

**Non
adopté**

Comité Technique commun du 7 juillet 2022 PROCES-VERBAL

Affiché et diffusé le

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 GUERNIGO.

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.

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETAIRE : Cyrille MOREL
SECRETAIRE ADJOINT : Stéphane MORANDEAU (SUD)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION DIALOGUE SOCIAL :

Mme Annaëlle BOURVON, Responsable de la Mission Dialogue Social
Mme Jalila GAMARD, Chargée des relations sociales de la Mission Dialogue Social
Mme Roselène ORPHEE, Assistante administrative de la Mission Dialogue Social

EXPERTS :

M. Bertrand MARTIN, Responsable du service Maîtrise d'ouvrage Jardin et Biodiversité (point 3A)
M. Didier PARÉ, Responsable de la plateforme Voirie Nord-Est (point 3B)
M. Corentin LE POULICHET, Responsable de la Mission Temps de Travail (points 4A, 4B, 4C, 4D, 4E et 4F)
M. Charles GAUTHIER, Directeur des Personnes Âgées (point 4D)
Mme Marion GILBERT, Responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées (point 4D),
M. Malik DIALLO, Directeur des bibliothèques municipales de Rennes (point 4E)
Mme Corinne POULAIN, Directrice des Champs Libres (point 4F)
M. Pierre LECLERCQ, Responsable Ressources et Moyens des Champs Libres (point 4F)
Mme Céline CHANAS, Directrice du Musée de Bretagne (point 4F)
M. Sébastien LAFONT, Responsable de la Mission Parcours Professionnels (point 5)
Mme Sophie PESQUER, Responsable du Service Paie-Carières-Prestations (point 6)

La séance est ouverte à 09h04 et close à 12h44

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

INFORMATIONS PREALABLES	4
DÉCLARATIONS PRÉALABLES	4
POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE	6
POINT 3A : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ : MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU SERVICE EXPLOITATION (AVIS).....	6
POINT 3B : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE : ORGANISATION DE LA PLATEFORME NORD-EST (AVIS)	12
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)	13
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 MAITRISE (AVIS)	15
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)	16
POINT 4D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES EHPAD (AVIS)	17
POINT 4E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – BIBLIOTHÈQUES MUNICIPALES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)	24
POINT 4F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : REFONTE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	27
POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION PARCOURS PROFESSIONNELS : CHARTE DES MOBILITÉS CONTRAINTES (AVIS)	30
POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : ACTUALISATION DES CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT DE GRADE (AVIS)	34
POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2022 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)	36
POINT 2 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT : REVALORISATION DES CHÈQUES-DÉJEUNER (AVIS)	39

INFORMATIONS PREALABLES

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) donne lecture de la déclaration suivante :

« Comment ne pas reparler du pouvoir d'achat lors de ce Comité Technique, même si les congés qui approchent vont, nous l'espérons pour un temps, alléger un peu l'esprit des agents.

L'annonce de la revalorisation du point d'indice de 3,5% est une bonne nouvelle, il faut cependant la tempérer au vu de l'inflation annoncée à plus de 5% par l'INSEE. Le Gouvernement a beau jeu de dire que cet écart sera compensé par l'évolution naturelle des salaires dans la fonction publique : l'écart creusé depuis des années ne sera pas comblé. La CFDT le redit ici, comme elle le dit au niveau national, le Gouvernement doit s'engager à revoir le point d'indice en fonction de l'inflation et à réviser en urgence les grilles de rémunérations devenues obsolètes et injustes avec 9 premiers échelons du 1^{er} grade de catégorie C au même salaire et un tassement beaucoup trop important entre les grades mais aussi les catégories.

Nous reviendrons plus en détail lors du point 2 de ce Comité Technique sur les mesures annoncées par l'employeur en faveur du pouvoir d'achat des agents. Ce qui peut être dit en préalable et de manière concise, c'est la grande insatisfaction de la CFDT sur le refus posé à l'ouverture des négociations RIFSEEP dès à présent. Consciente de longue date que le pouvoir d'achat ne passe pas que par la rémunération, la CFDT aura à cœur d'être force de propositions pour les sujets autour de l'action sociale. Nous portons depuis des années la demande de contrat groupe pour la protection sociale, a minima sur le sujet prévoyance, les annonces que vous faites à ce sujet vont dans le bon sens avec un travail dès fin 2022 pour une application en 2024, autour de négociations de contrats groupe sur les deux sujets : prévoyance et complémentaire santé. Nous avons déjà pu dire dans cette instance notre attachement à ce dossier, tant sur le volet pouvoir d'achat que sur le volet prévention de l'usure professionnelle.

Autre sujet concernant la rémunération des agents et plus particulièrement ceux occupant des fonctions d'agents de maîtrise. Durant des années, les agents occupant ce poste se posaient la question : intégrer ou non la filière maîtrise ? Les nouvelles grilles de 2017 avaient balayé cette question mais il semble que la question se pose à nouveau. Elle se pose différemment. En effet, les compétences demandées et la charge de travail sur ces postes semblent en inadéquation avec les grilles et le régime indemnitaire de la filière maîtrise. Il y a donc désaffection sur ces postes.

Il nous semble également important de réitérer l'alerte posée par nos collègues mandatés au CHSCT concernant l'augmentation des faits de violence au sein de la Métropole et l'impact que cela a sur les conditions de travail de nos collègues, surtout ceux qui sont au contact du public dans les établissements ou sur l'espace public.

La CFDT pense bien évidemment ici à ce qui s'est passé à Maurepas ces dernières semaines, à Villejean ces derniers mois, etc.

Les agents sont confrontés à ces faits sur leur temps de travail mais également sur leurs temps de trajets, comme tout citoyen rennais peut y être confronté sur l'espace public. Le rapprochement de la violence au plus près des espaces de travail, durant les horaires d'activité a des incidences sur la santé psychique des agents, certains évoquant un traumatisme profond.

La violence vécue sur l'espace public entre dans les établissements dans une moindre mesure mais l'augmentation des incivilités, des propos non adaptés de la part des usagers est usante pour les agents. La CFDT note positivement qu'un groupe de travail sur les incivilités réunit les directions impactées, nous demandons à ce que les organisations syndicales soient plus associées à cette démarche. Les usagers rennais et métropolitains doivent également être sensibilisés à cette question.

Nous ne pouvons pas conclure cette déclaration sans un mot pour Christine, qui participe aujourd'hui à son dernier Comité Technique avant son départ en très longues vacances. Comment ne pas lui rappeler en clin d'œil qu'elle a été adhérente à la CFDT ? Échange de bons procédés direz-vous, puisque qu'Hervé GESTIN, figure historique de la CFDT Ville de Rennes, CCAS, Rennes Métropole, qui nous a quittés trop tôt en novembre 2016, a été adhérent quelques temps à la CGT. Nous connaissons tous ici les divergences qui existent entre les organisations syndicales. Pour autant, nous avons su travailler ensemble et défendre chacun de notre côté des positions différentes dans le respect à la fois des organisations mais aussi des humains, derrière les délégués.

Certains collègues de la section ont encore en mémoire le conflit de 1999 qui a duré près de 3 semaines et toi Christine, tu étais déjà mobilisée.

Nous saluons ton engagement syndical et maintenant il nous reste à te souhaiter bon vent et surtout profite bien de ta retraite. »

Mme LAURENT (FO) informe que monsieur JOURDAN est à la Commission de réforme et qu'il aura un peu de retard. Elle donne ensuite lecture de la déclaration suivante :

« Le jeudi 19 mai avait lieu le traditionnel repas CASDEC des retraités, l'accord tacite entre les organisations syndicales est de ne pas perturber ce moment convivial par des actions syndicales. Respectueux de cet engagement mais soucieux de communiquer avec les retraités de nos 3 collectivités sur l'avenir du CASDEC, le syndicat FO a apposé sur les parebrises des automobiles présentes, un document d'information syndicale.

Nous condamnons sans aucune réserve les représentants syndicaux, pour la plupart présents dans cette instance aujourd'hui qui ont opéré sans aucun scrupule un arrachage en règle de la quasi-totalité de ces tracts. Cet acte constitue une atteinte grave à la liberté d'expression, ce qui visiblement ne les dérange nullement puisque dans les parties communes des locaux syndicaux, ceux-ci se gaussaient entre eux « on les a bien eus FO en espérant que nous avons pas abimé trop de voitures ».

Aussi le syndicat FO, réclame que le CASDEC mette à disposition et à ses frais, 2 envois postaux par an pour la communication syndicale aux adhérents retraités, puisque le RGPD ne nous permet pas de les contacter nous-mêmes.

Le syndicat FO est le syndicat des tous les agents titulaires ou non et de tous les adhérents CASDEC, actifs ou non. Attention aux contrefaçons. »

M. MORANDEAU (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Menaces sur le droit à l'avortement aux États-Unis : on dénonce une énième tentative de restreindre le droit des femmes à disposer de leur corps. Nous le savons, nos droits ne sont jamais acquis. L'appropriation du corps des femmes par le patriarcat a la peau dure. Les effets délétères des politiques réactionnaires du gouvernement républicain de Donald TRUMP et des mouvements anti-avortement se poursuivent malgré le changement politique démocrate à la présidence des USA. Comment une telle régression a-t-elle été rendue possible ? Donald TRUMP, adversaire déclaré du droit à l'avortement, avait à l'époque de son mandat œuvré contre celui-ci en nommant à la Cour Suprême trois magistrats conservateurs. Ils confortaient ainsi sa majorité anti choix comptant 6 juges sur les 9 que dénombre la Cour Suprême. Une telle décision entrée en vigueur, c'est le droit à l'avortement aux USA qui ne sera plus garanti par la Constitution, la décision de maintenir l'accès à l'avortement pour les femmes sera donc laissée à l'appréciation de chaque État. Ce serait près de 26 États qui pourraient décider d'interdire l'avortement, ce qui affecterait 36 millions de femmes. Par ailleurs, interdire l'avortement ne signifie pas qu'il en y aura moins. Les femmes qui ont besoin d'avorter trouveront un moyen de le faire et beaucoup seront obligées de se tourner vers des méthodes dangereuses qui pourraient causer des dommages graves, voire entraîner la mort. Les femmes précaires et marginalisées qui ont déjà des difficultés d'accès aux soins, seraient d'autant plus impactées. Cela constituerait une immense régression en termes de droits des femmes dans le pays et un symbole effroyable pour le monde entier. Nous, collectif avortement Europe et Syndicat SUD solidaires dénonçons une menace inadmissible au droit à disposer de notre corps. Nous soutenons sans réserve les mobilisations des femmes américaines et appelons à manifester comme nous l'avons fait avec plusieurs députés jeudi 30 juin place de la République où lors de notre prise de parole notre section syndicale SUD solidaires, un syndicat féministe et engagé a dit qu'il interviendrait dans les instances comme le Comité Technique pour sensibiliser les élu.es et la haute administration à ce sujet car vous n'étiez pas dans nos rangs pour ce jour de mobilisation d'une importance capitale sous l'appel du planning familial 35 !

Nous devons réagir pour que les droits des femmes se constitutionnalisent et nous attendons de l'employeur qu'il sache communiquer dans ce sens pour ses agentes.

Car le droit des femmes lorsqu'il est pris en considération comme dans le plan d'action Égalité professionnelle est vecteur d'attractivité pour nos Collectivités.

Je souhaite enfin réagir rapidement aux propos de FO. Il faut arrêter le nombrilisme. De notre côté, nous avons laissé l'affichage des tracts car ils étaient sans intérêt pour nous.

Enfin nous souhaitons à Christine, aux noms de tous les délégués de la section syndicale, un bon départ à la retraite bien mérité et que tu puisses poursuivre tes engagements. Bravo pour ton militantisme. »

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Bonjour à toutes et à tous. Nous, la CGT et son UGICT, avons l'habitude, lors de la préparation des Comités Techniques, et plus particulièrement en prévision de la rédaction de l'intervention préliminaire, de mettre dans une pochette l'ensemble des documents relatifs aux questions sociétales et syndicales nationales, régionales, départementales et locales du moment. Cela nous permet de les trier et de ne retenir que celles pour lesquelles des réponses peuvent être apportées au sein de cette instance, et celles qui impactent ou impacteront le quotidien de nos collègues.

En ce moment, au-delà des impacts causés par la guerre en Ukraine, il s'agit bien des questions du pouvoir d'achat qui tourmentent le quotidien des français-e-s et bien évidemment, de nos collègues.

Un taux d'inflation, qui devrait avoisiner les 7 % en septembre prochain, une augmentation d'à peine la moitié à 3,5 % de la valeur du point d'indice, l'augmentation de 1 € de la valeur faciale du titre restaurant, le maintien du prix des tickets d'accès aux restaurants adulte, vont-ils suffire à empêcher d'avoir une rentrée explosive sur l'ensemble du territoire national ?

Au-delà de cette question relative au pouvoir d'achat, que l'ensemble des organisations syndicales a évoqué, nous souhaiterions connaître votre positionnement sur la question de l'inconstitutionnalité de la loi dite des 1607 heures. Si tel était le cas, envisageriez-vous de rendre les 3,5 jours de congés dits extra légaux aux agents et de revoir l'ensemble des OTT présentées à cette instance depuis le début de l'année ?

Aujourd'hui, comme lors des deux derniers Comités Techniques, nous aurions pu aussi évoquer le mal-être au travail au sein de toutes les directions, tous les services de nos Collectivités. Vous n'y avez pas répondu précédemment, pourquoi le feriez-vous aujourd'hui ?

Ne voyez-vous pas que les agents ne vous font plus confiance, non seulement aux élus qui ne gèrent plus nos Collectivités, mais également à l'équipe de direction qui explique comment le management doit être bienveillant tout en fermant les yeux sur des comportements plutôt dictatoriaux ?

Comment expliquez-vous que les premiers de corvées, que vous avez applaudis tous les soirs à 20 heures il y a encore peu de temps, manifestent devant l'Hôtel de Rennes Métropole le jour d'un Comité Technique sensé aborder leur nouvelle organisation du temps de travail ?

Mais nous sommes à l'aube des congés d'été. Tout à chacun au sein de cette assemblée ne songe qu'à profiter de quelques moments de liberté loin du tumulte de la charge mentale liée aux missions des uns et des autres. Je souligne que je n'évoque pas la charge mentale uniquement d'une catégorie professionnelle, afin de ne pas subir le courroux d'une quelconque autre organisation syndicale. Mais n'oubliez pas que lors de vos congés, des agents de nos Collectivités vont continuer à travailler, la semaine, les samedis et dimanches dans des conditions que vous n'accepteriez pas.

Mais à quoi bon ? Vous êtes arrivés à un point où vous ne comprenez que le rapport de force. Alors, nous, la CGT et son UGICT, nous serons là pour ça, quand d'autres préfèrent mettre la tête dans le sable, changer de poste avec la bénédiction de leur direction, ou encore continuer à pressuriser les agents. Profitez bien de vos congés d'été, la rentrée risque d'être rude. »

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

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

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

Mme LAURENT (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

« En 2004, la Direction des Jardins hors administration comptait 1 directeur, 5 ingénieurs et 18 techniciens. En 2014, elle comptait 1 directeur, 6 ingénieurs et 19 techniciens. En 2022, elle comptera 1 directeur, 11 ingénieurs et 19 techniciens. Si nous sommes favorables à la montée en compétence des cadres, nous sommes surpris par cette nouvelle organisation car la réelle urgence est de rendre les postes de jardiniers plus attractifs afin de stopper l'exode des compétences, pourvoir les nombreux postes vacants et faire face à l'augmentation des superficies à entretenir. Le temps toujours plus important à consacrer au ramassage des immondices et vidage des corbeilles, couplés à l'augmentation de la pénibilité liée au désherbage manuel suite à la mise en place du 0 phyto sont les raisons principales de cet exode.

Selon l'étude de l'audit, le sous dimensionnement de l'encadrement de la DJB serait révélé par l'interprétation de statistiques nationales. Nous souhaiterions être destinataires des chiffres statistiques comparatifs aux autres villes équivalentes du taux d'agents sur le terrain par rapport au nombre d'hectares à entretenir.

Dans ce projet d'organisation, plusieurs cadres vont bénéficier de transformation de poste suite à l'attribution de nouvelles missions. Sont principalement concernés les secteurs « maintenance », « Maitrise d'œuvre et d'ouvrages » au détriment du secteur « Moyens Généraux », nous demandons que les 2 techniciens et les 2 référents (AM2) des unités « Arbres et Création » bénéficient également d'évolution de poste. Même si leurs effectifs sont inférieurs à ceux des services « Maintenance », leurs missions demandent néanmoins de la technicité, de lourdes responsabilités et des gains financiers très importants pour les services et la Collectivité. Nous jugeons que ces postes sont traités de façon inéquitable.

Dans le projet d'organigramme proposé, nous demandons que les postes qui se libèrent ou qui se créent soient proposés prioritairement en interne, nous dénonçons les pressions faites sur certains agents pour les décourager à postuler. Nous déplorons la suppression du poste de référent AM2 au centre horticole.

Devant la gravité de la situation sur le terrain, via les difficultés à recruter des jardiniers, générant pénibilité et démotivation pour les agents restants, nous ne jugeons pas opportun de démarrer la réorganisation de la DJB par l'encadrement. »

M. MICHEAU (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Le début du rapport nous laisse pantois, vous nous parlez d'une étude menée par deux cabinets de conseil pour analyser les leviers pouvant accompagner l'évolution à la hausse de la superficie et des usages des espaces verts. Pourtant, sans être issu d'un quelconque cabinet de conseil, le levier est simple, il faut recruter plus de personnel à la DJB, encore faut-il que la Direction soit attractive, ce qui est loin d'être le cas au regard de l'hémorragie dans cette direction suite aux départs d'agents de plus en plus fréquents.

De plus cette proposition entraîne la réduction du nombre d'échelons hiérarchiques, les possibilités de déroulement de carrière se retrouvent fortement diminuées. Un agent de maîtrise ne pourra plus espérer passer agent de maîtrise principal ou technicien au sein de cette Direction.

Mais en même temps, il devra se former pour accompagner les nouveaux arrivants, qui souvent n'ont aucun diplôme, sans aucune reconnaissance.

Ce qui va encore accentuer le sentiment de dévalorisation du métier et continuer à augmenter le nombre de départs de ce service. Quand nous évoquons la non reconnaissance du métier et des compétences des agents, nos propos s'appuient sur ce qui est noté dans le rapport. En effet, dès le début de celui-ci, les cabinets de conseil proposent « l'optimisation de la gestion et le recentrage sur le cœur du métier » et la première chose mise en avant est le vidage des corbeilles. Cela a été très mal perçu par les agents et nous ne pouvons pas l'entendre. Est-ce réellement le cœur du métier d'un agent de la DJB même si nous sommes d'accord qu'il n'existe aucun sous-métier ?

Et qu'en est-il des conditions de travail ? Des locaux qui sont parfois à la limite de l'insalubrité, qui ne possèdent ni aération, ni sortie de secours et qui sont pollués par les gaz d'échappement, aucunement évoqués dans ce présent rapport ? Alors que lors d'une rencontre autour du sujet de la fermeture du restaurant Pascal Lafaye, la DJB a convenu de son impuissance à fournir des locaux dignes de ce nom à ses agents. Nous voterons contre les éléments de ce dossier. Nous espérons également que le Service Qualité de Vie Professionnelle prenne en charge urgemment ce dossier. »

M. HAMON (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Pour ce point consacré à la nouvelle organisation de la Direction des Jardins et de la Biodiversité, dire qu'un aboutissement de la réflexion et du rendu de l'étude de Espelia – CaTTalyse était attendu, n'est pas une surprise, tant ce sujet fait parler depuis un long moment et dont la crise sanitaire ne peut justifier à elle seule le retard.

Sur cette nouvelle organisation, la communication sur le sujet a été difficile et nous regrettons que la fluidité n'ait pas été au rendez-vous, tant du côté des organisations syndicales avec l'absence de communication du diagnostic que nous avons demandé mais aussi des agents, avec souvent des informations parcellaires et sporadiques qui donnaient l'impression d'une volonté de ne pas trop en dire sur le sujet.

Sur le constat, nous le partageons, il est indiqué en préambule de ce rapport : un périmètre des secteurs à entretenir sans cesse en expansion comme l'ont signalé les collègues, une exigence de service rendu toujours plus forte, de nouvelles demandes, des demandes parfois contradictoires y compris des élus, nouveaux usages festifs, usages sociaux pour les écoles et la fabrique citoyenne, des tensions liées aux nombreux mouvements et absences d'agents, qui conduisent au final à une situation de service en tension, ce qui est aussi indiqué en préambule dans le rapport, que la CFDT qualifierait même de secteur à risques psycho-sociaux élevé pour les agents, tous les agents quelle que soit leur place dans l'organisation, ce qui est important de signaler.

Nous le disions en préambule, la communication dans une telle situation doit être soutenue et de proximité pour que les agents gardent confiance et comprennent les enjeux et objectifs de leurs missions. La CFDT l'a déjà formulé et demandé, que soit organisé dès que possible un retour à des journées plénières des agents de la DJB pour redonner du sens et de la cohérence à des équipes en pleine interrogation. Si le grand format habituel des années passées n'est pas possible, alors il faut s'adapter et réunir quand même les agents dans un format différent.

Pour la CFDT, cette nouvelle organisation interroge. On a d'un côté un plan d'action en 13 points, brièvement rappelé en préambule, dont on ne dit rien par la suite dans le rapport, et on a d'autre part une nouvelle organisation qui à la fois indique que le taux d'encadrement serait trop faible à la DJB, que le service est en tension, qu'il faut valoriser le nouveau service Maintenance, mais tout en supprimant un poste de direction.

Par ailleurs, cette approche sur le pourcentage d'encadrement à atteindre est pour le moins singulière. Y a-t-il des chiffres et des objectifs cibles à fixer ? A-t-on regardé dans les collectivités qui ont fait l'objet d'un benchmark, la structuration des services et leur mode de fonctionnement avant de calculer le taux d'encadrement ? comme à la Ville de Nantes ? Un calcul

froid de pourcentage s'imposerait-il face à la réalité des besoins et des fonctionnements ? Autant de questions que la CFDT se pose.

Sur le calcul des pourcentages, il est évidemment facile d'améliorer le « score » du Service Maintenance en lui retirant des agents tout en en promouvant d'autres, quand dans le même temps on transfère ces agents dans un service sans encadrement nouveau. Les agents concernés nous disent avoir l'impression de servir de « diluant ».

Ceci dit en passant, ce dernier calcul est faux puisqu'en repositionnant ces agents dans les Moyens Généraux le pourcentage baisse mathématiquement, c'est l'effet des vases communicants. Nous vous laisserons regarder ce point.

Nous le disons au début de cette intervention, cette nouvelle organisation présentée essentiellement aux techniciens, référents, chefs d'équipe et de secteurs, concerne principalement l'éclatement du Service Exploitation en deux services (Maintenance / Service Moyens Généraux) et le rattachement des Travaux Neufs aux Moyens Généraux. La conséquence en est une valorisation de certains postes d'encadrement, nous verrons ce point en détails à la fin de ce Comité Technique, et nous ne nous opposerons pas. Nous voyons quand même de manière positive ces évolutions de carrières.

Mais pour la CFDT, ces évolutions se traduiront inévitablement par une charge de travail supplémentaire qu'il faudra mesurer et sur laquelle il faudra rester vigilants dans un contexte de surcharge actuelle déjà forte.

Sur le plan des évolutions, la CFDT regrette aussi vivement que les responsables des secteurs « Travaux Neufs » ou « Gestion des arbres » par exemple aient été mis de côté et ne puissent bénéficier d'évolutions similaires aux autres secteurs. Nos élus, vous, martelez pourtant et promouvez sans réserve l'intérêt de l'arbre dans la ville, j'ai d'ailleurs reçu cette semaine une plaquette sur le sujet, ou encore la restructuration des cours d'écoles ou encore les projets en lien avec la fabrique citoyenne. Toujours plus d'exigences envers les services. Cette décision de ne pas valoriser ces services, par le biais de la nouvelle organisation, nous semble en décalage avec les ambitions et les affichages municipaux que vous portez.

La CFDT partage le fait que des agents en postes puissent bénéficier de ces déroulements et espère que lors de prochains recrutements, des possibilités seront aussi offertes aux agents en interne.

Pour la CFDT, cette nouvelle organisation qui traite de la situation de l'organisation générale de la DJB ne change pas grand-chose et ne résout rien aux difficultés réelles de la majorité des agents qui sont dans les équipes. Les conditions de travail liées aux espaces grandissant, les nombreux départs avec un fort renouvellement par des agents inexpérimentés pour lesquels il faudrait du temps, et donc des moyens pour bien les accompagner, sont quelques-uns des sujets qu'il faudrait traiter. La question plus générale à nos collectivités de la rémunération renforce ces difficultés.

Alors oui, des renforts sont prévus mais échelonnés dans le temps et l'échéance de 2026 pour certaines créations de postes, sont beaucoup trop lointaines pour que l'on puisse envisager sereinement les périodes proches.

Sur la question des moyens, le rapport l'affiche clairement, cette direction est en tension. La CFDT le dit de manière récurrente depuis longtemps, ce service est sous doté. Nous ne sommes pas dogmatiquement opposés à la suppression des postes lorsque cela est justifié, mais cette décision de la Direction Générale de supprimer un poste dans une direction en telle souffrance sonne comme une provocation. La CFDT redemande officiellement un point sur la prospective salariale et sur les demandes faites aux services de « rendre des postes ». Ces injonctions que les services ou directions nous remontent, nous interpellent. Au dernier Comité Technique cela a encore été le cas et nous demandons une transparence complète sur ce point. Élément aggravant, pas un seul mot sur les effectifs, pas un seul mot sur cette suppression dans le rapport. La CFDT demande donc le maintien de ce poste et suggère par exemple la création de missions autour de la communication, ou encore du sens au travail.

Pour clore le sujet de cette nouvelle organisation, la CFDT veut vous l'avez compris conclure sur la situation préoccupante de la charge de travail et des postes vacants ou en attente de recrutement. De nombreux postes de direction ont été renouvelés, certaines équipes de direction fonctionnent en sursystème et des postes ne sont toujours pas pourvus. Vous connaissez la situation. Les postes qui ont été vacants le sont parfois restés plusieurs mois avant des recrutements. Cette situation n'est pas acceptable. Cette nouvelle organisation ne va pas dans le sens des agents, mais surtout, ce rapport ne propose rien pour les agents des équipes. Aujourd'hui certains agents tiennent parce que l'esprit d'équipe est présent et que l'engagement des plus jeunes les empêchent de baisser les bras.

Nous tirons la sonnette d'alarme pour que des renforts urgents soient effectués et permettent aux agents de passer ce cap bien difficile.

Il en va de la santé de nos collègues et de l'attractivité de cette Direction. Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à nos demandes. »

M. MARTIN (responsable du service Maîtrise d'ouvrage Jardin et Biodiversité) indique qu'il ne s'agit pas d'un aboutissement mais d'une évolution, il y en aura sans doute d'autres dans les années futures au regard de l'évolution des métiers à tous les niveaux. L'organisation qui est proposée essaie de refléter au mieux cette évolution. Il ajoute que l'organigramme date de 2004, 20 ans se sont donc écoulés, les métiers ont évolué, les modes de faire ne sont pas les mêmes et les demandes sociales non plus. Une étude globale a donc été engagée l'année dernière. Elle portait sur deux aspects : l'évolution du contexte et des missions réalisées par l'ensemble du service et leurs conséquences

organisationnelles ainsi que les modes de faire auprès des équipes qu'il fallait proposer. La crise sanitaire a compliqué les échanges avec les bureaux d'études alors qu'ils avaient été missionnés pour travailler en mode participatif. Mais malgré tout, il a été possible de travailler avec une centaine d'agents dans différents groupes de travail en mai et juin 2021.

Il tient ensuite à mettre en avant plusieurs éléments. Tout d'abord, concernant les missions et tâches, il informe que 13 pistes ont été inventoriées. Il ajoute que dès le mois de septembre, la Direction va essayer de remettre en marche la plénière, si les conditions sanitaires le permettent, pour communiquer auprès de tous les agents afin d'évoquer le résultat de l'audit, l'OTT et les perspectives d'évolution de surfaces à gérer et les modes de faire.

Il revient ensuite sur le rapport présenté ce jour et indique que l'évolution proposée a pour objectif d'adapter les responsabilités des agents aux exigences du terrain. Ainsi au niveau de la Maintenance, les techniciens basculent sur des postes d'ingénieurs. De plus, la suppression du poste de responsable de l'Exploitation a pour conséquence de faire basculer deux unités sur deux services avec un renforcement des missions qui sont dispatchées en 3 parties : une partie vers le directeur en tant qu'animateur, une partie vers les responsables de service en tant que coordinateurs et une 3^{ème} partie dite stratégique vers la maîtrise d'ouvrage. Cela veut dire que le poste de catégorie A, anciennement responsable d'exploitation, n'est pas supprimé, mais basculé vers la Maîtrise d'Ouvrage, sur un poste de contractuel car l'organisation n'est pas stabilisée. Une réflexion complémentaire sera donc réalisée.

Il explique ensuite qu'au niveau de la Maintenance, une évolution de grade est prévue mais pas au niveau des Services Généraux puisque l'organisation proposée, le transfert de mission et la montée en compétences concernent surtout la Maintenance. Des nouvelles missions et de nouvelles responsabilités sont en effet confiées aux techniciens qui basculent donc sur des postes d'ingénieurs. Par conséquent, de nouvelles missions sont confiées aux référents qui basculent de leur côté sur des postes de techniciens. Pour les Services Généraux, l'évolution a été entamée dès 2021 avec la transformation et la revalorisation du poste d'AM2 centre horticole vers un poste de technicien. Des départs en retraite successifs ont été l'opportunité de faire évoluer l'organisation du service Exploitation.

Il aborde enfin le fait que dans les 13 pistes évoquées, les déchets ont été mis en avant. Il précise en effet que ramasser les poubelles n'est pas le cœur de métier de jardinier mais qu'il faudra réfléchir dans les mois qui viennent à trouver comment cette tâche peut être réduite. Il ajoute que des expérimentations sont en cours et semblent efficaces avec des perspectives intéressantes d'évolution de modes de faire.

Mme NICOT (directrice adjointe des Ressources Humaines) souhaite compléter les propos de monsieur MARTIN. Elle explique que cette réorganisation n'est pas à données financières et que la Collectivité investit de l'argent. En effet, la Collectivité s'est fait accompagner par un cabinet afin de réaliser un diagnostic sur l'état de la DJB. Le présent rapport traduit les retours qui ont été formalisés par le cabinet pour améliorer la situation de cette direction. De fait, l'évolution de la classification des postes coûte de l'argent, elle n'est pas une économie et répond à l'enjeu remonté par les agents d'avoir davantage de liens entre les agents de terrain et la ligne managériale.

Par ailleurs, elle ajoute que dans la prospective financière, des créations de poste sont prévues à la DJB à partir de 2024. Elle évoque ensuite l'organisation du temps de travail et précise que les jardiniers n'avaient pas jusqu'alors un temps d'habillage intégré de façon harmonisée mais que désormais c'est le cas depuis le 1^{er} janvier 2022.

Elle aborde alors le sujet de l'attractivité et indique souhaiter s'en emparer, l'apprentissage est un levier mais il n'est pas le seul.

Elle explique que la DJB a sollicité un accompagnement spécifique par le cabinet pour favoriser la concertation des agents de terrain. Des ateliers ont ainsi été organisés sur l'organisation du temps de travail. Enfin elle indique qu'il s'agit d'une 1^{ère} étape dans l'organisation de la DJB et précise qu'un plan d'actions est à mettre en œuvre par la suite sur les 13 axes. Elle insiste pour confirmer qu'il n'est pas question d'une réorganisation financière mais plutôt d'une réorganisation qui cherche à répondre à des objectifs qualitatifs dans l'intérêt des agents de la DJB.

Mme TEXIER (chargée des ressources humaines) revient sur les propos de la CGT au sujet des possibilités d'évolution des agents. Elle affirme au contraire que les agents de maîtrise sur des postes de chef d'équipe peuvent dérouler sur le grade d'agent de maîtrise principal et rien ne change pour les agents de maîtrise qui restent agents de maîtrise en matière de possibilités de déroulement de carrière. Si un agent de maîtrise remplit les conditions pour se positionner candidat sur un poste de technicien, il peut tout à fait postuler. Il reste toutefois un candidat comme un autre. Enfin, elle confirme les difficultés de recrutements sur les postes de jardiniers mais annonce que 2 nouveaux candidats ont été recrutés et vont arriver en septembre. Ainsi le nombre de postes vacants va passer de 10 à 8 sur un effectifs d'environ 300 jardiniers.

M. HAMON (CFDT) remercie monsieur MARTIN pour ses réponses et revient sur le poste supprimé qui sera partagé par tiers et réparti sur les services alors que ce dernier en assure la responsabilité actuellement et que par conséquent la réponse n'est pas satisfaisante au niveau des postes et des moyens alloués à cette direction. Il indique que la CFDT est très inquiète de la situation de la DJB et qu'il ne sera pas possible d'attendre la fin de l'année de cette manière. Il ajoute que refuser d'accorder des moyens supplémentaires immédiats peut faire porter un grand risque sur les épaules des

personnes qui en ont actuellement la responsabilité. Il précise qu'il s'agit dans ce cas en réalité de supprimer la force de travail.

Il revient alors sur les propos de madame NICOT, il explique que la donnée financière n'est pas un sujet qu'a mis en avant la CFDT et qu'elle n'est pas sa préoccupation principale.

Il ajoute également qu'il ne voit pas dans le rapport ce qui peut apporter plus de liens entre les agents et la ligne managériale et indique que le sujet n'y est d'ailleurs pas traité.

Au sujet des renforts prévus en 2024, il répond qu'un ou deux renforts ne répondent pas aux enjeux et ne suffiront pas à soulager les équipes et à passer les difficultés actuelles. Il considère en outre que l'objectif fixé à 2026 dans les projections financières est inadapté au contexte actuel.

Il indique ensuite que le temps d'habillage n'est pas l'attente principale des agents et qu'il reste insuffisant dans le contexte actuel même si l'OTT a été bien gérée et que les agents se sont exprimés favorablement à son sujet.

Il affirme enfin que le sujet est une question politique et se tourne alors vers les élus pour leur dire que les ambitions et les objectifs qu'ils affichent ne sont pas en adéquation avec les moyens fournis à la DJB. Il leur demande donc de faire immédiatement un effort.

M. MORANDEAU (SUD) indique que SUD avait fait plusieurs alertes au sujet de ce service.

Il précise que madame TEXIER minimise les chiffres des postes vacants et qu'elle omet le nombre de disponibilités et que par conséquent les chiffres des postes vacants peuvent tripler. Il ajoute qu'il serait sans doute possible de recruter des contractuels pour combler les disponibilités mais que leur recrutement reste difficile.

Il revient sur la demande de sujétion métiers en tension de recrutement qui aurait pu être un signal fort envoyé aux agents mais celle-ci a été refusée par l'administration.

M. MICHEAU (CGT) confirme qu'il y a bien plus de 10 postes vacants à la DJB.

Il ajoute ensuite qu'il y a 42 équipes aux Jardins donc 42 agents de maîtrise. 6 agents à la Maintenance pouvait passer agents de maîtrise principaux mais les autres ne le pourront jamais puisque la Direction ne le souhaite pas.

M. MORANDEAU (SUD) précise que ces agents pourront passer le grade supérieur mais pas référent de secteur.

M. MICHEAU (CGT) ajoute qu'il n'y a plus de référent alors que ce poste aurait pu motiver certains agents. Il faudrait alors qu'ils passent le concours de technicien pour passer sur le grade de technicien.

Mme TEXIER (chargée des ressources humaines) répond qu'ils peuvent remplir les conditions de la promotion interne.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) précise que les postes ne sont pas créés pour permettre des avancements de grade.

M. MARTIN (responsable du service Maîtrise d'ouvrage Jardin et Biodiversité) ajoute que l'évolution interne fait partie de l'ADN de la DJB. La force de la Direction et notamment à l'Exploitation est d'avoir fait monter des agents qui ont connu le terrain jusqu'à des postes de technicien voire d'ingénieur. L'organisation qui est proposée n'y changera rien. Il donne l'exemple des référents qui pourraient basculer sur les postes de techniciens. Il explique que les modes de recrutement seront les mêmes. Il faudra alors que les agents qui postuleront, aient l'ancienneté requise en tant qu'agent de maîtrise pour pouvoir être en conditions statutaires et aient bien sûr les capacités techniques et intellectuelles pour ces postes qui étaient jusqu'à présent occupés par des référents mais qui le seront demain par des techniciens.

Mme DENOUEAL (CFDT) demande une réponse des élus.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) répond que d'autres réponses vont être apportées.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) revient sur le nombre de postes vacants et indique que lorsqu'un agent est en disponibilité plus de 6 mois, son poste est vacant. Les chiffres renseignés par madame TEXIER les prennent certainement en compte. Quant aux absences de courte durée, il n'est pas possible de les remplacer par un fonctionnaire. Il pense donc que les chiffres annoncés sont proches de la réalité. Étant contestés par la CGT, il lui demande de communiquer les chiffres des postes qu'elle considère vacants sur les 340 postes de la DJB. Il ajoute qu'il entend plein de chiffres, qu'il ne les vérifie pas forcément mais qu'il est important d'être collectivement rigoureux sur cette question. Il explique qu'il peut de nouveau préciser poste par poste, celui qui est vacant et celui qui ne l'est pas mais que si les données sont contestées, il faut alors le justifier.

Il aborde ensuite la question de la sujétion des métiers en tension et précise qu'il s'agit d'un sujet global. La DRH a bien conscience qu'il est possible que les métiers de la DJB soient en tension mais ce sujet a été mis en pause car budgétairement la Collectivité se trouve dans une dynamique très forte, des mesures de revalorisation diverses et variées sont mises en place et il faut attendre de connaître leurs impacts notamment sur la capacité de recrutement.

Il juge enfin paradoxal de s'inquiéter pour la DJB et en même temps passer un temps considérable à dire que le travail de cette réorganisation n'est ni fait ni à faire. En effet, tout le monde essaie d'avancer sur l'amélioration du fonctionnement de cette direction avec les contraintes y compris statutaires. Il entend les inquiétudes, la fatigue mais il croit qu'il ne faut pas douter de la volonté de la direction, des élus qui l'accompagnent et de la DRH qui la soutient pour améliorer le fonctionnement de la DJB.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) revient sur la prospective RH et indique ne pas savoir d'où vient l'information des créations en 2026 car des créations de poste sont prévues dès 2024. Il est prévu 4 postes en 2024, 4 en 2025 et 3 en 2026. Ces postes sont budgétés et prévus. Il précise qu'il s'agit d'une réorganisation de service et que la ligne hiérarchique au niveau de la DJB a suffisamment été traitée lors de discussions. Les agents de terrain ont exprimé à plusieurs reprises que celle-ci à la DJB était très longue et parfois déresponsabilisante.

Il ajoute qu'il n'y a pas de suppression de poste d'agents de terrain mais seulement sur un poste d'encadrement avec une répartition des missions. Cette suppression dans la ligne hiérarchique permet des évolutions professionnelles notamment des agents de maîtrise qui passent techniciens et des techniciens qui passent ingénieurs. Il affirme qu'il s'agit d'une reconnaissance professionnelle des métiers et des missions qui évoluent depuis plusieurs années.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) ajoute que côté politique, les élus ont une vraie volonté de donner des moyens à cette direction, des priorisations ont été faites dans la prospective de la masse salariale. L'organisation datait de 2004 et il est plus compliqué de réorganiser quand des évolutions n'ont pas eu lieu régulièrement. La volonté est de mettre les choses en cohérence. Les élus ont bien conscience de la situation actuelle qui est complexe mais il n'y a pas d'incohérence avec les ambitions politiques qui, en effet, peuvent se traduire par des priorisations. Des créations de poste sont prévues pour accompagner les évolutions, des transformations de culture professionnelle doivent aussi s'accompagner et cette réorganisation vise ces enjeux.

M. MICHEAU (CGT) annonce que la CGT fera un retour sur le nombre de postes vacants durant l'été à la DRH.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) précise qu'une réunion de la trajectoire de la masse salariale sera organisée après l'été.

M. HAMON (CFDT) tient à préciser que le CFDT n'a jamais pensé que cette réorganisation « n'était ni faite ni à faire ». Elle dit surtout que les moyens n'ont pas été accordés pour mener à bien ce travail de fond. La force de travail immédiate manque actuellement. Il entend la réponse de madame ROUSSET mais à ce jour, il est question de la réorganisation et de savoir comment passer le cap difficile jusqu'au début de l'année prochaine. Il regrette qu'aucune réponse n'y soit apportée.

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)**

M. DE CORTES (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

L'évolution de l'organigramme de l'antenne de la plateforme nord-est de la Direction de la Voirie qui nous est présentée s'inscrit dans la logique déjà appliquée précédemment sur les deux autres antennes sud et nord-ouest, et résulte des ajustements naturels après une période de fonctionnement de ces plateformes et antennes, après leur mise en place.

La simplification organisationnelle qui va en découler va dans le bon sens car elle raccourcit la chaîne hiérarchique et donne de la visibilité sur une répartition entre le responsable de plateforme et le responsable d'antenne, lorsque les deux sites sont confondus géographiquement ou très proches. Les conséquences pour les agents et les chefs d'équipes sont peu importantes, et cela donne de la lisibilité et de la cohérence avec les autres plateformes. Du point de vue de la concertation, les agents ont été consultés et ne s'opposent pas à cette nouvelle organisation. Pour les effectifs, ce changement permet un maintien des effectifs car le poste de responsable d'antenne est redéployé sur des fonctions d'assistant technique auprès du technicien de la régie. Nous souhaitons une vigilance, même si nous n'avons pas d'inquiétude particulière, sur le nouveau partage des missions exercées par l'ancien responsable d'antenne. Comme pour les autres plateformes, la CFDT réitère sa demande de reconnaissance en agent de maîtrise de niveau 2 pour les deux responsables d'équipes, qui doivent logiquement évoluer dans leur parcours notamment au vu de l'encadrement et de leur nouveau positionnement. Au final, la CFDT partage cette nouvelle organisation avec le bémol que nous venons d'émettre.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Merci de nous proposer ce dossier pour avis alors qu'il est entendu que les modifications d'organisation sont effectives depuis la fin de mois d'avril. Même s'il semble entendu et accepté la nécessité d'alléger l'organisation de l'antenne de Voirie de Cesson Sévigné, elle interroge certains des agents sur l'utilisation du nom « évolution » qui n'apparaît pas avec un sens de progrès ou de progression.

En effet, certains s'interrogent sur leur possibilité d'évolution de carrière. Est-ce que cette nouvelle organisation ne va pas empêcher des passages d'Agent de Maîtrise à Agent de Maîtrise principal puis d'Agent de Maîtrise principal à Technicien ? Merci. »

Mme TEXIER (chargée des ressources humaines) précise, comme pour le point précédent, que la classification des postes des chefs d'équipe n'est pas modifiée par la nouvelle organisation. Elle ajoute ensuite qu'il ne s'agit pas d'une mise en place depuis avril mais plutôt d'une expérimentation d'opportunité en fonction d'une situation individuelle complexe. Le service a dû s'adapter et a saisi l'occasion pour tester cette nouvelle organisation. Elle confirme que les agents de maîtrise peuvent dérouler agents de maîtrise principaux et un agent de maîtrise qui remplit les conditions statutaires peut postuler et se positionner sur un poste de technicien.

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)

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) profite de l'occasion pour remercier les services de la Direction des Sports pour l'organisation et l'animation des olympiades des agents et annonce que l'année prochaine une équipe d'élus sera constituée.

M. LALLIER (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« L'évolution de l'organisation du temps de travail au service de la Direction des Sports qui nous est présentée s'inscrit dans la démarche découlant de la mise en place des 1607h pour les agents de maintenance, équipe « H2O », des piscines rennaises à partir de septembre 2022.

Sur ce dossier, la CFDT valide la méthode participative utilisée tout au long du processus et que l'avis des agents aient été pris en compte sur les propositions présentées aujourd'hui.

La proposition d'équilibrer les semaines sur un cycle de 8 semaines en fonction des astreintes en week-ends et soirées et la responsabilisation sur un site sont appréciées par les agents.

À ce jour, il reste juste à compléter l'effectif avec le recrutement d'un agent de maîtrise et d'un poste d'agent de maintenance. Aussi, la mise en place de cette organisation ne sera pas tenable sans le recrutement de l'agent de maintenance. Comment allez-vous organiser les plannings à partir du mois de septembre alors que l'agent ne sera recruté qu'au 1^{er} novembre si vous arrivez à en trouver un ?

Nous savons que l'absence d'agent de maîtrise est aujourd'hui préjudiciable au bon fonctionnement de cette équipe. Avez-vous des éléments à nous apporter sur le recrutement ?

Hier, nous étions sur le terrain et avons rencontré les équipes H2O qui nous ont averti qu'un agent était en arrêt en plus de l'agent qui n'est toujours pas remplacé. Ils ne sont plus que 6, avec les vacances qui arrivent et les repos hebdomadaires, comment vont-ils réussir à tourner sur les 5 sites à savoir Bréquigny, Villejean, les Gayeulles, Savio et la Prévalaye, tous les jours ? »

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous dénonçons depuis plusieurs séances le non-respect de son règlement intérieur et plus particulièrement les délais de remise des documents. Nous avons demandé le report de l'ensemble des points à l'ordre du jour, relatifs à la Direction des Sports mais nous n'avons pas été entendus.

En effet, les points qui vont suivre étaient prévus à l'ordre du jour du précédent Comité Technique et avaient fait l'objet de présentations aux organisations syndicales fin mai. Comment justifiez-vous l'envoi des documents moins d'une semaine avant la séance ?

Avant de nous prononcer et émettre un avis sur cette proposition de nouvelle organisation du temps de travail des agents de maintenance des piscines, nous aimerions avoir des éléments de réponse sur les points suivants ou remarques.

Tout d'abord, merci d'avoir évoqué la demi-journée « mécénat de compétences » parmi la répartition des 3,5 jours de travail supplémentaires, elle est souvent oubliée ou la définition ne correspond pas à la nôtre.

Vous évoquez, dans le règlement d'OTT, annexe 2 du présent rapport, un délai de prévenance devant permettre de modifier les horaires des agents. Pouvez-vous nous détailler les conséquences pour les agents en cas de non-respect de ce délai de prévenance ?

Nous n'avons rien trouvé dans le rapport ou dans son annexe 2 sur les modalités de travail et de récupération pour les astreintes, pouvez-vous nous en dire plus et éventuellement rajouter un chapitre dans le règlement ?

Nous n'avons également rien trouvé en lien avec la pénibilité dans votre proposition de nouvelle organisation du temps de travail.

Il semble qu'il existe de nombreux pédiluves et miroirs d'eau sur le territoire de la ville de Rennes qui seraient entretenus par des agents de la Direction des Jardins et de la Biodiversité. Ne serait-ce pas une compétence « piscines » en lien avec les produits susceptibles d'être utilisés ?

Par contre, vous avez rédigé un chapitre sur l'exercice du droit de grève. Nous sommes devant une direction qui fait de l'entrave au droit de grève, sa marque de fabrique, comme l'intimidation et les pressions sur ses agents. C'est inadmissible. La Direction des Sports ne fait pas partie des services à la population dits essentiels et donc ne peut entraver le droit de grève de ses agents en imposant un délai de prévenance de 48 heures pour se déclarer gréviste, ni distribuer à tout va des arrêtés de désignation.

Nous émettrons donc un avis très défavorable à ce rapport. »

M. DELAUNAY (directeur des Sports) s'excuse pour le délai de transmission des rapports mais il rappelle qu'une réunion de préparation a eu lieu le 2 juin en intersyndicale dont un syndicat n'a pas été représenté, avec un envoi des documents dans la foulée et d'un PowerPoint au dit syndicat absent et non excusé. Il explique que ces rapports ont été transmis tardivement pour ne pas mettre en tension et soulager les collègues des services supports de la Direction des Sports notamment une personne nouvellement arrivée qui a souhaité travailler sur ce dossier et découvrir ce qui était entendu par OTT.

Concernant l'équipe H2O constituée de 8 agents, adjoints techniques, 1 agent de maîtrise et 1 technicien, il explique que l'organisation est complexe car qu'elle doit répondre à 2 sujets bien distincts : l'amplitude annuelle avec des horaires d'ouverture des piscines municipales 361 jours sur 365 et l'amplitude journalière alors que, notamment à la piscine de Bréquigny, elles sont accessibles au public dès 6h du matin et certains jours jusqu'à 22h. Cela nécessite des organisations très pointues et précises. Si cette OTT impose des règles pour la pose de repos compensateurs liés au travail de nuit et sur la pose de congés, il ne s'agit pas de contrôler les agents mais de les accompagner et d'assainir la situation des agents vis-à-vis de la hiérarchie mais aussi et surtout des agents entre eux.

Il rappelle que les piscines municipales sont encadrées par des textes réglementaires et la Collectivité est à cet égard contrôlée par les services de l'État principalement sur les questions de traitement de l'eau et de l'air. En effet, actuellement des agents sont en arrêt, 1 agent de maîtrise et 2 adjoints techniques, ce qui inévitablement met l'équipe en tension sur des métiers où le recrutement est aussi en tension parce qu'il nécessite des compétences en chimie de l'eau, en hydraulique et en électrotechnique, ce qui justifie qu'il soit classé en parcours 3. Et même avec les sujétions de week-end, de soirée et le niveau de rémunération, il est difficile de recruter des agents.

Il ajoute que l'OTT propose de travailler par binôme avec dans chaque binôme un adjoint technique référent et un en soutien. Quand ce binôme ne peut pas être constitué, pour ne pas alourdir la charge de travail, aucune intervention sur des opérations de maintenance lourdes n'a lieu, seul un travail sur les tâches est uniquement demandé à savoir contrôle de l'air, de la qualité des eaux de baignades et éventuellement de la petite maintenance curative.

Il indique ensuite qu'il est également aussi difficile de recruter des agents de maîtrise car les compétences recherchées sont les mêmes que celles des adjoints techniques qu'ils doivent encadrer, s'y ajoute donc la compétence managériale.

Enfin, il explique que sur la période estivale, l'équipe peut fonctionner et que les habitants de la Métropole peuvent se baigner en sécurité dès lors que 4 adjoints techniques travaillent alors qu'en semaine normale, il est nécessaire d'en avoir 5 pour couvrir l'amplitude de travail et exercer les missions confiées.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) confirme que les compensations des astreintes n'ont pas été mentionnées mais que ces dernières sont liées au grade et restent classiques.

Il précise que des journées de 7h ont été décidées pour faciliter les permutations de services entre les agents et de rendre possible la pose de leurs congés au dernier moment. Le délai de prévenance a été limité à 48h pour ainsi permettre une permutation entre deux agents.

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)

Mme TOUZET (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous approuvons le passage à 36h15 pour les agents de maîtrise non-logés, nous approuvons la réduction de 2h la contrainte de service pour les agents logés, mais ces avancées ne compensent nullement la perte des récupérations des repos compensateurs. »

M. LALLIER (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« L'évolution de l'organisation du temps de travail du service de la Direction des Sports qui nous est présentée, s'inscrit là aussi dans la démarche découlant de la mise en place des 1607h, mais cette fois-ci pour les agents des équipements sportifs et des agents de maîtrise.

Sur ce dossier, la méthode participative a été la même que pour le dossier précédent, l'avis des agents a été globalement pris en compte et les propositions présentées aujourd'hui en découlent.

Concernant les agents techniques, ils restent sur un temps de travail annualisé avec des cycles de 3 semaines sur 15 cycles annuels et sur la période estivale qui dure 7 semaines avec des horaires de 8h à 17h par jour.

Il est à noter la possibilité de travailler lors de la semaine 52 pour 50 % de l'effectif sur des horaires de 8h à 17h, ce qui permettra d'offrir plus de souplesse aux agents pour la pose des congés.

Concernant les agents de maîtrise non logés, le passage à 36h15 par semaine avec 7,5 jours de RTT contre 35h aujourd'hui est une avancée que nous saluons et qui sera appréciée par les collègues. Nous avons pris bonne note qu'un bilan sera fait en juin 2023 avec possibilité d'un passage à 37,5h et 15 jours de RTT si cela est possible.

Pour tous les agents logés, le passage à 42h par semaine contre 44h aujourd'hui est apprécié également.

Un bilan complet de ces mises en œuvre sera présenté en juin 2023 pour ajustement si besoin. »

M. DELAUNAY (directeur des Sports) remercie les organisations syndicales pour leurs interventions. Il indique cependant qu'il faudra rester vigilant pour que les organisations de travail et les accompagnements des agents aillent de pair avec l'ouverture des nouveaux équipements sportifs de la Ville de Rennes.

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)**

M. LALLIER (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« L'évolution de l'organisation du temps de travail du service de la Direction des Sports qui nous est présentée, s'inscrit dans le même processus que les dossiers précédents pour les Éducateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives et les Chargés d'animation Sportives. L'OTT restera sur un cycle « scolaire » à savoir du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

La concertation a été identique aux autres secteurs et a porté ses fruits.

Comme pour les éducateurs piscine, les ETAPS et les CAS auront un suivi annualisé qui est prévu dans leur planning, ce qui permet aux agents d'avoir une lisibilité tout au long de l'année.

Pour les ETAPS, la conservation de la majoration de la face à face pédagogique, 1h = 1h15, pendant les petites vacances scolaires une semaine sur deux et 5 semaines de congés d'été est cohérent et équitable au regard des plannings des BEESAN piscine.

Comme pour les OTT précédentes, la mise en place se fera à partir du mois de septembre et un bilan sera réalisé en 2023 pour d'éventuelles modifications si besoin. »

M. DELAUNAY (directeur des Sports) tient à intervenir pour répondre à la remarque de l'UGICT-CGT au sujet du fait que la Direction des Sports fait de l'entrave au droit de grève sa marque de fabrique. Il propose donc à monsieur CHAVROCHE un rendez-vous afin d'échanger de manière apaisée et constructive à ce sujet.

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

M. MORANDEAU (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

Ce dossier concerne la réorganisation du temps de travail des professionnels des établissements. La première chose que nous remarquons, c'est le fait que chaque OTT ne passe pas par corps de métiers comme cela a pu être le cas à la Direction des Sports et que cela aura une influence sur notre positionnement sur le vote. Nous le demandons donc en séance, l'OTT IDE peut-il être mis au vote à part ou reporté au prochain Comité Technique afin de retravailler les trames ?

Nous rappelons que la perte des repos compensateurs n'est toujours pas digérée et que l'annonce d'une trame de travail en 10 avec amplitude horaire de 12 heures, n'a fait qu'amplifier le mal-être et le manque de considération.

Vous avez donné la possibilité aux collègues de s'exprimer et c'est donc le scénario d'un temps de travail journalier à 7h15 qui a été retenu pour les aides soignant.es, agent.e d'hébergement et restauration et finalement ce sera une évolution vers 7h30 ce qui va permettre de générer des RTT et englober de toute façon ce qui se fait aujourd'hui car les collègues dépassent régulièrement, pour ne pas dire tous les jours, leur temps de travail.

Ces métiers ont été reconnus comme pénibles ce qui va permettre aux collègues en temps plein d'avoir notamment pour les personnels de soins, 7 jours non travaillés intégrés à la trame.

Nous soulignons aussi l'augmentation du temps de transmissions, ce qui va enfin nous l'espérons, éviter les quarts d'heure ou demi-heures en plus qui arrivent plus que fréquemment aujourd'hui.

Pour les collègues de nuit, la reconnaissance de la pénibilité va donner le même nombre de NNT qu'aujourd'hui et de ce fait ne pas trop bouleverser leur trame.

Par contre on peut se poser la question de pouvoir participer à la journée pas comme les autres pour ces collègues à moins qu'on leur propose une nuit pas comme les autres ? Même si nous sommes bien au fait que pour elles comme pour les agent.es de jour en horaires atypiques cette journée passera certainement à la trappe par manque d'effectifs.

Pour les collègues agent.es de tisanerie, 2 scénarios proposés, travail 1 week-end sur 2 ou 1 week-end sur 4 selon l'organisation de chaque établissement. Nous y mettons un bémol car là, comme pour les IDE, ce ne sera pas équitable,

certain.es ne vont pas comprendre de travailler 1 week-end sur 2 et d'autres 1 week-end sur 4. Nous tenons à mettre en avant que ces collègues font parties du parcours de reconversion et qu'ils et elles doivent être traité.es de façon équitable tout en préservant leur santé

Concernant les IDE, le corps de métier le plus mal chaussé à la DPAG dont la devise est « diviser pour mieux régner ». Pourquoi de nouveau différencier les petits des grands EHPAD alors qu'ils/elles ont le même nombre en poste c'est-à-dire 4.

Pour SUD, le résultat du vote est faussé car il mélange petits et grands EHPAD. En ne comptabilisant que les 4 grands établissements, il n'y a pas la majorité. Depuis de nombreuses années SUD n'a cessé de dénoncer cette iniquité. Pourquoi au même nombre d'IDE par EHPAD, les horaires sont différents et là de nouveau cette différence alors que l'on nous prône pour l'ensemble des collectivités que les nouvelles OTT sont mises en place au nom de l'équité, là c'est clairement l'inverse. Pourquoi laisser des privilèges à certain.es et pas à d'autres ? Certain.es vont travailler 1 week-end sur 4, les autres 1 samedi sur 2 et 1 dimanche sur 4 avec 1h de plus travaillée le dimanche comparé à aujourd'hui.

Les IDE sont les grand.es oublié.es, pas de jour de pénibilité, pas de RTT. Où est donc l'attractivité de ce métier à la DPAG ? Clairement il n'y en a plus. Pour preuve, pour cet été, dans certains établissements il manque au moins une IDE sur 18 jours au mois d'août. On va donc demander aux IDE présentes d'être très malléables par rapport aux horaires.

Pour finir notre section SUD solidaire est inquiète pour cette période estivale car s'il manque des postes IDE, il en est de même pour les autres métiers, peut être dans des proportions moindres mais nous nous inquiétons pour la santé physique et mentale des collègues qui devront palier en plus aux absences de dernière minute. Et nous regrettons que les collègues de la DPE volontaires pour venir travailler en EHPAD ne puissent pas au final leur venir en aide sous prétexte que 15 jours c'est trop court. Pour nous, c'est une fausse excuse car comment font les intérimaires qui ne viennent parfois que pour 1 journée ?»

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Si une réorganisation du temps de travail des professionnels des EHPAD s'impose, le dossier présenté aujourd'hui englobe tout le personnel des EHPAD, c'est regrettable et amène une difficulté pour poser un avis.

En effet, malgré un gout amer du personnel d'avoir évité le pire pour leur perte de congé, les métiers roulant sur les mêmes postes émettent un avis favorable sous réserve d'expérimentation.

En ce qui concerne les IDE, c'est majoritairement un levier de boucliers pour un avis contre.

En effet, en ce qui concernent les grands ou les petits établissements, le constat reste le même. Pourquoi ne pas avoir proposé des journées à 7h30 en semaine pour tous les agent-e-s ?

De plus, à regarder de plus près les résultats des votes et les remarques laissées par grand nombre d'agent-e-s, en décidant de mettre en place le scénario 1, vous balayez les votes blancs et les remarques relatives à une 3^{ème} réunion du groupe de travail qui ne s'est pas tenue, l'exploration d'autres OTT proposées par les agent-e-s sans explication claire. Pourquoi ne pas avoir accepté de reporter l'OTT des IDE en organisant une nouvelle réunion du groupe de travail afin que les avis puissent s'exprimer et qu'une réelle concertation voie le jour ?

Vous évoquez une période d'expérimentation. Cela nous laisse d'autant plus perplexes, que l'expérience relative à l'expérimentation des astreintes en semaine et du rapport présenté au sein de cette instance très orienté en termes de sujets traités et de réponses apportées, ne laisse aucun doute sur le résultat que vous aurez à cœur de défendre à la fin de cette nouvelle expérimentation.

De plus, cette direction très encline à rédiger des arrêtés de désignation, s'en donne à cœur joie et réquisitionne des agent-e-s les après-midis sur des jours où ils ou elles sont censé-e-s travailler déjà le matin. Si ce n'est pas clairement de l'intimidation, de l'entrave au droit de grève caractérisée, cela y ressemble fort.

Nous notons cependant que l'ensemble des agents reste perplexe sur la perte de 10 jours de repos. Le personnel appréhende une recrudescence du temps partiel, quand ils seront acceptés, un réel épuisement et des arrêts supplémentaires et une augmentation de la tension de recrutement.

La CGT et son UGICT appréhendent une expérimentation sur 1 an et 3 mois, nous demanderons au cour du Comité de Suivi un état des effectifs mois par mois, pour chaque établissement, le taux d'absentéisme, le nombre de temps partiels comparé avec les années précédentes, le nombre de recrutements qualifiés et non qualifiés et l'effectif des départs de la Collectivité. »

Mme MILET (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Suite à la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la mise en place des 1607h a été appliquée dans la Collectivité. Différentes OTT dans les services ont été mises en place ou réétudiées. L'OTT présentée aujourd'hui concerne les établissements pour personnes âgées.

Normalement, le but est d'améliorer à la fois la qualité de soins, de vie sociale des résidents et les conditions de travail des agents. Plusieurs groupes de travail ont été mis en place pour l'ensemble du personnel concerné par cette OTT et des groupes spécifiques dont celui pour les IDE et les agents des PASA (Pôle d'Activités et de Soins Adaptés) et des unités

non PASA qui devraient se mettre en place. Nous tenons à saluer le travail réalisé par la DPAG sur ce dossier et l'investissement des agents et de la DPAG dans ces groupes de travail.

La CFDT avait demandé que les agents s'expriment sur le choix de leurs plannings et se positionnent sur les scénarios, nous avons été entendus. Comme vous avez pu le constater le scénario prévoyant 10 heures de travail n'a pas été retenu, même si celui-ci avait été proposé dans les groupes de travail. Il est vrai que bon nombre d'agents ne se voyaient pas supporter toutes les conséquences qu'il entraînait, à savoir une journée trop longue, trop difficile physiquement et psychologiquement, sans oublier les conséquences sur la vie privée.

La DPAG a présenté les attentes des agents suite aux groupes de travail. Elle a rappelé le cadrage général de l'OTT, les avantages et les inconvénients des 2 scénarios.

Le scénario retenu par les agents de restauration, d'hébergement et les aides-soignantes est celui de 7h15, 7j/7 et un week-end sur 2. Celui-ci permettait de prendre en compte les 10mn d'habillage et de déshabillage et 5mn de plus pour les transmissions. Il n'apportait pas une meilleure prise en soins des résidents et de meilleures conditions de travail pour les agents.

Suite aux remarques et suggestions des agents et de nos échanges lors de nos rencontres, le passage à 7h30 a été accepté par la Direction Générale.

C'est une avancée même si elle répond peu aux difficultés rencontrées sur le terrain, à savoir le manque de personnel pour un meilleur accompagnement des résidents en prenant en compte leur rythme dû à leur grand âge, la participation aux projets d'établissements et aux réunions d'équipes.

L'accompagnement des résidents lors des week-ends restera malgré tout problématique. Les conditions de travail et la prévention de l'usure professionnelle n'évolueront pas de manière significative.

Pour autant, cette nouvelle organisation du temps de travail va permettre d'augmenter les temps de transmissions, renforcer les équipes en semaine, diminuer les horaires de coupe et d'étudier la possibilité de prendre 3 semaines pleines de congés l'été, cheval de bataille de la CFDT depuis de nombreuses années comme vous le savez. C'est une attente forte des agents et il est important que cela se traduise dès 2023.

Pour les équipes de nuit, il y a peu de changement, à part qu'elles déplorent que les transmissions passent à 10mn au lieu de 15mn.

Autrement, la pénibilité de leur travail, leur temps d'habillage et de déshabillage ont été pris en compte et les nouvelles réglementations par rapport à la rémunération du samedi, du dimanche et des fériés s'appliqueront.

Concernant l'OTT des IDE, elle ne répond pas à leurs souhaits et à ce qui a été exprimé dans les groupes de travail. Un passage à 7h30 par jour et rester à 8h30 le dimanche pour les EHPAD de 80 à 82 places en gardant le roulement 1 samedi sur 2 et 1 week-end sur 4 et pour les EHPAD de 65 à 68 places de 7h30 par jour et rester à 8h 1 week-end sur 4 était la demande des agents.

Ce scénario permettait une présence plus importante la semaine et de palier à des tâches qu'ils ne peuvent effectuer actuellement.

Ce scénario n'a pas été retenu par la Direction car il entraînait une augmentation du nombre de jours de RTT, ce qui avait comme conséquence un accroissement du nombre de jours de remplacement qui entraîne un coût supplémentaire pour la Collectivité. Pour autant, cette position n'est pas équitable par rapport à leurs collègues et au sein des établissements.

Ainsi, les IDE ne se retrouvent pas dans les 2 scénarios. Ils l'ont clairement exprimé lors des votes. Le choix du scénario 2 retenu est un résultat par défaut. De plus, il ne prend pas en compte les contraintes, les difficultés du travail du dimanche et férié. Le montant de la prime est la même pour tout le monde quelle que soit la durée de travail effectué : 4h, 5h, 6h, 7h30, 9h30, 10h. Ajoutez à cela, la non majoration des heures supplémentaires pour les IDE de catégorie A, l'amertume est très forte.

Les IDE expriment un mal-être par rapport à leur travail qui se dégrade au fil du temps. Ils-elles ressentent un manque de considération, une non reconnaissance de leur travail. Le cumul des différentes crises sanitaires à gérer sur le terrain n'a fait qu'amplifier les choses. La charge de travail est de plus en plus importante, le travail administratif augmente, les soins, les urgences, les imprévus à gérer, le suivi et la coordination des soins avec les équipes, les réunions, la participation aux dossiers transversaux, l'accueil des familles, les relations avec les intervenants extérieurs.

De plus, les problèmes de recrutement et de remplacements se rajoutent. Tous les corps de métiers sont concernés et particulièrement les soignants. Cette situation a des conséquences dans l'organisation du travail, la planification des soins, le suivi et la prise en charge globale des résidents et également sur le personnel. À cela s'ajoute, la dégradation du système de soins dans les hôpitaux, cliniques qui se répercute aussi dans les EHPAD.

La non reconnaissance de la pénibilité liée à la charge mentale et psychologique en forte augmentation n'est pas acceptée par les IDE et pourtant elle a des conséquences sur leur santé et leur vie personnelle. Il est encore temps de réparer cette injustice par la mise en place de jours de pénibilité à l'instar des autres professionnels des EHPAD dès la mise en place de l'OTT.

Concernant les jours non travaillés intégrés dans les plannings des agents, la CFDT demande à ce qu'ils soient clairement identifiés comme jours de repos imposés en précisant s'il s'agit d'une RTT ou d'un jour de pénibilité. Vous ne pouvez pas

faire un mixte des deux, à savoir par exemple : 3h46 de pénibilité et 3h14 de RTT pour un agent à temps plein sur une même journée non travaillée. C'est totalement illisible pour les agents. Comment ferez-vous lorsqu'un agent sera absent pour raison de santé ? Le dossier stipule que ces JNT, en fait des jours pénibilité et des RTT ne seront pas reportés en cas d'absence, ceci n'est pas conforme aux règles appliquées dans nos Collectivités, en tout cas pour les RTT.

Nous connaissons tous la règle du retrait d'une demie journée de RTT pour 7 jours de maladie ou d'ASA, pour les régimes RTT forfaitaire, ce qui est le cas dans cette OTT. Qu'en est-il concernant la pénibilité ? Y aura-t-il des retraits ? Cela n'a jamais été évoqué dans le cadre de la mise en place du dossier 1607h intégrant la pénibilité. Les RTT viennent compenser le temps effectué au-dessus des 35h, si l'agent a travaillé suffisamment pour ce droit, il doit lui être accordé même s'il est malade sur une RTT imposée.

De même, les jours pénibilité viennent compenser la « dureté » du travail, les agents se verraient pénalisés par une absence, sans doute liée à ces conditions de travail difficiles ? Inentendable pour la CFDT.

Vous devez nous apporter des réponses. Il ne pourrait y avoir de règles différentes en fonction des services.

Pendant de nombreuses années, la DG et le CCAS nous tenaient le discours suivant : L'ARS et le Département ne voulaient pas attribuer des postes supplémentaires de soignants au motif que ceux-ci n'effectuaient pas la durée légale du temps de travail malgré l'augmentation de la dépendance des résidents.

À partir du mois d'octobre prochain, ce discours ne tiendra plus et nous vous demandons dès à présent d'intervenir auprès de ces financeurs pour obtenir la création de postes supplémentaires.

Nous espérons que les événements dramatiques qui ont eu lieu, obligeront également le Gouvernement à mettre en place des moyens nécessaires pour prendre en compte l'évolution de la dépendance des personnes âgées et l'accompagnement nécessaire. Il en va de la santé et du bien-être de tous.

L'employeur ayant lui, l'obligation de garantir la santé physique et mentale des salariés, cela doit se traduire par des actes que nous attendons. »

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) souhaite recontextualiser ce dossier.

Il rappelle qu'en avril et mai 2021, Laurence QUINAUT et lui-même ont eu pour mission par madame la Maire-Présidente, Emmanuelle ROUSSET et David TRAVERS de faire la tournée de l'intégralité des EHPAD pour rencontrer les agents dans le cadre du chantier des 1607h. La commande politique était très claire, il fallait avoir une grande attention sur ce dossier parce qu'il intervenait dans un contexte sanitaire très tendu. Une vigilance toute particulière devait être portée sur la mise en place des 1607h. L'objectif était également de rencontrer les agents afin d'expliquer et donner du sens à la fin des repos compensateurs et d'identifier des leviers d'amélioration sur le volet qualitatif du temps de travail en tenant compte du paramètre que dans le financement des EHPAD, la Collectivité est liée aux tutelles du Département et de l'ARS.

Lors de la tournée, madame QUINAUT et lui ont identifié des leviers et des engagements ont été pris auprès des agents, matérialisés dans un courrier adressé à tous les agents et signé par madame ROUSSET et monsieur TRAVERS le 1^{er} juin. Les engagements qui ont été pris ont servi de feuille de route à la DPAG et à la DRH qui ont mené le chantier des 1607h. Sur cette feuille de route, figuraient des engagements fermes, précis et il ne fallait pas y déroger. La seule possibilité était d'apporter des améliorations tout en respectant le cadrage financier lié aux impératifs donnés par les tutelles.

Il précise que ces engagements ont bien été respectés et les développe.

Le 1^{er} engagement vise la diminution des horaires de coupes imprévus. Lors de la rencontre avec les agents, cette inquiétude a été très clairement exprimée car surtout ils pénalisaient le fonctionnement des EHPAD et la relation aux usagers. L'OTT proposée, amène une forte diminution des horaires de coupe imprévus et va améliorer par conséquent le remplacement. Les horaires de coupe qui peuvent encore rester vont pouvoir être intégrés.

Le 2^{ème} engagement est de donner la possibilité d'avoir 3 semaines pleines de congé l'été alors que ce n'est pas le cas actuellement. Cette demande a été clairement remontée par les agents. La DPAG a été assignée à travailler dessus et à ce jour, cet engagement est tenu.

Le 3^{ème} engagement est d'avoir 2 jours de repos consécutifs 3 semaines sur 4. Avec la fin des repos compensateurs, la volonté était de maintenir 2 jours de repos consécutifs 3 semaines sur 4. Cet engagement est également tenu.

Le 4^{ème} engagement concerne les temps de transmission. Ces temps de 15 minutes étaient intégrés dans le temps de travail reconnu mais tous les agents ont exprimé à l'unanimité que les temps de transmission effectifs duraient en réalité 30 minutes. Il fallait donc impérativement instaurer des temps de transmission de 30 minutes intégrés dans le temps de travail. Il indique que cet engagement a été tenu et améliorera les transmissions écrites et orales.

Le 5^{ème} engagement était relatif au temps d'habillage et de déshabillage. À la DPAG, le temps alloué est de 5 minutes le matin et le soir.

Il explique alors que s'en est suivie la question de la durée journalière. Il explique qu'au départ, il a été proposé des journées de 7h15 qui avaient des avantages mais aussi des inconvénients. La DPAG a souhaité des journées de 7h30. Cette faisabilité a été travaillée tout en respectant les engagements, la Direction Générale a donc donné son accord. Cela a d'ailleurs permis la possibilité d'avoir des RTT supplémentaires et soit de les intégrer au planning soit de les poser quand les agents le souhaitent.

Il aborde enfin la question des moyens humains consacrés à la DPAG. Il indique que 24 postes dans les tisaneries ont été créés l'année dernière. Il s'agissait au départ de renforts mais en créant ces postes de manière définitive, ils sécurisent les missions au sein des EHPAD. Enfin il ajoute que ces derniers apporteront un avantage dans les discussions au sujet des futures conventions avec les tutelles.

M. GAUTHIER (directeur des Personnes Âgées) revient sur le régime différencié de fréquence de travail avec 1 week-end sur 2 ou 1 week-end sur 4 des agents de tisanerie. Il rappelle que cette proposition est issue de 2 contraintes. La 1^{ère} qui tient à la taille des établissements, au nombre de résidents et à la configuration des équipes. La seconde s'explique par les parcours des agents en reconversion qui peuvent avoir des prescriptions médicales et des problèmes de santé, ce qui explique que, sur le rythme de travail, une différenciation est faite. Il ajoute que la question de l'équité a été posée mais tout le monde n'est pas égal par rapport aux difficultés de santé.

Il aborde ensuite les financeurs de la Collectivité et les autorités. Tout d'abord, il rappelle que les tensions sur les métiers du soin et de l'aide aux personnes âgées sont extrêmement fortes durant la période estivale. La DPAG a d'ailleurs adressé un courrier à l'ARS pour expliquer la situation et les difficultés de recrutement. C'est pour cela que 415 arrêtés de désignation ont été pris car le préavis de grève qui a été déposé concernait l'ensemble des agents des EHPAD. Sans constituer d'entrave au droit de grève, la DPAG doit assurer la continuité du service pour des personnes vulnérables.

Concernant l'ARS et le Département, il indique que la CFDT peut compter sur la DPAG pour aller voir les financeurs et faire valoir les progrès et le travail qui ont été menés par la Collectivité.

Il évoque également les difficultés de recrutement et l'attractivité et souligne que pour lui, l'OTT ne constitue pas à elle seule l'attractivité des postes des EHPAD. Il s'agit évidemment d'un facteur mais n'est pas le seul. Il précise d'ailleurs qu'un travail a commencé et qu'un COPIL s'est constitué sur l'attractivité des métiers du Grand Age. Il concerne les questions de rémunération, de formation, de recrutement, de conditions de travail auxquels participe l'OTT. Il pense que c'est en travaillant sur l'ensemble de ces aspects qu'il est possible de travailler l'attractivité des postes et des métiers pour faire venir des professionnels.

Enfin, il intervient au sujet des IDE. La DPAG a bien entendu l'expression des agents à travers les groupes de travail et les questionnaires qui ont été adressés et a pris la mesure du mécontentement. Néanmoins, la DPAG est en capacité d'expliquer et de justifier pourquoi les situations et les propositions sont différentes dans les établissements. Selon le nombre de résidents et des effectifs, des pics d'activité auront lieu le week-end, le dimanche, le soir dans les établissements de grande capacité et vont nécessiter une présence d'infirmiers plus importante. Globalement, il ajoute que le temps de travail est le même dans les petits EHPAD et dans les EHPAD de grande capacité. La journée à 9h30 est proposée aux IDE le dimanche mais en contrepartie le travail du samedi est à 7h30. Dans les petits établissements, la journée de travail le samedi dure 8h20. L'équilibre est différent mais le nombre de JNT est équivalent selon la taille des établissements. Il considère alors qu'il n'y a pas d'iniquité flagrante.

Mme GILBERT (responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées) revient sur la journée pas comme les autres et précise que ce sujet a été travaillé avec la DRH pour que les agents de la DPAG puissent avoir des jauges réservées. Elle ajoute que la plupart des demandes des agents a été concentrée sur la ou les mêmes journées. Un travail a donc été mené pour permettre de faire partir un maximum d'agents. Sur la question spécifique des agents de nuit, la journée pas comme les autres prévoit bien que si l'agent se libère sur un temps non travaillé, ce temps sera considéré comme du temps de travail et lui sera rendu.

Ce sujet doit être travaillé plus globalement dans le cadre des règles de gestion notamment pour les agents de nuit car ce sujet dépasse celui de la journée pas comme les autres, notamment sur la capacité d'accès à la formation, la gestion de tous les types d'absence et d'ASA qui impactent l'organisation de travail et qui peuvent parfois être vus comme compliqués et inéquitable. Ces sujets sont à l'ordre du jour des GT qui vont reprendre à la rentrée sur les règles de gestion et dont certains seront spécifiques aux agents de nuit.

Elle aborde les temps partiels et précise que la campagne de recensement a été faite et aucune augmentation n'a été soulignée. En effet le nombre de temps partiel reste le même. L'année d'expérimentation permettra de mesurer si cette dynamique reste la même. Elle insiste pour préciser qu'au-delà de l'ensemble des points qualitatifs sur lesquels la DPAG s'était engagée, il y avait aussi des éléments qui ressortaient lors des groupes de travail sur la question du turn-over, de la stabilité des équipes, du recours à l'intérim. Cette OTT avec ces renforts en semaine permet de stabiliser les équipes dans la gestion des remplacements, ce qui constitue un élément très important en matière d'usure physique et psychologique car il a également pour effet de diminuer le temps d'accueil et donc l'intensité de travail.

Enfin, s'agissant des IDE, elle confirme que les agents sur les autres métiers pour lesquels les organisations ont souligné des avancées, étaient néanmoins sur des jours travaillés supplémentaires, ce qui n'est pas le cas pour les IDE qui vont être les seuls à avoir moins de jours travaillés qu'actuellement avec 13 jours non travaillés au lieu de 11. Elle ne nie pas les difficultés et a bien entendu que cette OTT ne correspond pas aux attentes mais elle tient à souligner que l'OTT ne dégrade pas les conditions de travail des IDE. Elle ajoute que la DPAG est une des rares structures à proposer une organisation de

travail dans laquelle les agents travaillent soit un dimanche sur 3 soit un dimanche sur 4. Cette organisation hybride proposée qui ne permet pas d'aller au-delà de 7h15 en semaine, rend possible de ne pas faire travailler les agents 1 week-end sur 2. Il a été souhaité garder cet équilibre qui malgré tout se démarque très largement des autres structures en matière de recrutement.

M. MORANDEAU (SUD) revient sur les propos de madame GILBERT et demande s'il a bien compris que le samedi, les agents travaillent 8h20 dans les grands EHPAD et 7h30 dans les petits.

M. GAUTHIER (directeur des Personnes Âgées) répond que la journée du samedi dans les EHPAD de grande capacité est de 7h15 avec deux agents et 8h20 dans les EHPAD de petite capacité avec un agent. La journée du dimanche est de 8h20 dans les EHPAD de petite capacité et de 9h30 dans les EHPAD de grande capacité avec un agent dans les deux EHPAD.

M. MORANDEAU (SUD) demande s'il est possible de retirer la partie concernant les IDE du vote.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) répond que ce n'est pas possible.

M. MORANDEAU (SUD) indique alors que cette réponse influencera le vote.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) souhaite aborder la pénibilité et le retrait de RTT. Il rappelle que la pénibilité a fait l'objet d'un échange au Comité Technique de janvier et que par conséquent les organisations syndicales ont eu toutes les informations.

Il indique que les règles de gestion vont bientôt être revues car tous les éléments n'ont pas été communiqués. Il précise que ces journées sont indiquées sur le planning. Quand un agent est en arrêt maladie, il n'est pas reporté mais n'est pas non plus retiré. Ces jours sont déjà inscrits, le cycle se déroulera normalement.

Mme DENOUAL (CFDT) précise qu'une journée de RTT est octroyée à partir de 37h30 de travail. Si l'agent est absent le jour où il doit poser une journée de RTT, ce jour doit pouvoir être reposé à un autre moment.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) indique que le terme de RTT n'est pas le bon et donne l'exemple des équipements culturels pour lesquels il s'agit d'un système avec une journée non travaillée dans un cycle. Il explique que lorsque des agents font des journées de 8h pour dégager une journée en moins dans un cycle, il ne leur sera pas demandé de venir travailler une journée de plus s'ils sont absents.

Mme POUBANNE (CFDT) indique, concernant les équipements culturels qu'il s'agissait de mixtes avec aménagement de la semaine et RTT et quand l'agent est absent, les RTT ne sont pas modifiées alors que dans ce cas présent, une absence modifie les RTT.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) assure qu'un arrêt maladie ne touche pas aux RTT dans ce cas. Quand l'agent sera absent, au bout de 7 jours, aucun jour de RTT ne lui sera retiré. Il ne lui sera pas demandé de venir travailler sur sa journée non travaillée.

Mme DENOUAL (CFDT) répond alors que le retrait est immédiat et non au bout de 7 jours car si l'agent ne peut pas le repositionner après, il l'a bien perdu.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) précise qu'il s'agit d'un aménagement du temps de travail et non de RTT. Sur une semaine aménagée, quand un agent tombe malade sur la journée durant laquelle il ne doit pas travailler, elle n'est pas reportée comme elle est déjà intégrée au planning.

Mme DENOUAL (CFDT) répond qu'il y a un problème de sémantique car rien ne mentionne qu'il s'agit d'aménagement du temps de travail. Le rapport annonce un régime de RTT à 37h30, elle estime que ce n'est pas du tout la même chose et que ce n'est pas comme cela qu'il a été présenté en réunions préparatoires.

Mme GILBERT (responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées) explique que le rapport présente un régime qui fonctionne en 3 éléments, les jours de pénibilité, l'aménagement du temps de travail et des RTT. Selon les métiers, 5 jours ou 9 jours de RTT sont octroyés. La partie aménagement du temps de travail est mixée avec la

pénibilité, elle représente un mélange de semaine aménagée et de RTT. C'est comme cela qu'elle a été construite et déclinée dans le rapport.

Mme MILET (CFDT) se réjouit que 24 postes d'agents de tisanerie aient été créés mais regrette néanmoins que quand les agents seront absents, ils ne seront pas remplacés. Le travail se répercutera sur l'ensemble des équipes. Elle demande donc que les agents soient remplacés lorsqu'ils seront absents.

Elle revient sur le système des jours non travaillés et exprime son incompréhension. Dans les plannings, il est mentionné que sur un jour non travaillé, 3h46 sont comptabilisées au titre de la pénibilité et 3h14 aux RTT ce qui est incompréhensible. Un agent qui est en arrêt maladie ce jour-là, ne devrait pas perdre sa journée de RTT. Ce jour devrait être reporté sinon il s'agit d'une sanction par rapport aux autres agents de la Collectivité. Elle a l'impression que le mix semaine aménagée et RTT va à l'encontre des agents. Il faudrait mentionner noir sur blanc que les agents n'auront pas de perte de RTT lorsqu'ils seront en arrêt maladie. Si les agents posent une journée de RTT au libre choix, elle ne sera pas perdue et quand elle est intégrée dans le planning, elle ne devrait pas l'être non plus.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) réprecise les 3 modes à savoir les jours de pénibilité, l'aménagement du temps de travail et les RTT. Il explique que les jours non travaillés dans le cycle sont générés au-delà de 35h de travail, vont s'y dégager soit des journées non travaillées dans le cycle soit des journées à la main de l'agent qui sont des RTT. Pour faciliter la compréhension, mais il s'avère finalement que ce n'est pas le cas, la mention RTT a été choisie dans la décomposition de la journée non travaillée : une partie RTT et une partie journée pénibilité. Le choix a été fait de décomposer ces deux systèmes dans la même journée car lorsqu'un agent sera malade, si ce jour tombe sur un jour pénibilité, il ne le récupère pas. C'est pour cela que les deux modes ont été mixés comme cela a été le cas à la Direction des Sports. Il assure que sur la partie RTT à la main de l'agent, il y aura des retraits dus à la maladie mais sur la partie intégrée au planning, il n'y en aura pas. Il ne sera pas demandé aux agents de venir travailler sur ces périodes.

Mme MILET (CFDT) redemande si un agent malade un jour non travaillé en RTT va perdre son RTT.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) indique que la maladie n'impacte pas le fonctionnement du planning. Il redit que la journée non travaillée n'est pas un jour de RTT mais de l'aménagement du temps de travail et de la pénibilité.

M. GAUTHIER (directeur des Personnes Âgées) aborde les remplacements des agents de tisanerie et précise que cette préoccupation est partagée. Ce sujet sera traité pendant l'expérimentation et des échanges ensuite auront lieu.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) ajoute que l'objectif n'est pas de bouleverser les plannings ni de pénaliser les agents lorsqu'il y aura une absence. Cette organisation sera évaluée à quelques mois de fonctionnement et un retour sera réalisé. Elle propose enfin qu'un glossaire sur les différents termes employés soit réalisé pour faciliter la compréhension de tous.

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)

Mme POUBANNE (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Le projet soumis à notre avis concerne l'OTT des agents des bibliothèques de quartier. Cette présentation d'OTT fait suite comme pour les bibliothèques des Champs Libres à un long conflit social dû à la suppression des bonifications existantes du travail du samedi. Ce conflit aura des conséquences importantes et durables sur la motivation, l'implication et la confiance des agents envers leur employeur. En comparant avec ce qui a été obtenu par les agents de la bibliothèque des Champs Libres, le constat est un déséquilibre important entre les deux établissements à l'issue de ce conflit. Ce qui a été obtenu par la grève correspond davantage aux besoins des agents des Champs Libres. L'étonnante NBI Distribution des ouvrages culturels ne bénéficiera qu'aux agents qui ne touchent actuellement pas la NBI ZUS et la revoyure des assistants des bibliothèques n'aura que peu d'effet également, la très grande majorité des postes des assistants relevant déjà du parcours 2. Par contre, grande déception pour les adjoints du patrimoine pour lesquels une étude plus détaillée aurait sûrement permis à certains une requalification de leur parcours en parcours 3. La CFDT relève toutefois la transformation des postes de CUI en postes permanents, qui correspond à une demande répétée et forte de la CFDT depuis des années. Les attentes de la CFDT au début des groupes de travail, mis en place cahin-caha ce printemps, étaient précises : maintien de la souplesse organisationnelle personnelle des agents, amélioration des conditions de travail des chargés d'accueil. La mise en place des RTT au réel permet aux agents de conserver leur souplesse organisationnelle et de maintenir la possibilité de poser plus de jours de récupération.

La prise en compte des temps d'ouverture et fermeture, déjà en pratique dans certaines bibliothèques, dans ces RTT au réel permet de rendre un peu plus transparente la disparition des bonifications liés au travail du samedi.

La pose des congés en heures est peut-être mieux comprise et acceptée par certains collègues. D'autres ont surtout compris qu'ils n'avaient plus le choix. Dans tous les cas, elle pose de véritables problèmes de gestion du fait de l'absence jusqu'à présent de logiciel adapté. Une meilleure anticipation de ce problème aurait permis un travail de prospection du nouveau logiciel et de mise en œuvre des projections de plannings beaucoup plus sereins.

Reste l'épineux problème dont nous vous avons fait part lors de la réunion préparatoire : le maintien de la possibilité de poser des jokers, c'est-à-dire la possibilité de poser en congés des samedis travaillés, se heurte de plus en plus fréquemment à des refus pour nécessité de service. Par ailleurs, la CFDT regrette que la possibilité offerte aux agents jusqu'à présent d'échanger leurs week-ends avec les chargés d'accueil ait disparu. Nous avons déjà formulé une alerte en début d'année sur les effectifs insuffisants de la bibliothèque de l'Antipode qui a ouvert en offrant de nouveaux services aux usagers. La tension dans les effectifs le samedi est telle qu'il y a 15 jours, vous avez dû faire appel au volontariat des équipes et la mise en place d'un mode dégradé pour maintenir les bibliothèques de quartier ouvertes. Cette situation inédite est particulièrement préoccupante pour la CFDT. S'agit-il d'un problème conjecturel, lié au COVID par exemple ou d'un problème plus structurel ? Pour la CFDT, les solutions d'urgence, comme l'appel aux volontariat, la mobilisation des agents hors de leurs bibliothèques d'affectation, le report du rangement sur la semaine de travail ne doivent pas s'installer pour ne pas user davantage les collègues et dégrader les conditions d'emploi et de travail des chargés d'accueil.

Concernant l'utilisation des jokers, vous nous avez répondu en réunion préparatoire que les agents d'accueil, en CDD de 25 h/ mois seraient recrutés davantage le week-end que la semaine mais qu'en est-il des besoins de remplacement et renfort la semaine ? Il ne faut pas que les conditions de travail des agents et la souplesse d'organisation personnelle des agents maintenue dans cette OTT en pâtissent.

Pour la CFDT, des recherches de solutions comme l'augmentation des heures pour les chargés d'accueil, qui permettrait d'améliorer leurs conditions d'emploi, voire même la mise en place de pool de remplacement doivent être partagées avec les organisations syndicales avant le bilan à 1 an. En l'absence de solutions, des fermetures de bibliothèques partiellement ou totalement, doivent être mises en œuvre.

La CFDT demande par ailleurs qu'un premier bilan à 6 mois de cette OTT, du fait notamment des problèmes d'effectif, soit partagé avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social de proximité. »

M. GENDROT (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Collègues des bibliothèques de quartier, les grands perdants. Que dire sur la présentation de cette nouvelle OTT, si ce n'est amertume, rancœur tant pour les collègues que pour nous, organisations syndicales. Un an de conflit et l'on peut dire tout ce temps pour si peu de résultat.

Le constat est bien triste, pas d'avancées, que de la régression, perte des récupérations, le fait de travailler le lundi au Triangle sera désormais compté en aménagement du temps de travail et non plus en heures supplémentaires ce qui représentait environ 4 lundis par an et qui permettait de pouvoir poser du temps.

La possibilité de travailler 1 week-end sur 4 n'a pas pu se réaliser et cette proposition a dû être écartée. Nous notons aussi que les demandes d'échanges du samedi ne peuvent plus se faire avec un chargé d'accueil, contrats en renfort sur une année, si le nombre de titulaires est suffisant, cette possibilité apportant une souplesse, est écartée ce qui est encore un recul par rapport à aujourd'hui.

Fait nouveau aussi, la possibilité d'ouvrir les bibliothèques en mode « dégradé ».

Les effectifs étant trop justes, manque de personnel par exemple à l'Antipode qui ouvre quand même avec de nouveaux services, manque de personnel dans le service Action culturelle-communication où elles ne sont que 2, ajoutés au problème d'arrêts maladie plus conjoncturel, on demande aux collègues d'ouvrir les bibliothèques avec moins de personnels, quitte à fermer un accueil. C'est la demande qui a été faite samedi 25 juin et le lundi 04 juillet pour l'ouverture du lundi au Triangle. Même si un chargé d'accueil est finalement venu compléter l'équipe, il manquait bien un titulaire. Nous ne pouvons cependant pas nier le fait que la hiérarchie a travaillé dans la concertation avec les collègues mais les marges de manœuvre étaient très restreintes.

Nous allons retenir que les collègues ont le choix de travailler à 35h ou à 36h15.

Concernant l'attribution de la NBI Distribution Itinérance d'ouvrages culturels, elle ne concernera que peu d'agent.es car la plupart ont déjà une NBI et bien sûr pas les contractuels.

Nous noterons aussi la classification de 9 postes de catégorie B qui vont passer en parcours 2 mais pas d'avancées pour les collègues de catégorie C.

Notre section syndicale espère que les collègues vont pouvoir tenir dans le temps avec cette nouvelle organisation sachant qu'ils /elles sont déjà bien épuisé.es mais surtout désabusé.es. »

Mme LESUR (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous notons en ce qui concerne les congés qu'ils ne se décomptent plus en heures. Il n'est plus possible de poser un jour dans la semaine correspondant à parfois à plus de 8 heures de travail, ce qui désavantage les agents.

Travailler de 9h00 à 18h30 est une contrainte liée au service. Avoir le choix de poser en jour ou en heures ses congés contre balançait cette forte contrainte. Sur les droits aux congés, nous ne voyons pas apparaître le fait de bénéficier d'1 jour ou 2 de congés supplémentaires en fonction du nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Sur les ponts et fermeture anticipées, il n'apparaît plus dans le cadre de la demande de « ponts », les fermetures anticipées des 24 et 31 décembre.

Les échanges de samedi travaillés ne peuvent plus se faire avec un chargé d'accueil. Si le nombre de titulaires est suffisant, les agents ne comprennent pas pourquoi cette possibilité apportant une souplesse est écartée ?

Pour conclure, cette nouvelle organisation laisse aux agents un gout amer. Par exemple, l'ouverture des bibliothèques le lundi ne se compte plus en heures supplémentaires mais en aménagement du temps de travail générant des RTT aux réels, cette nouvelle mesure est moins avantageuse pour les agents.

Nous profitons de cette prise de parole pour vous alerter sur ce qui nous semble un peu nouveau comme la possibilité d'ouvrir des bibliothèques en mode « dégradé », les effectifs étant trop justes comme à l'Antipode mais qui ouvrent quand même avec de nouveaux services, manque de personnel dans le service Action culturelle-communication où elles ne sont que 2. S'ajoute le problème d'arrêts maladie plus conjoncturel, on demande aux agents d'ouvrir les bibliothèques avec moins d'effectif quitte à fermer un accueil. C'est la demande qui a été faite samedi 25 juin et lundi 04 juillet pour l'ouverture du lundi au Triangle. Un chargé d'accueil est finalement venu compléter l'équipe. Or, il manquait bien un titulaire mais celui-ci était en grève, ce qui s'apparente à un remplacement de gréviste. »

M. DIALLO (directeur des bibliothèques municipales de Rennes) partage le fait que les effectifs sont très justes le samedi avec toutes les conséquences qui ont été citées mais cela permet pour l'instant de maintenir pour les agents l'avantage de travailler un samedi sur 2 ce qui explique la difficulté des différents plannings et qui oblige à trouver des solutions pour que le service public soit rendu même le samedi avec l'effectif d'un agent sur 2.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) précise que les agents ont droit aux deux jours de congés supplémentaires en fonction de la pose de leurs congés.

Mme LESUR (CGT) demande si les ponts avec une fermeture anticipée des 24 et 31 décembre sont possibles.

M. DIALLO (directeur des bibliothèques municipales de Rennes) répond que cette possibilité n'apparaît pas dans la charte OTT mais qu'elle peut faire l'objet d'une note annuelle comme les années précédentes.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) entend les propos au sujet de l'outil de gestion du temps de travail. La DRH est convaincue qu'il est important pour gérer les présences et les absences d'une direction de cette taille. Il ajoute que le dossier avance, une rencontre avec les prestataires a eu lieu cette semaine. L'idée est d'aider la DRH sur la définition des besoins et l'acquisition des outils. La trajectoire prévue sur l'acquisition d'un outil de gestion des présences et des absences globales à l'échelle de la Collectivité et commun qui va se substituer à l'outil partiel d'e-sedit, est maintenue. Tout est mis en œuvre pour que la Collectivité se dote de cet outil à l'horizon 2024 car il s'agit d'un chantier considérable. Il précise enfin que les organisations syndicales seront informées de l'avancée de celui-ci.

Mme POUBANNE (CFDT) indique qu'il n'est pas nouveau que les agents des bibliothèques travaillent un week-end sur 2 et que le problème des effectifs se pose sur ce temps ces dernières semaines de façon assez aiguë. Elle demande à connaître les origines de ce problème.

M. DIALLO (directeur des bibliothèques municipales de Rennes) explique que structurellement le samedi, l'effectif est réduit de moitié, un jour de très forte fréquentation. Il y donc une tension naturelle mais actuellement beaucoup d'agents sont en arrêt maladie.

Mme POUBANNE (CFDT) demande au minimum, ponctuellement pendant cette période, l'augmentation du volume financier pour augmenter le volume horaire des chargés d'accueil. Elle justifie sa demande en expliquant que travailler sur un mode dégradé le week-end va déteindre sur les conditions de travail de la semaine et forcément augmenter les arrêts de travail. Il faut donc trouver des solutions pour permettre des ouvertures le samedi qui correspondent à des conditions de travail normales.

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 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	7	7		

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

M. BARBET (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Le rapport soumis à notre avis concerne la refonte de l'organisation du temps de travail aux Champs Libres. Cette refonte comprend l'établissement d'un protocole transitoire d'organisation du temps de travail, l'organisation des cadres de site et de l'Auditorium de la Direction des Champs Libres ainsi que l'équipe médiation culturelle du Musée de Bretagne.

Concernant l'établissement du protocole transitoire nous renouvelons la remarque que nous avons faite au Comité Technique dernier à savoir qu'il est dommage que l'OTT de la Bibliothèque des Champs Libres n'ait pas été abordée dans le même temps et surtout intégrée au document final.

Sur le fond, pour la CFDT, l'établissement du document global pour l'année 2022-2023 va plutôt dans le bon sens, notamment sur les horaires d'ouverture au public, les dispositifs d'astreinte, la présence des agents titulaires et prestataires pendant les horaires d'ouverture, la continuité du service et la gestion des absences. Pour autant, l'établissement de ce document ne doit pas se transformer en « usine à gaz » et créer des niveaux de contrainte supplémentaires. La CFDT sera notamment très attentive au sujet du télétravail et à ce que les règles correspondent bien aux besoins des services, des cellules, des pôles tout en respectant la règle propre à la Direction culture déjà existante, c'est-à-dire 2 jours de télétravail par semaine. Pour la CFDT rajouter un autre niveau de règles aurait comme conséquences de brouiller le cadre et ne pas correspondre à un équilibre entre les besoins des services et l'organisation personnelle. La CFDT espère surtout que le traitement de ce sujet servira la perception de l'encadrement et la question de la confiance sur ce mode de travail, si nécessaire.

La mise à jour de l'organisation du travail des cadres de site, suite à la suppression des repos compensateurs s'appuie sur le cumul RTT forfaitaires et RTT au réel, ce qui permet une valorisation de ces missions spécifiques qui viennent s'ajouter aux missions habituelles. Nouveauté, l'appel au volontariat à destination des agents de catégorie B. Pouvez-vous nous préciser si ce volontariat s'applique pour une année ou s'il doit être renouvelé tous les ans. Pouvez-vous nous préciser également si ce système fonctionne quand même si aucun agent de catégorie B ne se déclare volontaire. Et comment l'appel aux volontaires est-il réalisé ?

Concernant l'Auditorium, l'expérimentation mise en œuvre à la place des repos compensateurs s'appuie sur la saisonnalité de la programmation, intégrant les RTT au réel de 37h30 sur un cycle de 4 semaines de 20 jours sur la période haute du 1^{er} septembre au 30 avril et un cycle de 35h sur la période basse du 1^{er} mai au 31 août. Le délai de prévenance pour les deux périodes correspond aux besoins du service et permet aux agents une organisation de leur vie personnelle. Les interventions prévues hors de ce délai seront bien valorisées sous la forme d'heures supplémentaires. L'attribution de la prime de 25 euros versée, il est notable de le remarquer, à partir du 1^{er} janvier 2022, compense légitimement les contraintes horaires. La CFDT demande que le montant de l'attribution de cette prime soit pour les OTT d'autres services, bien fixée en fonction des contraintes réelles subies par les agents. Ne figurent pas cette OTT les éléments sur des dépassements des garanties minimales comme on peut le constater dans d'autres OTT relevant tout ou partie de l'évènementiel. Est-ce un oubli ou l'absence pour ces agents de cette contrainte ?

La majoration des heures faites après 21h va dans le bon sens pour la CFDT. Nous demandons que cela devienne une règle dans notre Collectivité concernant le travail nocturne. Nous rappelons d'ailleurs à ce sujet l'engagement de l'employeur pris en janvier dernier d'engager une réflexion globale sur le travail nocturne en réponse à notre demande.

Il est dommage sur la partie du Musée de Bretagne qu'il ne soit pas spécifié plus clairement que cela ne concerne uniquement que l'équipe des médiateurs. Plus généralement, sur le fond, pour la CFDT, les propositions présentées vont dans le bon sens. En effet, les médiateurs, pour réussir à mener leurs missions à bien, effectuent depuis des années des heures supplémentaires non reconnues comme telles. Pour la CFDT, reventiler les heures générées par les repos compensateurs permet de valoriser ces heures et de les rendre plus transparentes pour les collègues concernés. Par contre, la CFDT souhaite souligner qu'il aura fallu plusieurs réunions et demandes répétées des agents pour arriver à ce résultat. Ce travail de concertation poussif a généré beaucoup de stress et d'incompréhension. Un travail plus autonome des agents et plus en lien direct avec la Mission Temps de Travail aurait permis de gagner en sérénité et productivité pour l'ensemble des acteurs de cette OTT.

Nous terminons sur un exemple, les collègues médiateurs ont appris par notre intermédiaire cette semaine que leur responsable travaillerait désormais un week-end sur 4. Est-ce que cela se rajoute à l'évènementiel qu'elle fait déjà ? Ou est-ce que l'évènementiel se rajoute aux temps décalés ?

Pour conclure, la CFDT restera attentive à l'expérimentation et aux éventuels ajustements sur la période de la prochaine saison culturelle en vue d'un bilan à un qui sera à établir. »

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) indique qu'un courrier a été envoyé à madame POULAIN avec des questions. Il exprime encore sa surprise de voir une nouvelle OTT avec un projet d'établissement qui n'est pas élaboré et qui lui semble susceptible de bouleverser l'OTT proposée pour les agents de l'Auditorium.

Il signifie ensuite avoir mal compris les conséquences du non-respect du délai de prévenance.

Enfin, concernant la prime de sujétion, il estime que les 25 euros ne correspondent pas du tout aux contraintes que subissent les agents de l'Auditorium. Il craint que sur la mise en place d'un projet d'établissement qui verrait arriver des activités au sein de la salle de conférence, générerait des contraintes horaires conséquentes et ajoute que les 25 euros ne correspondent nullement à une prime compensatoire à ces contraintes.

M. MORANDEAU (SUD) remercie madame POULAIN pour son courage et son professionnalisme durant la crise aux Champs Libres. Il ajoute que beaucoup d'agents ont fait part de sa légitimité et du respect qu'elle a gagné auprès d'eux.

Mme POULAIN (directrice des Champs Libres) indique que la feuille de route du projet d'établissement des Champs Libres sera présentée aux organisations syndicales. En revanche, elle rappelle que les Champs Libres sortent d'une période complexe avec des fermetures successives de l'Auditorium durant un an dues à un dégât des eaux, à la crise sanitaire et à un conflit social, ce qui justifie le protocole transitoire. La Direction va s'appuyer sur la prochaine saison et la fréquentation pour ajuster certains aspects du projet d'établissement. Ces ajustements se feront dans le cadre des contraintes en prenant en compte les conditions de travail des agents. Elle remercie alors monsieur MORANDEAU de lui avoir fait part des retours des agents. Elle souligne essayer de trouver au quotidien l'équilibre entre les missions de la Direction et la place de chaque agent dans l'équipe des Champs Libres car elle est convaincue que tous les métiers sont importants. Elle précise que la Direction a estimé que les conditions n'étaient pas réunies cette année pour établir un document unique et que l'année qui vient permettra d'en discuter avec les agents et les organisations syndicales.

Enfin, elle laisse monsieur LECLERCQ répondre aux questions techniques.

M. LECLERCQ (responsable Ressources et Moyens des Champs Libres) aborde le volontariat des agents de catégorie B et explique que la Direction est partie du protocole actuel qui précise que les agents qui sont amenés à remplir des missions de cadres de site sont des agents de catégorie A et un agent de catégorie B qui est dévolu à des missions bâtimentaires. Depuis que cet accord a été signé, il a été difficile de trouver suffisamment d'agents pour que la rotation sur les permanences et les astreintes ne soit pas trop contraignante. Il s'est trouvé qu'il n'y avait plus que 5 agents à faire ces rotations et donc un appel à volontaires a été lancé. Il rappelle que cette autorisation de subdélégation se fait sur l'accord du responsable du guide de sécurité, madame POULAIN. Étant en difficulté, il a été proposé aux agents de catégorie B qui le souhaitent de se former et d'intégrer l'équipe qui exerce les rotations des cadres de site. Au fur et à mesure, des agents se sont proposés et ont intégré la rotation sans aucune obligation. Il indique que le nouveau protocole acte qu'il y a nécessité d'avoir 17 agents pour la rotation et que jusqu'à présent aucun souci n'a été soulevé pour obtenir ces 17 agents.

Mme POUBANNE (CFDT) précise que la CFDT a toujours compris qu'il s'agissait de volontariat pour les agents de catégorie B. Elle se demande juste comment cet appel au volontariat se met en œuvre.

M. BARBET (CFDT) demande depuis quand cet appel à volontariat pour les catégories B a été lancé.

M. LECLERCQ (responsable Ressources et Moyens des Champs Libres) répond qu'il est lancé depuis au moins 3 ou 4 ans.

M. BARBET (CFDT) indique que des agents de catégorie B du Musée n'ont jamais été renseignés sur cet appel.

M. LECLERCQ (responsable Ressources et Moyens des Champs Libres) souligne que cet appel n'a été fait qu'à la Direction des Champs Libres.

M. BARBET (CFDT) pointe que cette mention n'est pas précisée dans le rapport.

M. LECLERCQ (responsable Ressources et Moyens des Champs Libres) répond qu'à ce jour les missions de cadres de site sont uniquement assurées par des agents de la Direction des Champs Libres. Il émet la possibilité que ces missions pourraient être étendues aux agents de l'établissement mais que pour le moment ce n'est pas le cas.

Mme POULAIN (directrice des Champs Libres) ajoute que ce sujet a été abordé en Comité de Direction. Ce dernier a fait le choix de ne pas étendre la fonction cadres de site au-delà de la Direction notamment parce que la Bibliothèque et le Musée sont déjà pourvus d'un système d'astreinte poussé.

M. LECLERCQ (responsable Ressources et Moyens des Champs Libres) aborde ensuite le délai de prévenance. Il signale que si le délai de prévenance n'est pas respecté, les temps de travail sont traités comme des heures supplémentaires. Les dispositions de la Collectivité sur les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) pour les agents de catégorie B et sur les temps de travail décalés des cadres A pour les agents de catégorie A, sont appliquées. Au sujet du télétravail, il indique qu'une charte de télétravail a été réalisée, l'objectif du chantier 2023 serait si nécessaire d'harmoniser cette charte à l'intérieur de l'établissement.

Mme CHANAS (directrice du Musée de Bretagne) précise que pour le Musée de Bretagne, le protocole transitoire ne change pas le périmètre de l'intervention de la responsable de l'Action Culturelle. Il apporte cependant des solutions techniques pour permettre la valorisation du travail du dimanche notamment pour les agents de catégorie A. Elle ajoute que l'équipe du Musée est particulièrement concernée par le travail du dimanche sur les missions de programmation culturelle.

Elle entend les regrets des organisations syndicales au sujet du temps concertation. En tant que directrice, elle a aussi cherché à préserver les équipes et à travailler sur une solution qui soit acceptable au bon moment. À partir des éléments techniques que la DRH a proposés, une solution gagnant-gagnant pour les services et les équipes a été trouvée.

M. BARBET (CFDT) indique que la CFDT n'a pas de regret sur le temps de concertation mais sur la manière. Les agents ont eu par moment l'impression d'ergoter sur des heures et des calculs.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) précise que la Collectivité est astreinte à mettre en place les 1607h et pas 1609h ou 1605h. Forcément elles amènent à ergoter et faire des propositions aux calculs exacts.

Mme POUBANNE (CFDT) ajoute qu'il a fallu revenir plusieurs fois pour avoir le même nombre de congés et le même nombre de RTT.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) confirme ces allers retours qui s'expliquent car les calculs n'étaient pas identiques. Il ajoute que presque une demi-journée supplémentaire a été accordée et que les agents ne font donc pas 1607h.

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		

Suspension de séance de 11h42 à 11h53

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) annonce que les points concernant l'Égalité professionnelle, le RGPD et les suites à donner sont décalés au prochain Comité Technique par manque de temps.

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

M. MORANDEAU (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Ce rapport nous présente la Charte des mobilités contraintes qui doit être remise à l'ordre du jour suite à la sortie du décret en 2019 et en 2022 avec notamment la Période de Préparation au Reclassement.

Notre section syndicale SUD tient à souligner son inquiétude face à cette mise en place avec pour finalité la mise en retraite d'office pour invalidité ou le licenciement pour inaptitude puisque la durée du parcours va se réduire à 12 mois même si nous notons qu'au sein de nos Collectivités une extension à 24 mois sera possible mais seulement sous certaines conditions.

Nous constatons déjà lors des dernières Commissions de Réforme que les mises en retraite d'office sont en augmentation et SUD s'inquiète notamment pour les collègues de la DPE, DPAG, DEE, services hautement féminisés qui représentent une forte majorité d'agent.es en parcours de reconversion. C'est donc la double peine pour ces collègues : faire le deuil de son métier et se retrouver diminué psychologiquement ou physiquement et à plus anticiper pour trouver une nouvelle profession.

Concernant le fait de ne pas trouver un poste dans sa catégorie d'emploi et de se retrouver rétrogradé à la catégorie inférieure, nous interroge.

Cela veut donc dire que si l'agent se retrouve au dernier échelon de la catégorie inférieure, il-elle n'a pas possibilité d'évolution jusqu'à sa retraite. Pourquoi ne pas laisser les collègues dans leur catégorie avec le régime indemnitaire dans la catégorie inférieure comme cela se fait actuellement ?

Concernant les agent.es dont les services sont externalisés ou en restructuration, l'accompagnement en mobilité contrainte doit être réel ainsi que l'anticipation aux formations.

Enfin nous tenons à vous alerter de nouveau sur le manque d'effectif dans le service Parcours Professionnels au regard du nombre d'agent.es à suivre et de cette nouvelle charte. Attention à la surcharge de travail pour les collègues en poste ! »

Mme POUBANNE (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Le dossier présenté porte sur les mobilités contraintes et la mise en place d'une nouvelle charte des mobilités, dont le 2^{ème} volet sur les mobilités choisies, complémentaire, sera négocié au dernier trimestre.

Depuis des années la CFDT demande de façon insistante la révision de la charte de la mobilité datant de 2009. Celle-ci, fruit des discussions avec les organisations syndicales était précurseur. En effet, rien n'obligeait l'employeur à mettre en œuvre l'accompagnement à ce niveau des agents en situation d'inaptitude. Cet accompagnement mettait l'agent au centre de la démarche, afin de lui permettre d'être acteur de son parcours, condition de réussite incontournable d'une démarche de mobilité. Depuis 2009, la forme de l'accompagnement a beaucoup évolué, du fait de changements de procédure concernant les instances médicales et d'un renouvellement de l'équipe de la DRH et donc des pratiques, sans que ces changements aient été formalisés ou discutés voire présentés avec les organisations syndicales. L'absence de médecin du travail en 2019-2020 a accentué ce flou qui entourait cette démarche. Pour tous les cas de mobilité hors raison de santé, le cadre était encore plus flottant. Or, pour qu'une démarche de reconversion et de mobilité contrainte soit efficace, rapide et réussie, l'agent, qui traverse une période de fragilité professionnelle et/ou personnelle le plus souvent du fait de son travail, doit pouvoir s'appuyer sur un cadre connu et sécurisant.

Le fait que l'employeur se saisisse du nouveau droit qu'institue le décret du 5 mars 2019 en instaurant la période de préparation au reclassement (PPR) pour refondre cette procédure, correspond donc à notre demande.

Cette proposition de procédure refondue est le fruit d'un travail avec les directions et de négociations avec les organisations syndicales. À l'automne 2021, lors d'une première réunion sur un bilan partagé comprenant des éléments chiffrés, nous, organisations syndicales, avons pu relever, entre autres, le manque de moyens du service Parcours Professionnels. Nous avons constaté ensemble, syndicats et employeur, que lorsque les situations étaient prises en compte avant la situation d'inaptitude, alors que l'agent était encore en poste, les réussites de reconversion étaient plus faciles et rapides. Nous, la CFDT, avons pu vous faire part également du besoin d'accompagnement des agents sur leurs situations administratives,

avant et lors de la procédure de mobilité contrainte, que ce soit sur les congés maladies, les instances médicales, la disponibilité d'office, les conséquences sur la carrière, les détachements interfillières, etc.

Plus globalement, les points positifs de ce nouveau cadre résultant de nos échanges sont :

- un cadre précis pour tous et toutes,
- l'agent est remis au centre du dispositif, acteur et moteur de son projet professionnel,
- une possibilité de bénéficier de l'allongement d'une année la PPR sous conditions,
- le maintien de la dégressivité sur 6 ans du RIFSEEP et l'attribution de la prime sujétion au bout de 3 mois,
- l'accompagnement renforcé par la mission Parcours Professionnel en amont de la PPR, lors de la construction du projet professionnel, grâce notamment à l'appel à des partenaires extérieurs et tout au long de celle-ci,
- le plus fort encadrement des missions avec notamment la systématisation des tutorats.

Au-delà de ces points positifs, la CFDT regrette la durée trop courte de 12 mois et la non clarification de critères objectifs qui permettront de décider d'une prolongation de la PPR pour un agent. Certains agents risquent de se retrouver en grande difficulté. Comment passer d'un métier de terrain à un métier administratif par exemple en une seule année ? Autant nous pouvons comprendre qu'il ne faut pas que la période de reconversion dure trop longtemps et qu'un cadre est nécessaire autant une année sera trop courte pour mener à bien un nouveau projet professionnel. Les conséquences seront lourdes : mise en retraite pour invalidité ou licenciement. Le public concerné sera majoritairement des femmes étant donné que la plupart des agents en inaptitude sont issus de secteurs très féminisés. Aux carrières incomplètes s'ajoutera l'invalidité. Ce sera la double peine. Nous vous avons fait la proposition d'une durée de 18 mois, nous maintenons cette demande et qu'elle soit réétudiée lors du bilan à 1 an avec des éléments concrets.

Nous n'avons pas non plus dans ce rapport d'éléments concernant les contractuels. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux dans nos Collectivités. Quel sera leur sort ? Sont-ils concernés par cette nouvelle charte ? La PPR, dans les textes, les exclut, mais quel sera le choix de nos Collectivités, concernant des agents amenés à faire une grande partie de leur carrière ici, puisque beaucoup sont en CDI ?

Plus à la marge, nous regrettons que dans les références réglementaires ne figure pas le dispositif de FMPE (Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi), pris en charge par le CNFPT et le centre de gestion, cela concerne les suppressions d'emploi, les fins de détachement d'emploi fonctionnel et les demandes de réintégration suite à un détachement ou certaines disponibilités de longue durée, situations que l'on rencontre dans nos Collectivités.

Nous l'avons dit dès le début, des négociations et notamment lors du bilan partagé, et vous étiez d'accord, il faut anticiper la construction du projet professionnel avec le deuil du métier avant la situation d'inaptitude, avant la multiplication des arrêts qui fragilisent les équipes de terrain et qui éloignent l'agent du monde professionnel et avant que les problèmes de santé constituent un frein trop important dans l'accès à certains postes. Sur ce point, la CFDT à la lecture du rapport et de ses annexes reste sur sa faim. Il nous semblait que c'était un constat partagé et la volonté de l'employeur. Pourtant des dispositifs existent et pourraient être mis en place comme la possibilité de doubler des crédits CPF pour permettre la construction d'un projet professionnel prévenant l'inaptitude. La réglementation le permet et même l'encourage.

Pour mettre en œuvre cette prévention de l'usure, la CFDT demande à nouveau, nous l'avons fait dans d'autres dossiers comme celui de la formation, la mise en place de l'entretien de seconde carrière, un meilleur outillage pour les encadrants et référents RH des directions dans lesquelles l'usure est forte, pour détecter les situations et mieux informer, accompagner les agents. Il faut également maintenir un fort niveau de formation à destination des agents des directions où l'usure est forte pour que les agents aient une expérience forte du renouvellement des compétences. C'est forcément important pour les besoins du service mais également dans cet objectif. De même, la CFDT demande une vigilance particulière à ce que tous les agents de ces directions qui en ont besoin puissent bénéficier des formations de savoirs de base type CLEA.

Si la mise en place d'un véritable réseau de tuteurs pour former et accompagner les agents dans les services dans leur évolution professionnelle est véritablement une bonne chose et correspond à nos demandes répétées, nous, à la CFDT, regrettons de ne pas lire dans le document présenté, d'éléments donnant aux tuteurs la possibilité d'exercer leurs missions et de se sentir reconnus : du temps dédié et identifié dans les fiches de postes, des formations, à défaut d'une prime particulière. Pour la CFDT il s'agit également de valoriser de nouvelles compétences utiles pour un projet d'évolution professionnelle et de rendre ces missions attractives afin de donner le plus possible de chances aux agents d'accéder à de nouveaux métiers dans les 12 mois prévus.

Autre point dont nous vous avons fait part lors de nos nombreux échanges et en lien avec le point précédent c'est la situation des auxiliaires de puériculture et aide soignantes. Ces agents ont bénéficié en début d'année d'un passage en catégorie B. Ce sont ces deux métiers qui remplissent le plus les rangs des agents en reconversion car soumis à une forte usure professionnelle, et de plus en plus tôt. Or, les postes de catégorie B sont dans leur majorité très spécialisés avec une expertise forte qui ne s'acquiert pas en à peine une année. De plus les postes de catégorie B, plus généralistes, sont trop peu nombreux pour permettre à ces collègues des crèches et de la DPAG une chance importante d'accéder à ces postes. L'étape de construction de projet professionnel sera alors cruciale et lourde d'enjeux importants pour leur carrière. Il s'agira de choisir de construire un projet professionnel soit en catégorie C et alors réaliser un double deuil, celui de son métier et

celui de la catégorie B, tout juste acquise et défendue depuis des années ou soit construire un projet professionnel en catégorie B et prendre le risque de l'échec et de la retraite pour invalidité.

Pour éviter ces situations et donner le maximum de chance à ces collègues de bénéficier d'une reconversion réussie, l'anticipation la plus en amont possible est indispensable. La CFDT demande à ce que le dispositif de formation actuellement en expérimentation auprès des ASE / EJE, dont les problématiques peuvent être identiques, qui envisagent de changer de métier sans subir encore les problèmes de santé, construit en ce moment par la DSS, le service formation et le CNFPT, soit reproduit pour les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants si l'expérimentation est positive.

Dernier gros point de vigilance pour la CFDT : l'écart possible entre les procédures, les principes, les objectifs bien expliqués et énoncés dans les documents présentés et la réalité de la mise en œuvre. Vous le savez, du côté de la CFDT mais pas seulement, nous vous avons alerté depuis longtemps sur les moyens alloués à la mission Parcours Professionnels. Deux collègues conseillères en évolution professionnelle pour plus de 100 agents actuellement en mobilité contrainte, c'est insuffisant. Comment fera le service pour accompagner les agents en prévention de l'usure professionnelle ? En situation d'impossibilité de rester sur leurs postes ? L'important travail de communication, de suivi des agents en termes de montée en compétences mais aussi d'accueil dans les services, de repérage des postes susceptibles d'être occupés par les agents, l'animation et la mise en place du réseau des tuteurs, toutes ces missions nous semblent impossibles ou difficilement réalisables par ces deux agents avec ce délai de 12 mois. D'autant que le service sera pris également au 2^{ème} semestre sur la deuxième partie de la charte de la mobilité choisie, sans oublier les autres dossiers de ce service comme la politique d'insertion pour laquelle nos attentes sont également fortes.

Nous entendons également dans le cadre de nos accompagnements d'agents, des pratiques en cours ces dernières semaines, en anticipation de l'application de la charte, de discours de services RH à des agents qui sont en décalage avec ce qui est proposé dans la charte. Par exemple, il faudrait attendre que les agents soient reconnus inaptes pour que l'accompagnement soit validé avant la construction du projet professionnel dans le GTEP.

Un flou s'installe également sur qui inscrit qui dans le GTEP quand l'inaptitude est déclarée. Nous ressentons également une réticence à inscrire des situations d'agents dans cette instance.

Les efforts portés à la communication auprès des directions, des agents mais aussi des services RH seront absolument nécessaires et c'est pour cela que nous demandons un premier bilan à 6 mois. Pour alimenter ces 1^{ers} bilans et les bilans annuels, la CFDT demande des bilans beaucoup plus précis que ceux produits jusqu'à présent dans le cadre du CHSCT. Pour la CFDT il semble important que soient également partagés avec les organisations syndicales, des relevés de décision des GTEP sans nom, des statistiques sur les restrictions de postes, peut-être en FSSSCT. Nous vous en avons également fait part lors du bilan partagé, dans certaines directions, relevant principalement des services techniques, la tendance est de laisser les agents en poste avec de fortes restrictions médicales qui vident les postes de leur substance et interroge sur le sens au travail et donne une surcharge de travail aux collègues qui occupent déjà des postes avec usure. Cela ne crée pas non plus de très bonnes ambiances de travail. C'est lors du bilan à un an, que l'on pourra vérifier comment fonctionne cette nouvelle charte, dont l'état d'esprit évolue beaucoup, si les agents ne subissent pas des effets négatifs que nous craignons, comme un nombre vraiment trop important de retraite pour invalidité ou licenciement alors que les agents auront remplis leurs engagements.

Pour finir, la CFDT souhaite saluer l'important travail du service Parcours Professionnels et de la DRH à la fois dans ce travail de refonte et les bonnes conditions de dialogue et de négociations sur ce dossier qui aura des conséquences importantes sur les carrières de nombreux agents. »

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

« La charte de la mobilité sonne la fin d'un grand principe voulu par Edmond HERVÉ qu'était le maintien dans l'emploi. C'est un acquis social majeur qui va être supprimé. Comme pour les 1607h, la loi de modernisation de la fonction publique de 2019, nom ironique donné par le Gouvernement MACRON pour détruire le statut protecteur de la fonction publique, permet aux collectivités d'aller toujours plus loin dans la suppression d'acquis sociaux et rendre la fonction publique de plus en plus inhospitalière.

Sans surprise le syndicat FO votera défavorablement pour cette charte. Aussi n'ayant pas d'obligation légale, nous demandons le retrait de ce point du Comité Technique.

Si l'employeur souhaite maintenir ce point, nous souhaiterions avoir des précisions.

Les moyens humains de la mission Parcours Professionnels seront-ils renforcés ? Car actuellement ceux-ci ne sont pas compatibles avec un suivi resserré comme le prévoit cette charte.

Nous souhaitons que les agents puissent solliciter l'interruption d'une mission dès que le cadre n'est plus respecté, par exemple pour l'agent devant être en doublon pour acquérir les compétences se trouve finalement seul à occuper pleinement le poste.

Concernant les postes à pourvoir et postes vacants, nous réclamons qu'avec la mise en place de la charte de mobilité, qu'en permanence les postes vacants soient portés à la connaissance des organisations syndicales et non seulement les offres d'emploi, quid des postes non pourvus et occupés temporairement par des contractuels.

Nous réclamons que les postes vacants soient préemptés dès lors qu'un agent en PPR remplissant les compétences requises, soumet sa candidature.

Nous sommes également contre la rétrogradation prévue par la charte.

Le seul point positif de cette charte, est l'accès à la PPR pour tous les agents positionnés en mobilité. Nous tenions à le souligner.

Il n'y a pas d'urgence à appliquer cette charte aussi nous demandons que l'on en rediscute dans un temps ultérieur lorsque la politique de prévention ambitieuse promise par l'employeur sera effective. Encore une fois, comme pour la reconnaissance de la pénibilité a minima, la charrue est mise avant les bœufs. »

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) partage totalement les propos de la CFDT surtout ceux concernant le nombre d'agents du service Parcours Professionnels qui est insuffisant.

Il demande ensuite si un agent peut refuser ou interrompre une mission. Il indique que la réponse est négative dans le document mais ne comprend pas pourquoi il n'est pas possible de prendre en considération les difficultés professionnelles comme décrites dans la définition même de la mobilité contrainte.

Il souhaite savoir également ce qu'il en est du régime indemnitaire lorsqu'un agent se forme à un métier correspondant à un métier en catégorie hiérarchique inférieure.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) souligne qu'une grande majorité des questions et remarques faites ont été déjà soulevées lors des 7 groupes de travail sur la charte de la mobilité, animés par monsieur LAFONT. Il se permet donc de ne pas répondre aux questions qui ont déjà été traitées.

Il précise qu'il est faux et trompeur de dire que la charte consacre la fin de la reconversion alors qu'elle est tout l'inverse. L'objectif de cette charte est de s'emparer du cadre juridique qui est applicable et de savoir comment s'organiser au sein de la DRH, pour faire en sorte que le suivi soit le plus clair et le plus structuré. Elle a le mérite de clarifier les modalités d'intervention, la responsabilité de l'employeur, des directions et des agents. En effet, ces derniers sont, quel que soit leur niveau de formation initiale, les premiers à être acteurs de leur parcours professionnel.

Enfin il indique que quelques ajustements pourront être apportés puisque le dialogue avec les directions va continuer et qu'un bilan à 6 mois est possible.

M. MILLET (CFDT) demande si les contractuels sont concernés par ce dispositif même s'il sait que la loi prévoit qu'ils soient traités de la même manière. Il demande une garantie de l'employeur en ce sens.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) confirme que les contractuels sur les postes permanents sont éligibles à l'accompagnement évoqué dans la charte.

Mme POUBANNE (CFDT) demande à ce qu'une ligne à ce sujet soit ajoutée à la charte.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) confirme qu'une ligne sera donc ajoutée dans la charte.

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 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		5	8

*À partir de ce point, SUD ne dispose que d'une voix délibérative

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

Mme DENOUIL (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Vous nous présentez aujourd'hui de nouveaux critères internes pour les avancements de grade des agents de catégorie C et B.

La CFDT le revendique depuis longtemps et nous avons déjà obtenu le passage au dernier grade de catégorie C 5 ans avant la retraite en 2021, au lieu de 3 ans.

Le vote de la CFDT en avril 2021 sur le dossier des Lignes Directrices de Gestion a été conditionné par l'obtention de ces négociations cette année. Vous avez tenu parole.

Pour les agents de parcours 1 de C, avancer au dernier grade 10 ans avant l'âge légal de départ en retraite, c'est-à-dire 52 ans, cela revient à dérouler aux conditions des agents classés en carrière professionnelle en 2007. Quelle avancée en 5 ans, 4 si on tient compte de la mise en place tardive des nouveaux parcours, pour des agents dont les métiers ne déroulaient pas du tout au dernier grade de C jusque-là, voire étaient bloqués à l'échelle 4 de l'époque.

En effet, aujourd'hui, si on tient compte d'une moyenne d'âge d'environ 30 ans au moment des recrutements, ces collègues peuvent dérouler jusqu'au dernier échelon de leur catégorie.

Cela représente également une poursuite de la réduction salariale femme-homme, les métiers de parcours 1 étant essentiellement féminisés, tant sur la rémunération durant la carrière que lors du passage en retraite.

Quant aux parcours 2 et 3 de catégorie C, la réduction de la durée dans le deuxième grade est une avancée à corréliser avec la mise en place des nouvelles grilles de janvier 2022.

Nous redirons ici l'insatisfaction de la CFDT en ce qui concerne les agents de maîtrise. Même si leurs déroulements de carrière actuels semblent cohérents avec ceux des autres catégories, il n'en reste pas moins que la différence de rémunération leur paraît moindre par rapport aux responsabilités demandées.

Quant aux déroulements de carrières des agents de catégorie B, la CFDT le dit depuis des années, les ratios liés sont très pénalisants pour la carrière des agents et empêchent toute lisibilité sur les avancées obtenues en 2019. Supprimer les critères internes pour les avancements liés à l'examen professionnel est une bonne chose, cela devrait inciter les agents à passer ces mêmes examens professionnels. Nous le disons au conditionnel car, et cela aussi la CFDT le dit depuis longtemps, il faut davantage communiquer sur ces ratios liés, les agents n'en ont pas connaissance et ne comprennent pas suffisamment les enjeux des examens professionnels. Pour que cette mesure soit efficace, l'employeur doit communiquer envers les agents mais aussi former les encadrants de proximité à ces questions pour un meilleur accompagnement hiérarchique.

Nous ne reviendrons pas sur les nouveaux critères pour les filières médico-sociales, suite à de nombreuses modifications liées au Ségur de la santé, signé par la CFDT au niveau national. En effet, les critères proposés sont cohérents avec ceux des agents de même catégorie sur les autres cadres d'emploi. Cependant, pour les nouvelles grilles d'auxiliaire de puériculture et aide-soignant, la CFDT regrette fortement que le décret sorti en fin d'année dernière impose à nos collègues de rester 5 ans sur le grade, sans reprise d'ancienneté des services effectués sur les mêmes missions mais en C, avant de pouvoir bénéficier d'un avancement de grade. Notre section CFDT a fait remonter notre étonnement auprès de la fédération nationale Interco CFDT pour que ce sujet soit porté.

En conclusion, la CFDT est satisfaite de ces nouvelles modalités qui apportent, notamment pour les agents de catégorie C, de vraies avancées avec un regret toutefois pour les agents de maîtrise. »

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

« Le syndicat FO a toujours milité pour l'application des seuls critères statutaires comme critères d'avancement pour tous les agents et continuera à œuvrer en ce sens. Aussi nous approuvons l'accès aux conditions statutaires au 2nd grade pour les Catégories C et B, ainsi que pour les A dès le parcours 3.

Nous estimons que c'est à travers le régime indemnitaire que l'employeur doit valoriser les contraintes, la technicité, l'expertise et l'encadrement hiérarchique et non pas en ralentissant plus ou moins les carrières. La mise en place de critères internes d'avancement constitue de fait une sanction indirecte en fonction du Parcours.

À cette demande formulée dès 2018 et réitérée à de nombreuses reprises, l'administration a toujours souhaité maintenir les critères internes d'avancement. Dans ce contexte le syndicat FO a formulé dès 2019 des propositions d'amélioration des conditions d'avancement. Pour les catégories C elles étaient les suivantes :

- Parcours 1 : FO réclamait 13 ans en C2 ou 6 ans avant l'âge légal à la retraite,
- Parcours 2 : FO réclamait 10 ans en C2 ou 6 ans avant l'âge légal à la retraite,
- Parcours 3 : FO réclamait 8 ans en C2 ou 6 ans avant l'âge légal à la retraite.

Nous sommes satisfaits que nos demandes aient été retenues pour les P3 et P2, avec un seuil minimum porté à 10 ans avant l'âge légal de la retraite au-delà de nos espérances.

Seule ombre au tableau, la non mise en place d'une durée maximale en C2 pour le Parcours 1. Sans ce dispositif un agent recruté statutairement à 20 ans restera bloqué 24 ans en C2 là où le statut prévoit 5 ans.

Aussi pour valoriser leur courage et leur dévouement, les agents en parcours 1 ne méritent pas cette peine alors qu'ils accomplissent souvent les tâches les plus ingrates mais les plus indispensables pour que la Ville de Rennes préserve son image de ville où il fait bon vivre car ils débarrassent quotidiennement l'espace public de tonnes d'immondices.

Aussi FO réitère sa demande de porter à 13 ans la durée en C2 pour les agents de Parcours 1.

Pour le reste, nous approuvons l'ensemble des propositions d'amélioration des conditions d'avancement pour les catégories A, B et C. Nous saluons le geste consenti envers les agents concernés, qui constitue également une mesure forte d'amélioration du pouvoir d'achat pour les agents qui seront concernés par des avancements de grade avancés. Nous voterons favorablement. »

Mme LESUR (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Bien qu'il soit nécessaire de relever le niveau des rémunérations des fonctionnaires à hauteur de l'inflation, cela ne suffira pas à rattraper les années de gel du point d'indice ni de résoudre le tassement des grilles pour toutes les catégories hiérarchiques confondues.

En effet, face à une inflation considérable et pour relever les plus basses rémunérations à hauteur du SMIC, le Gouvernement a été contraint de prendre pas moins de 3 décrets en 8 mois.

Concrètement, les fonctionnaires occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'IM 352 doivent percevoir le traitement afférent à l'IM 352 pour ne pas être en dessous du SMIC.

L'ensemble de ces agents touchera donc 3,89 euros de plus que le SMIC.

Pour exemple sur l'échelle C1 début de carrière, la rémunération est de 1649,47€ bruts et en fin de carrière de 1790,05 € bruts ce qui correspond à une augmentation de 140,58 euros sur une carrière de 19 ans.

Le point d'indice détermine la rémunération des fonctionnaires. L'indice fixe donc le salaire mensuel. Il évolue par l'avancement d'échelon défini dans un déroulement de carrière aux critères statutaires. Dans nos Collectivités, outre les critères statutaires, des critères internes sont exigés, ce qui entraîne forcément un déroulement de carrière plus lent et donc défavorable aux agents.

Par exemple, un agent en C2 perd 4 ans sur sa carrière.

Si aujourd'hui, nous notons une évolution dans les avancements de grade, la CGT et son UGICT réitèrent la demande de supprimer les critères internes. »

M. MORANDEAU (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous constatons une avancée sur les carrières pour les catégories B et C avec une revoyure du PPCR. Pour rappel SUD est opposé au PPCR au rabais avec les parcours en interne puisque nous sommes pour le statutaire.

Notre employeur a su se saisir de notre demande lors de la mise en place du PPCR en local, notamment sur les CP1 d'accéder à la C3 10 ans avant l'âge légal de la retraite au lieu de 5 ans jusqu'à ce jour. Nous notons aussi un effort pour les CP2 pour qui l'accès au C3 sera de 10 ans au lieu de 13 ans. Et pour les CP3, 8 ans au lieu de 10 ans.

Pour les catégories B, nous notons que suite à l'obtention de l'examen les conditions statutaires seront appliquées, ce que SUD revendique dans le meilleur des mondes pour l'ensemble des catégories.

Lors de réunions syndicales, les agent.es de nos Collectivités nous ont exprimé le fait de ne pas vouloir de primes puisque celles-ci sont incertaines dans la durée. Mais ont émis le souhait d'une revalorisation fixe via l'IFSE et aussi la suppression

du P1 pour les catégories C et de ce fait de n'avoir que 2 parcours comme pour la catégorie B. Nous vous demandons donc de répondre favorablement à cette demande de longue date.

Mesdames, Messieurs les élu.es, il y'a urgence sociale, il faut réagir dès aujourd'hui pour l'ensemble de collègues de toutes les catégories et ne pas attendre la deuxième partie du mandat. »

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)

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 magasinière du dépôt des matériaux	Adjointes 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	Adjointes 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 :

Mme POUBANNE (CFDT) demande si sur le poste de l'Opéra, la NBI d'encadrement d'équipe à vocation technique d'au moins 5 agents est prévue.

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

	Pour	Contre	Abstention	
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		

Avis favorable

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

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			

Avis favorable

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

Mme DENOUAL (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Vous nous présentez aujourd'hui un rapport sur les mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents de nos 4 collectivités.

Lors de la rencontre de l'intersyndicale CFDT-SUD-CGT-UNSA avec madame la Maire et vous-même, madame ROUSSET, vous avez pu faire des annonces positives qui vont se traduire à court terme comme la mise en paie de la revalorisation du point d'indice dès la paie d'août, la revalorisation du chèque déjeuner au 1er octobre à 8 euros, le maintien des tarifs pour la restauration adulte ou encore le début de l'audit sur l'action sociale de nos Collectivités et du CASDEC cet automne.

Vous nous faites également part d'évolutions positives pour les agents depuis le début de l'année dont certaines appliquées du fait de mesures nationales, comme les revalorisations de grilles ou encore celle du SMIC.

La CFDT a eu l'occasion de s'exprimer plus tôt dans cette instance sur les modifications de déroulement de carrière, notamment pour les agents de catégorie C.

Il n'en reste pas moins que cela paraît encore insuffisant à court terme pour nos collègues. Comme nous l'avons déjà dit en déclaration liminaire, la revalorisation du RIFSEEP paraît trop lointaine pour la CFDT. Vous avez pu chiffrer dans votre communication l'effort financier porté par nos Collectivités sur les points énoncés plus tôt, 8 millions d'euros. Il nous semble pourtant que vous portiez au niveau national, une augmentation du point à 5%, effort financier qui aurait été approximativement de 10 millions d'euros. La CFDT demande à ce que ce delta de 2 millions d'euros soit utilisés pour revaloriser le RIFSEEP, prioritairement à destination des agents de catégorie C.

La CFDT insiste à nouveau pour que soit ré-ouvertes les négociations sur la rémunération des agents contractuels et vacataires. Le taux de vacation doit être revu pour les vacataires autres que ceux travaillant dans le secteur de l'animation péri et extra-scolaires, nous pensons ici au secteur culturel ou encore sportif.

Les contractuels sur contrats dits « courts » doivent percevoir le RIFSEEP dès le début de leur contrat. Outre un problème de pouvoir d'achat, cela participerait sans doute pour beaucoup à la résolution de problèmes d'attractivité dans certains secteurs.

Quant aux assistantes maternelles, pour lesquelles vous avez revalorisé les indemnités d'entretien et de petit équipement, la CFDT revendique toujours une révision de leurs rémunérations. En effet, leur taux horaire est bien en deçà de ce qui se fait sur le bassin rennais actuellement. En cette période de pénurie d'assistante maternelle qui ne va faire que s'accroître du fait de la pyramide des âges de ces professionnelles sur le territoire, il devient urgent de rendre attractif ces métiers, d'autant plus au sein de notre Collectivité.

Pour revenir à la rencontre du 30 juin, d'autres pistes ont été évoquées, instruites sur du plus long terme et qui vont dans le bon sens. La CFDT saura revenir vers vous afin d'enrichir le dossier sur l'action sociale, en complément de vos pistes autour de la protection sociale, de l'accès au logement, etc.

Le travail sur ce sujet est loin d'être fini tant les besoins des agents sont importants au vu de la situation actuelle et des scénarios envisagés autour de l'évolution de l'inflation. »

M. JOURDAN (FO) donne lecture de la déclaration suivante :

« Dès le mois de mars le syndicat FO réclamait de la part de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole des mesures en faveur du pouvoir d'achat à cause de la flambée des prix des carburants et de l'énergie. Tout d'abord, par l'attribution d'une prime de 30€ brut/mois en attendant la revalorisation du point d'indice, puis au Comité Technique d'avril dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion, nous réclamions des mesures spécifiques comme la revalorisation du chèque déjeuner, la rediscussion du RIFSEEP pour les 4 prochaines années, l'amélioration des déroulements de carrières, des mesures spécifiques en faveur des contractuels et vacataires.

Le choix de la Collectivité s'est porté sur la revalorisation du chèque déjeuner à hauteur de 1€ à la charge exclusive de l'employeur. Nous approuvons cette mesure car elle entraînera un gain de pouvoir d'achat pour les bénéficiaires. Par contre nous déplorons qu'il y ait des exclus à cette mesure comme les agents logés, les agents bénéficiant d'avantages en nature ou les utilisateurs de la restauration collective. Pour ces agents le syndicat FO souhaite qu'une prime de 20€ bruts leur soit allouée.

Nous sommes satisfaits que les autres syndicats soient allés également sur cette thématique car effectivement ensemble nous sommes plus forts mais nous déplorons que pour certains ce ne soit qu'un slogan électoraliste. Dans leur publication du 30 juin, l'intersyndicale CGT-SUD-CFDT-UNSA indiquait que le RIFSEEP serait renégocié en 2023. Or les propos de l'administration face aux représentants FO le 30 juin ne mentionnaient nullement ce point. De même cet élément ne figure pas dans la communication officielle de l'employeur diffusée le 4 juillet. Aussi nous souhaiterions savoir si comme le mentionne l'intersyndicale, le RIFSEEP sera renégocié en 2023. »

Mme LESUR (CGT) donne lecture de la déclaration suivante :

« Les résultats des dernières élections législatives montrent la profonde aspiration au changement que les citoyens ont exprimée à cette occasion. L'orage politique annoncé a bien eu lieu. L'arrogance antisociale a pris l'eau. Mais au bout du chemin, il n'y a rien à gagner et beaucoup à perdre sauf pour les plus riches qui nous rejouent la grande scène du « plutôt extrême droite » que le Front Populaire. C'est un jeu dangereux. Surtout ne pas tomber dans le piège.

Pour nous, organisations syndicales, nous devons bien prendre la mesure du nouveau contexte politique afin d'obtenir des avancées sur les revendications des employés en mettant sur la table, le plus largement possible, des propositions sociales et économiques.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques vient d'annoncer une augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice applicable au 1^{er} juillet, alors que l'inflation sur un an est actuellement de 5,2%.

Pour autant, au regard des pertes accumulées ces dernières années et de l'inflation à venir, cette mesure est nettement insuffisante et appelle une revalorisation plus forte des salaires et du pouvoir d'achat.

Après un dégel insuffisant, il faut des augmentations à la hauteur de l'urgence sociale. Si les augmentations de plusieurs dizaines d'euros visibles sur les fiches de paye seront évidemment bienvenues, elles ne compensent pas les pertes cumulées par plus de 10 ans de gel du point d'indice. En effet, cette hausse est nettement insuffisante et ne permet pas une revalorisation à la hauteur des qualifications ni de l'inflation. Le dégel du point d'indice permet tout juste de rattraper les minimas des grilles salariales de la fonction publique au-dessus du SMIC. Cette mesure appelle donc une revalorisation plus forte.

Les annonces gouvernementales d'aujourd'hui et l'engagement de nos élus rennais sur l'action sociale nous encourage à poursuivre l'effort revendicatif en vue de la tenue de prochaines réunions sur ce sujet.

Je profite de ce temps de parole pour vous annoncer officiellement mon départ en retraite le 1^{er} septembre 2022.

Je suis entrée à la Ville de Rennes par la petite porte en 1977 en tant qu'animatrice vacataire, avec un 1^{er} salaire de 367 francs soit 53 euros. J'en sors aujourd'hui toujours par la petite porte en tant qu'ASEM itinérante, un des plus beaux métiers du monde, malheureusement mal reconnu comme tant d'autres.

Je pars avec de bons et mauvais souvenirs que je ne détaillerai pas afin d'éviter d'abuser de votre temps.

Ma richesse n'est pas avec ma future pension de retraite mais dans mes rencontres humaines, professionnelle et syndicales. Je suis riche de par les échanges, les partages, les luttes, les avancées sociales, enfin ce qu'il en reste.

L'anti vieillissement, c'est l'espoir d'aller plus loin, d'avancer pour un monde meilleur, un monde humain, sans discrimination. Le plus bel objectif de la vie c'est d'aller jusqu'au bout de nos rêves. Et la vie ne s'arrête pas avec l'âge de la retraite.

Pour un service public de qualité, je vous souhaite à toutes et tous une bonne continuation dans vos missions, que celles-ci restent du genre humain pour des jours heureux dans nos chères Collectivités. Merci pour votre écoute et merci aux

camarades syndicaux d'avoir fait part de leur reconnaissance. Et j'ajouterais que quand les syndicalistes ne se serrent plus la main, c'est le patron qui se les frotte et les agents en pâtissent. »

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) remercie madame LESUR et lui annonce qu'un temps lui sera consacré après la séance.

M. MORANDEAU (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous devons reconnaître que les élu.es ont en partie pris en compte le mécontentement sur le pouvoir d'achat des collègues de nos Collectivités. Pour exemple la revalorisation du montant du chèque déjeuner à 8€, sans augmentation de la participation des agent.e, est une bonne chose et correspond à la demande de l'intersyndicale CFDT, CGT et son UGICT, l'UNSA et bien évidemment SUD SOLIDAIRES.

Cela va représenter une augmentation du pouvoir d'achat de 20 €/mois pour les agent.es qui en bénéficient.

Mais malgré ces avancées, nous pensons qu'il faut aller plus vite et que d'autres coups de pouce doivent être faits pour l'ensemble des agent.es.

Le Gouvernement vient de revaloriser, sans aucune concertation, le point d'indice de 3,5 % alors que dans le même temps les médias nous parlent d'une inflation pour le mois de septembre de 7%. Pense-t-il sérieusement que les gens vont se contenter d'un sparadrap sur une hémorragie ?

Nous allons certainement assister à des mouvements sociaux sur les derniers mois de l'année.

Mais pour en revenir aux souhaits des agent.es de nos Collectivités, dès cette année nous devons renégocier les montants de l'IFSE pour toutes les catégories avec une mise en place dès janvier 2023. Ainsi l'ensemble des collègues se sentira reconnu pour la qualité d'un service public qu'il rend quotidiennement aux habitant.es de nos Collectivités. »

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) rappelle que la réponse de madame la Maire lors de la rencontre a été claire s'agissant du RIFSEEP. 2023 n'a pas été évoqué, surtout que le contexte est actuellement incertain sur les ressources financières et les liens financiers entre l'État et les collectivités. Il comprend cette revendication mais la porte pour le moment reste fermée sur l'éventualité d'une ouverture de négociations en 2023.

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			

Clôture de séance à 12h44

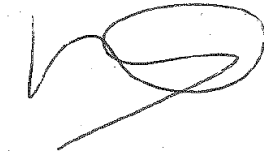
Fait à Rennes, le 7 juillet 2022

LA PRÉSIDENTE

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.

Emmanuelle ROUSSET

LE SECRÉTAIRE

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, circular loop followed by a horizontal stroke and a vertical stroke.

Cyrille MOREL

LE SECRÉTAIRE ADJOINT

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.

Stéphane MORANDEAU