèvent donc à 27 jours.

Les congés et les récupérations sont posés prioritairement lors des périodes de petites et grandes vacances scolaires. Les agents peuvent néanmoins poser des périodes d'absence en dehors des vacances scolaires, sous réserve de l'accord du responsable de service.

Les présentes propositions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} novembre 2022 et feront l'objet d'un bilan au plus tard en novembre 2023 pouvant donner lieu à des ajustements s'ils s'avèrent nécessaires.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail du service Action Culturelle :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFTD			7	
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	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Frédéric MICHEAU			X	
TOTAL DES VOIX		1	10	

**POINT 7 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION POLICE MUNICIPALE
DOMAINE PUBLIC – SERVICE DE POLICE MUNICIPALE : NOUVEAU RÈGLEMENT DE FONCTIONNEMENT DE LA POLICE MUNICIPALE (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 des 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 troisième concernant la rédaction d'un nouveau règlement de fonctionnement.

Le nouvel organigramme ainsi que les plannings des sections opérationnelles de la police municipale, de l'unité fourrière, de l'unité cynophile et du centre opérationnel ont été présentés et validés lors des comités techniques du 30 septembre 2021, 18 novembre 2021 et 6 janvier 2022.

S'agissant du nouveau règlement de fonctionnement, des groupes de travail ont été constitués dès le dernier trimestre 2021 jusqu'au premier semestre 2022 pour le rédiger.

Ces groupes de travail, auxquels ont participé une quinzaine d'agents volontaires se sont réunis plusieurs fois en présence de la chargée des ressources humaines du secteur et de la Direction.

La version initiale a été présentée par la Direction de la Police Municipale et du Domaine Public aux Organisations Syndicales, les 1^{er} juillet et 5 septembre 2022.

Les principales évolutions de ce nouveau règlement de fonctionnement concernent :

- La composition des patrouilles : chaque équipage des unités police de proximité et de tranquillité publique est composé d'au minimum 3 agents dont 2 titulaires dotés d'au moins une des armes détenues par la police municipale de Rennes. La composition des équipages est également précisée pour les équipes spécialisées : fourrière, brigade cynophile, équipe motos,
- Le rappel d'un certain nombre de règles liées aux heures supplémentaires, aux congés et RTT décomptés en heures pour la police municipale,
- L'organisation des services lors des jours fériés et des jours atypiques,
- Un renforcement des dispositions relatives à l'armement,
- L'ajout d'un article concernant l'équipe cynophile qui aborde plus spécifiquement les modalités des entraînements canins.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants **sur le nouveau règlement de fonctionnement de la Police Municipale** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO			1	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Frédéric MICHEAU	X			
TOTAL DES VOIX	10		1	

POINT 8 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES DÉCHETS ET DES RÉSEAUX D'ÉNERGIE – SERVICE DES RÉSEAUX D'ÉNERGIES ET DE CHALEUR : CHOIX DU MODE DE GESTION POUR LE SERVICE PUBLIC DE PRODUCTION,

TRANSPORT ET DISTRIBUTION SUR LE RÉSEAU DE CHALEUR RENNES SUD DE RENNES MÉTROPOLE (AVIS)

Depuis la loi n°2014-058 du 27 janvier 2014 pour la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, Rennes Métropole exerce sa compétence de création, aménagement, entretien et gestion des réseaux de chaleur urbains (RCU) sur l'ensemble du territoire métropolitain. Il présente à ce jour cinq réseaux de chaleur, dont trois sont situés à Rennes (Nord, Sud et Est), un à Vezin-Le-Coquet et un à Chartres de Bretagne.

Dans le cadre de l'élaboration du second Schéma Directeur des RCU, une étude de faisabilité proposant 4 scénarios a été réalisée pour étudier le développement du réseau de chaleur Rennes Sud et pour anticiper la fin du contrat de concession de ce réseau.

Le choix du scénario consistant à moderniser et à développer au maximum les installations de production et de distribution de la chaleur a été retenu ; la densification du réseau existant et l'extension à de nouveaux quartiers permettra ainsi de proposer ce service public à nombre croissant d'usagers, sur Rennes ainsi que sur Saint-Jacques de la Lande. Ce scénario prescrit l'atteinte, dès l'horizon 2026/2027, d'un taux de couverture des besoins du réseau par les Énergies renouvelables et de récupération (EnR&R) de 85%.

Le futur contrat de délégation de service public (DSP), de type concessif, d'une durée comprise entre 13 et 18 ans, aura pour objet de confier à un opérateur économique la réalisation de travaux de modernisation et de développement du RCU ainsi que son exploitation. Dans ce contexte, Rennes Métropole souhaite lancer une procédure de concession avec constitution d'une société d'économie mixte à opération unique (« SEMOP ») pour le développement et l'exploitation du réseau de chaleur de Rennes Sud. Le mécanisme de concession avec SEMOP présente l'intérêt de placer Rennes Métropole au plus près de l'exécution du service, en lui permettant de bénéficier d'un droit de regard « permanent » sur les décisions prises en vue de l'exécution du contrat, y compris sur les décisions financières, tout en bénéficiant du savoir-faire des opérateurs économiques coactionnaires.

Dans le cadre d'un contrat de DSP, le délégataire gère l'activité au moyen de ses propres personnels. La gestion du personnel donc sera soumise au droit privé et au respect du Code du travail.

Aucun agent de Rennes Métropole n'a été détaché ou mis à disposition du gestionnaire actuel. En outre, aucun agent n'est à ce jour appelé à être détaché ou mis à disposition du futur gestionnaire de l'équipement. Si tel devait être le cas, l'avis du Comité Technique serait à nouveau sollicité.

Le projet tel qu'il est envisagé n'a donc pas d'incidence sur l'organisation et le fonctionnement actuels des services de Rennes Métropole et sur les personnels.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants **sur le mode de gestion proposé pour gérer le futur service public de production, de transport et de distribution de la chaleur sur le réseau Rennes Sud** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
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	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Pour SUD		1		
Mme Magali REDOUTE		X		

Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Frédéric MICHEAU			X	
TOTAL DES VOIX		2	9	

POINT 9 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ – UNITÉ SERVICE GÉNÉRAUX EXPLOITATION : MODIFICATION DE L'ASTREINTE DES ÉLAGEURS EN FONCTION DES CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES (AVIS)

Une astreinte d'exploitation a été mise en place en 2019 afin de permettre l'intervention des élagueurs en semaine, le week-end et jours fériés sur le créneau 17h-8h, dans le but d'assurer la sécurité sur le domaine public. Elle concerne 12 agents et est déclenchée si les prévisions de Météo France prévoient un vent dépassant les 100 km/heure.

Un bilan sur le fonctionnement de l'astreinte des élagueurs a permis de montrer que le seuil de déclenchement est trop élevé.

En effet, depuis 2019, un seul déclenchement de l'astreinte élagueurs a été effectué alors que depuis cette date, plusieurs tempêtes ont généré des dégâts importants sans déclenchement de l'astreinte.

Ainsi, la question du seuil de déclenchement de l'astreinte a fait l'objet d'un échange avec l'équipe élagueurs au printemps 2022. Les agents sont favorables à l'abaissement du seuil de déclenchement de l'astreinte élagueurs à un vent de 90 km/h. De plus, en fonction de l'analyse du contexte global, ce seuil pourra être abaissé de façon exceptionnelle à 80km/h. L'astreinte sera déclenchée sous 12h, par la Direction des Jardins et de la Biodiversité, en fonction des prévisions de Météo France.

Les autres modalités de cette astreinte restent inchangées.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la modification de l'astreinte des élagueurs en fonction des conditions météorologiques** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			

Avis favorable à l'unanimité

M. Frédéric MICHEAU	X			
TOTAL DES VOIX	11			

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (INFORMATION)

L'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est un objectif majeur de la politique de ressources humaines. Elle répond à des valeurs de justice sociale et d'équité, contribue au renouvellement de certaines pratiques et bénéficie à l'ensemble des agents.e.s.

La Ville, le CCAS et la Métropole de Rennes sont depuis plusieurs années engagées dans une démarche forte et volontariste en ce sens. Elles sont en effet détentrices du Label égalité professionnelle depuis 2008 pour la Ville et le CCAS et 2014 pour la Métropole.

De nombreuses actions ont été mises en place, qu'elles soient spécifiquement initiées au titre de l'égalité femmes – hommes ou qu'elles croisent d'autres démarches, tout en contribuant aussi à l'objectif d'égalité. Cependant, des progrès restent à réaliser notamment en renforçant l'engagement dans le cadre d'un nouveau plan d'actions pour 2022-2025.

Ainsi, un protocole d'accord relatif au plan d'action égalité professionnelle a été signé le 1^{er} juin 2022 par les élues et les cinq organisations syndicales représentatives.

Le plan d'actions 2022-2025 s'articule autour de 7 axes :

- Axe 1 : former et sensibiliser les agent.es et les partenaires
- Axe 2 : renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut
- Axe 3 : développer la mixité dans les services
- Axe 4 : assurer l'égalité dans les parcours professionnels
- Axe 5 : favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
- Axe 6 : renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail
- Axe 7 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au travail

Ce plan d'action est le fruit d'un travail collaboratif avec les organisations syndicales et les agents qui ont largement contribué à sa rédaction avec plusieurs propositions d'actions.

En parallèle, l'audit de renouvellement du Label égalité entre les femmes et les hommes pour 2022-2026 s'est tenu.

Ses conclusions sont positives. Sous toutes réserves, il est probable que la Commission égalité AFNOR attribue la labellisation pour les trois collectivités en septembre prochain.

Pour rappel, le Label étant renouvelé pour 4 ans, une évaluation de suivi intermédiaire sera à organiser dans deux ans. Dans ce cadre, nos collectivités souhaitent s'engager dans la démarche d'obtention du Label Diversité visant la prévention des discriminations et la promotion de la diversité.

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

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION RELATIVE AUX MODALITÉS DE RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE EXCLUSIF (AVIS)

Lors du Comité Technique du 9 juin 2022, les représentant du personnel se sont prononcés sur les modalités de recours au vote électronique exclusif. Conformément à la réglementation, ces modalités sont détaillées dans une délibération adoptée en bureau métropolitain du 16 juin 2022.

Durant les échanges avec les organisations syndicales, différentes difficultés ont pu être abordées, notamment s'agissant des électeurs les plus éloignés de l'outil numérique.

Depuis cette date, de nouvelles réflexions en lien avec la mission Protection des données ont conduit à une proposition d'alternative dans le process de restitution des identifiants qu'il convient d'ajouter à la délibération.

Cette proposition a été ensuite discutée avec les organisations syndicales lors d'une réunion le 8 septembre 2022.

Ainsi, la procédure de restitution d'identifiant et/ou de mot de passe est complétée avec le recueil du consentement de l'agent afin de vérifier son identité grâce aux 5 dernier chiffres de son IBAN.

Si l'agent refuse ce mode d'identification, il lui sera alors possible de se rendre sur l'un des 4 lieux de vote suivants : Hôtel de Ville, Hôtel de Rennes Métropole, DRH Kléber ou Centre Technique Municipal, muni d'un justificatif d'identité avec photo. Une fois cette vérification faite, le renvoi d'identifiant et/ou de mot de passe pourra être validé.

En outre, pour information, une étude d'impact sur la vie personnelle a été réalisée afin de garantir la sécurité des données.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la modification de la délibération relative aux modalités de recours au vote électronique exclusif** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
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			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Pour FO	1			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Frédéric MICHEAU			X	
TOTAL DES VOIX	8		3	

POINT 12 : 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, le CCAS et la Caisse des Écoles 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 **la suppression de poste à Rennes Métropole** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	

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
M. Raphaël DE CORTES			X
Pour FO		1	
M. Jérôme JOURDAN		X	
Pour SUD		1	
Mme Magali REDOUTE		X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2	
M. Philippe CHAVROCHE		X	
M. Frédéric MICHEAU		X	
TOTAL DES VOIX		4	7

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

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFTD	7		
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		
M. Raphaël DE CORTES	X		
Pour FO	1		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Pour SUD	1		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Frédéric MICHEAU	X		
TOTAL DES VOIX	11		

Avis favorable à l'unanimité

Villes de Rennes :

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

	Pour	Contre	Abstention
--	------	--------	------------

				Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
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	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Pour FO		1		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Frédéric MICHEAU			X	
TOTAL DES VOIX		1	10	

POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)

L'UGICT-CGT demande la programmation d'une réunion dédiée au Service Droits des Sols.

Clôture de séance à 16h29