

**Non
adopté**

Comité Technique commun du 9 juin 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, Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Erwan CADRAN, M. Antonin LE MOAL, Mme Aurore RAMAUGE, 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 (*excusée*), 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 (*excusé*), Mme Catherine CLOAREC CADIOU (*excusée*), Mme Isabelle MORILLON, M. Nicolas GAUVAIN (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

Elus SUD : Titulaires : M. Stéphane MORANDEAU (*excusé*), M. Gérard GENDROT (*excusé*), Mme Magali REDOUTE.

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

Elus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, M. Emmanuel GUIHUR, Mme Fabienne LAURENT.

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

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

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

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETAIRE : Cyrille MOREL
SECRETAIRE ADJOINT : Josiane DENOUAL (CFDT)

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 :

Mme Sophie KAPLAN, Directrice de la Crie (point 3A),
Mme Morgane GERMAIN, chargée de mission Organisation du Temps de Travail à la Direction de la Culture (points 3A, 3B, 3C, 3D, 3E),
M. Corentin LE POULICHET, Responsable de la Mission Temps de Travail (points 3A, 3B, 3C, 3D, 3E, 3F, 3G),
M. Jean-Roch BOUILLER, Directeur du Musée des Beaux-Arts (point 3B),
Mme Valérie AUVERGNE, Directrice de la Maison du Livre (point 3C),
Mme Sarah TOULOUSE, Responsable du Département du Patrimoine de la Bibliothèque de Rennes Métropole (point 3D),
Mme Nathalie RIBET, Responsable du Soutien aux projets culturels (point 3E),
Mme Marion GILBERT, Responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées (points 3F, 3G, 4A et 5),
Mme Laurence BOTHÉ, Responsable du pôle Établissements de la Direction des Personnes Âgées (points 3F, 3G, 4A et 5),
Mme Corinne POULAIN, Directrice des Champs Libres (point 4B),
M. Vincent PERES, Directeur adjoint des Champs Libres (point 4B),
M. Vincent FIEVEZ, Responsable du Service Imprimerie (point 4C),
M. Valmont SMITSHUIJZEN, Responsable de la plateforme logistique et des livraisons (point 4E),
Mme Corinne LEFRANC, Responsable de la Mission Administration Moyens Achats (point 4E),
Mme Sophie PESQUER, Responsable du Service Paie-Carières-Prestations (point 4F).

La séance est ouverte à 09h07 et close à 11h49

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

INFORMATIONS PREALABLES	5
DÉCLARATIONS PRÉALABLES	5
POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE	7
POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES COMITÉS TECHNIQUES COMMUNS DU 3 MARS 2022, DU 7 AVRIL 2022 ET DU CT-CHSCT EXTRAORDINAIRE DU 10 MARS 2022 (AVIS).....	8
POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LA CRIÉE, CENTRE D'ART CONTEMPORAIN : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	8
POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – MUSÉE DES BEAUX-ARTS : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	10
POINT 3C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – MAISON DU LIVRE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)	13
POINT 3D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – BIBLIOTHÈQUE DES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	15
POINT 3E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – SALLE DE LA CITÉ ET THÉÂTRE DU VIEUX SAINT ETIENNE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)	17
POINT 3F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES – SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	18
POINT 3G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES – RÉSIDENCE AUTONOMIE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	20
POINT 4A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : ADAPTATION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS).....	22
POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : SÉCURISATION DE NUIT – BILAN ET AJUSTEMENTS (AVIS)	22
POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : MODIFICATION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS).....	25
POINT 4C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS – SERVICE IMPRIMERIE : ÉVOLUTION DU SERVICE – INTÉGRATION DE LA CELLULE AFFRANCHISSEMENT / VAGUEMESTRES (AVIS).....	27
POINT 4D : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS : ORGANISATION DU SEO : BILAN ET AJUSTEMENTS (AVIS).....	29
POINT 4E : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS – UNITÉ MAGASINS : ÉVOLUTION DU SERVICE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS).....	31
POINT 4F : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : ORGANISATION DU SERVICE PAIE-CARRIÈRES (AVIS).....	32

POINT 6 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION DE LA POLICE MUNICIPALE ET DU DOMAINE PUBLIC : MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE (AVIS)	34
POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : RÈGLEMENTS INTÉRIEURS ET DÉLIBÉRATION (AVIS).....	36
POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2022 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)	37
POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)	41

INFORMATIONS PREALABLES

Pour le syndicat CFDT, messieurs Mickaël BIDEAULT et Olivier BARBET sont respectivement remplacés par madame Alison DE ROSA et madame Séréna LENEVEU. SUD ne dispose que d'une voix délibérative.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

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

« Le blocage du point d'indice depuis quasiment 10 ans impacte considérablement le pouvoir d'achat, le pouvoir de vivre des fonctionnaires qui demande des réponses rapides. Personne dans cette salle ne peut ignorer l'inflation galopante sur les produits du quotidien : alimentation, carburant, énergie, etc... »

Les agents de nos Collectivités, à l'instar de tous les français, en pâtissent. Seulement, si les salariés au SMIC ont été augmentés de 2,65% au 1^{er} mai, ce n'est pas le cas de tous les agents, hormis les agents sur les 7 premiers échelons de catégorie C. Le dégel du point d'indice, annoncé depuis mars 2022 et dont on ne voit toujours pas pointer le bout de son nez, ressemble de plus en plus à l'horizon. Les agents n'y croient plus et se tournent vers leur employeur afin de demander des mesures locales d'augmentation du pouvoir d'achat.

La mobilisation de demain, à l'appel de l'intersyndicale CFDT, SUD, CGT et son UGICT-CGT et l'UNSA, permettra de faire entendre les revendications des agents autour de la revalorisation du montant du titre restaurant et de l'IFSE socle.

Autre sujet : une nouvelle fois, ce Comité Technique voit l'aboutissement de nombreux chantiers OTT, notamment pour des services fortement impactés par la perte des repos compensateurs comme certains établissements de la Direction de la Culture et ceux de la Direction des Personnes Âgées.

Ces nouvelles organisations de travail ont été construites dans un cadre temporel très contraint, rendant très difficile le nécessaire travail participatif pour de nouvelles organisations de travail comprises et acceptées. Cadre tellement contraint que certains aménagements ont été repoussés à janvier, le temps manquant pour un travail de qualité. Nous avons tous ici une idée du travail d'orfèvre nécessaire à la manipulation de plannings permettant un service à l'utilisateur de qualité, anticipant au maximum les problèmes inévitables, etc...

Pour le secteur culturel, la multiplicité des équipements, des unités de travail aux fonctionnements et aux contraintes très différents auraient nécessité davantage de temps, un accompagnement extérieur (comme ont pu bénéficier d'autres directions comme la DPAG et la DS) et surtout un état des lieux préalable précis. Le manque de culture RH partagé au sein de cette direction et notamment sur les questions d'organisation du travail a renforcé cette impression d'OTT revues à marche forcée et n'a pas aidé à apaiser la colère suite à la suppression des repos compensateurs. Les groupes de travail avec les agents ont quelques fois été poussifs et les réunions de présentation avec les organisations syndicales se succédant avec des délais très contraints pour s'approprier les enjeux et propositions et surtout faire des propositions d'amélioration. Cet état de fait a pu nuire au dialogue social, dialogue social pourtant bien rôdé dans cette direction et malgré de bonnes intentions partagées.

La CFDT peut aujourd'hui se demander quelle cohérence entre toutes ces nouvelles organisations ? Est-ce que les objectifs visés sont atteints ? Les moyens utilisés pour y parvenir sont-ils comparables, en tenant compte des disparités de contraintes, de fonctionnements ?

C'est pour cela que la CFDT demande la mise en place d'un comité de suivi, issu de ce Comité Technique. Comité de suivi qui devra permettre d'évaluer la cohérence entre les OTT et également de mutualiser les outils sur ces sujets, en faisant en sorte que les bonnes idées essaiment.

Ce comité de suivi devrait également nous permettre d'évaluer l'impact de ces nouvelles organisations sur la pose des congés, les remplacements, l'absentéisme, sur la santé des agents. Ce sera aussi l'occasion pour ce comité de suivi de voir comment intégrer les travaux sur la souplesse horaire, travaux qui auront une incidence certaine sur les règlements OTT.

Ce comité de suivi permettra de faire vivre ces organisations en fonction des évolutions de vie des services et des évolutions réglementaires. Une OTT représente l'organisation du travail mais également l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et, nous avons pu le constater ces deux dernières années, les besoins et contraintes des agents évoluent très vite. Il sera bon que les Collectivités soient agiles sur ce sujet. Merci. »

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

« Pouvoir d'achat : FO avait réclamé dès le mois d'avril des mesures en faveur du pouvoir d'achat pour tous les agents et ce auprès de l'employeur car les mesures prises par l'État sont insuffisantes. Nous remercions l'Intersyndicale de venir également sur cette thématique même si nous jugeons leurs revendications insuffisantes puisqu'elles excluent trop rapidement les contractuels et les vacataires qui sont les grands perdants de cette inflation. Aussi nous souhaitons, lorsque

nous allons vous rencontrer, madame ROUSSET, que les échanges puissent être constructifs et aboutir à de véritables avancées pour les agents en attendant la revalorisation du point d'indice.

Police Municipale : pour des raisons budgétaires le projet de la maison de la tranquillité a été abandonné. Aussi avec le départ imminent des pompiers du Palais Saint-Georges, nous demandons que les places de parking existantes soient maintenues et soient attribuées aux agents de Police Municipale pour assurer leur sécurité au quotidien. Cette demande atteindra deux objectifs : limiter les coûts inutiles et assurer la sécurité des agents dans l'exécution de leurs missions au quotidien. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« La section syndicale SUD Solidaires ne reviendra pas une troisième fois sur le pouvoir d'achat puisque nous l'avons déjà évoqué lors des Comités Techniques du 3 Mars et du 10 Avril et que nous allons avoir un échange sur ce sujet en Intersyndicale.

Au 1^{er} juin dernier, s'est déroulée la signature du nouveau plan d'action Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2022/2025 en présence de mesdames ROUSSET, LETOUNEUX et ZAMOR.

L'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est depuis très longtemps une valeur portée par le syndicat SUD Solidaires. Le plan présenté pour 2022/2025 par nos collectivités, a le mérite d'exister et d'être porté par nos élu.es et l'administration. Les 7 axes présentés sont tous des axes forts et la présentation sur le papier est très ambitieuse.

Pour autant, qu'en sera-t-il réellement sur le terrain car certains de ces axes sont remis en avant à chaque plan et malheureusement les avancées n'y sont pas ? Notamment sur les écarts de rémunérations où encore beaucoup de femmes se retrouvent sur le parcours 1. Il en est de même pour l'accès à la formation où les Directions hautement féminisées comme la DPE, la DPAG, la DEE sont encore pénalisés et que la pénurie de personnel actuelle va encore accentuer.

Ces mêmes Directions sont impactés dans l'articulation vie privée vie professionnelle : difficulté de garde avec un cout financier important et pour les femmes travaillant en horaires atypiques bien sûr pas de souplesse horaire puisque dans ces 3 Directions puisqu'elles travaillent avec de l'humain.

Dans ces mêmes Directions, on retrouve beaucoup de collègues en mobilité contrainte pour raisons de santé alors il va de soi que l'axe 6 doit remplir au maximum les objectifs fixés.

Enfin l'axe 7 « lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations », autre valeur portée par SUD Solidaires, nous le savons toutes et tous, nous avons beaucoup à faire dans nos Collectivités, tant en matière de communication que de sensibilisation. Mais il faut espérer une évolution des mentalités. Nous insistons sur la formation des encadrant.es de proximité, sur le développement de référent.es et sur la nécessité de communiquer sur l'existence de Discrim'alerte auprès de nos collègues car comme le soulignait l'auditrice sur le label AFNOR, les agent.es qu'elle a interrogés n'en avaient pas connaissance.

La section syndicale SUD Solidaires espère vraiment que les actions engagées sur le papier pourront se réaliser sur le terrain et que cela ne restera pas une belle vitrine rennaise. »

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

« Le 31 mai dernier, les représentants nationaux de la CGT Fonction Publique ont rencontré le nouveau Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, monsieur GUERINI.

Lors de cet entretien, le ministre a évoqué trois axes majeurs en introduction :

- L'urgence sur le pouvoir d'achat,
- Les transformations plus structurelles à travailler à moyen terme,
- La réussite nécessaire des élections professionnelles notamment en termes de participation.

Il a précisé que le dossier des retraites sera prioritairement géré par le ministre du Travail, même si des aspects nécessitent un traitement interministériel impliquant la fonction publique.

Mais nous n'allons pas développer plus avant ce sujet du pouvoir d'achat car des actions sont en cours dans nos collectivités.

Pour autant, il ne faut pas que les Collectivités, comme les nôtres, attendent tout du Gouvernement pour être dans l'obligation de mettre en place des moyens financiers pour répondre aux mesures imposées. Nos Collectivités se doivent aussi d'être à l'écoute de leurs services et directions. Ceux-ci constatent de plus en plus souvent des départs d'agents vers d'autres collectivités qui offrent des rémunérations plus importantes, des jours de repos plus nombreux, des aides sociales plus conséquentes et ce, parfois, sans avoir à quitter le territoire rennais.

Nous en profitons pour vous inviter à lire sur notre site internet que nous avons publié ce matin, l'article de la Gazette des communes, en date du 8 juin 2022, intitulé « La fonction publique face à la crise des vocations » qui débute ainsi : « Salaires, attractivité, dégel du point d'indice et son financement... À l'orée d'un nouveau quinquennat, quelles sont les attentes, les besoins et les urgences des acteurs territoriaux ? François DELUGA, président du CNFPT, Johan THEURET, cofondateur de Sens du service public, Hélène GUILLET, présidente déléguée du SNDGCT (Syndicat National des Directeurs Généraux

des Collectivités Territoriales) et Jésus DE CARLOS, secrétaire général de l'UFICT CGT, ont répondu aux questions de la Gazette des communes à l'occasion d'une table ronde. » Je vous souhaite une bonne lecture, c'est très intéressant.

Nous souhaitons juste dans nos propos introductifs vous compter une anecdote : le jour de la fête des retraités, organisée par le CASDEC comme tous les ans et en présence madame la Maire Présidente, nous apprenons par une autre organisation syndicale, la situation d'une agente, vacataire dans les écoles rennaises depuis peu. Cette agente, arrivée également depuis peu à Rennes dormait dans la rue et craignait pour sa vie.

L'encadrement de l'agente se serait révélé impuissant à résoudre ce problème au motif qu'il y aurait d'autres agents dans cette situation.

Alors, au sein de nos Collectivités où le management bienveillant est de rigueur, nous souhaitons alerter l'ensemble des élus de la nécessité de prendre en compte cette problématique d'agents qui travaillent dans nos Collectivités et qui n'ont pas où se loger. Nous souhaitons alerter nos élus sur le fait que cette situation n'est sans doute pas un cas isolé et que des mesures doivent être prises. Il n'est pas non plus admissible que l'encadrement ne sache pas vers qui orienter les agents rencontrant ce type de difficultés. Il nous faut avoir à l'esprit qu'au-delà du pouvoir d'achat, très à la mode aujourd'hui suite à l'augmentation du coût du carburant, des denrées alimentaires, des collègues doivent également gérer la recherche d'un toit sous lequel dormir et vivre en sécurité. Il semble que cette situation soit prise en main par ALFADI Rennes (Associations humanitaires d'entraide sociales) et, dans l'attente de la prise en compte de son dossier, l'agente devrait obtenir une aide financière afin d'être admise à l'Hôtel social, tant mieux pour elle.

En conclusion, l'aide sociale est l'affaire de toutes et tous, et les informations nécessaires doivent être données aux encadrants afin qu'ils aient des pistes et les noms d'interlocuteurs vers qui diriger les agents en difficulté. Cela ne pourrait-il pas faire l'objet de formations obligatoires, au même titre, par exemple, même si la comparaison n'est pas la meilleure, des mesures liées à l'évacuation des locaux en cas d'incendie ? »

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) revient sur la dernière situation et répond que l'agent en question a été rencontré par les services. Elle doute que les appels téléphoniques à l'ensemble des élus individuellement soit la solution la plus efficace. En effet, la Collectivité emploie des assistantes sociales en interne qui ont d'ailleurs rencontré l'agent et ont pris en charge sa situation.

Concernant le pouvoir d'achat, elle précise que les élus ne sont pas en posture d'attente uniquement mais si le point d'indice augmente de 2 points ou de 10 points, les effets budgétaires ne sont pas les mêmes pour les collectivités. Des propositions peuvent être faites sur le pouvoir d'achat mais les capacités financières des collectivités sont en partie liées aux obligations réglementaires. Elle ajoute que cette question préoccupe sincèrement les élus qui constatent également le décrochage des agents notamment sur la rémunération. Ils pensaient que le dégel du point d'indice allait être tranché assez rapidement, ce qui aurait permis de travailler à d'autres scénarios complémentaires. En fonction de la hauteur des enjeux, des compléments pourront être apportés.

S'agissant de l'Action Sociale, elle confirme qu'elle est très importante. Elle indique qu'un travail est en cours dans le cadre de l'audit qui va se lancer à ce sujet. Elle ajoute que des marges de progrès sont à faire car en effet l'organisation est assez complexe entre ce qui relève de l'interne, de la DRH, de la question de l'accès au droit. Elle rappelle que même s'il y a une tension sur l'habitat, la Métropole est l'une de celles qui investit le plus et depuis longtemps sur cette question et qu'elle continue à innover mais il y aura certainement des choses à mener, à inventer au niveau de l'Action Sociale, pour répondre à l'enjeu de l'habitat.

Elle ajoute enfin qu'elle retient la proposition du comité de suivi des OTT de la CFDT car en effet il est important, et qu'il fait le lien avec l'intervention de SUD au sujet de l'Égalité. L'organisation du temps de travail n'est pas anodine pour permettre l'articulation vie professionnelle et vie personnelle. Elle ajoute que toutes ces OTT ont été menées de manière intense. Elle en profite pour remercier l'ensemble des services qui ont travaillé à cette réussite collective avec les organisations syndicales, et les agents afin de proposer des OTT cohérentes. La souplesse horaire devra être développée, des expérimentations pourront être menées notamment suite aux échanges de pratiques avec d'autres collectivités. Elle précise enfin que la DRH y est sensible et qu'il reste des choses à inventer ensemble.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Cyrille MOREL et madame Josiane DENOUAL (CFDT) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES COMITÉS TECHNIQUES COMMUNS DU 3 MARS 2022, DU 7 AVRIL 2022 ET DU CT-CHSCT EXTRAORDINAIRE DU 10 MARS 2022 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur : **les procès-verbaux des Comités Techniques Communs du 3 mars 2022, du 7 avril 2022 et du CT-CHSCT extraordinaire du 10 mars 2022 :**

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LA CRIÉE, CENTRE D'ART CONTEMPORAIN : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

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

« Le rapport présenté concerne l'OTT de la Criée Centre d'Art Contemporain. Ce rapport a comme premier objectif de formaliser les OTT de tous les agents de cette petite équipe.

Il a permis également de travailler sur de nouveaux horaires d'ouverture plus lisibles pour le public et correspondant aux effectifs et fréquentation du public, de mieux répondre à des attentes du service des publics concernant la planification des accueils de groupes et de se mettre en conformité suite aux nouvelles procédures de compensation du travail du dimanche et du samedi et de tout ce qui découle des 1607h dans nos Collectivités.

La CFDT souligne dans ce rapport la volonté de la Direction d'effectivement prendre en considération le bien être des agents en diminuant le rythme de travail trop contraignant et en baissant le nombre d'expositions par an. Ce sont principalement les organisations de travail du régisseur technique et de l'agent d'accueil qui sont concernées par ce rapport. Le temps de travail du régisseur technique ne voit pas de modification majeure, les conditions de retrait des RTT en cas d'absence ont été notamment clarifiées.

En lisant les horaires de travail du chargé d'accueil de la semaine au week-end, le lien entre le public de la semaine et du week-end est facilité. La CFDT note le choix laissé à l'agent entre travailler un week-end sur deux et tous les samedis ainsi que l'intégration des temps d'ouverture et fermeture de l'équipement ouvert au public dans le temps de travail. Le poste d'accueil est renforcé puisque chargé de donner un premier niveau d'explication sur les expositions est soumis à une forte

autonomie et à un rythme de travail très irrégulier. S'agit-il toujours pour ce poste, d'un poste fléché "reconversion" ? Au regard de ces contraintes, la question d'un fléchage "reconversion" se pose pour la CFDT.

L'accueil au sein de cet établissement lors des temps du week-end, alors qu'ils constituent des temps de fréquentation importants, sont assurés par l'agent d'accueil et un agent contractuel renfort. Qui est responsable du site pendant ces week-end ? Un système d'astreinte est-il mis en place ? Pour la CFDT, formaliser ces temps spécifiques permet à la fois de sécuriser les conditions de travail pour les agents en position d'accueil et de compenser une contrainte importante pour les cadres responsables de site. Merci pour vos réponses. »

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

« À la page 2 du document dans la rubrique « enjeux », il est indiqué que « les 1607h ont été l'opportunité pour la Collectivité d'améliorer l'égalité de traitement des agents ». Cette mention sonne comme une véritable provocation. Les 1607h ont été l'opportunité de priver les agents des repos compensateurs du travail du week-end. Et si pour l'employeur l'égalité des agents est de les priver d'acquis alors nous n'avons pas la même notion d'Égalité telle qu'elle est prévue dans la Constitution française. Car bien au contraire l'Égalité, c'est garantir l'accès aux mêmes droits à chacun et non pas de les supprimer pour tous. »

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

« Nous notons avec satisfaction que le bien-être au travail est une préoccupation managériale forte. Cependant, le poste de régisseur reste en forte contrainte. Contrainte horaire avec 21 semaines à 40 h et contrainte de poser les congés sur les 31 semaines à 35h. Quant au poste de chargé d'accueil, la proposition d'adapter un nouveau cycle de travail permanent en adéquation avec la nouvelle grille d'ouverture au public entraîne une évolution de ce poste, à savoir un renforcement des missions d'accueil. Au vu de ce renforcement de fiche de poste, de ses contraintes non négligeables comme être seul dans la salle d'exposition, d'en assurer la sécurité, de s'adapter aux contraintes visuelles et sonores, d'avoir des qualités relationnelles, de s'adapter aux différents publics, de parfaire ses connaissances sur l'art contemporain, ce poste d'accueil n'est pas "classique". Sa classification actuelle en P1, mériterait aussi une évolution. Le côté positif est la possibilité pour l'agent de choisir son cycle de travail selon 2 options. La contrainte reste la pose de congé imposée sur des périodes d'inter-expositions. Ce poste actuellement vacant, a le mérite d'être ouvert à des agents en reconversion. »

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) indique qu'une réflexion générale sur les astreintes à la Direction de la Culture doit être menée de manière groupée.

Mme KAPLAN (directrice de la Criée) confirme qu'une réflexion groupée est en cours sur les astreintes et qu'actuellement les 3 cadres A sont d'astreinte téléphonique, chacun leur tour, tous les week-ends.

Mme POUBANNE (CFDT) demande des précisions sur le calendrier de la mise en place de l'astreinte à la Culture et si les cadres A sont compensés sur ces astreintes ou s'il s'agit juste de répondre au téléphone.

Mme KAPLAN (directrice de la Criée) répond que les problèmes sont rares le week-end et qu'il s'agit pour le moment uniquement d'une réponse téléphonique. Elle ajoute que les compensations seront prises en compte quand le système d'astreinte définitif sera mis en œuvre.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) confirme qu'une étude sur les astreintes est en cours ainsi qu'un diagnostic global des équipements. Il s'agit de bien calibrer une astreinte, applicable à l'ensemble des équipements afin de bien correspondre aux besoins. Dès lors que le bon niveau d'astreinte sera trouvé, il sera possible d'avancer. Il indique enfin qu'une astreinte pour la Culture pourrait advenir d'ici la fin de l'année.

Mme NICOLAS (chargée des ressources humaines) précise que la Direction de la Culture a la particularité d'avoir une astreinte collection dont certains équipements sont contraints et qu'elle doit être effectuée par des conservateurs dont c'est le métier. Elle explique donc qu'une vraie réflexion entre astreinte technique et astreinte collection est menée.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) ajoute en effet qu'il y a des astreintes d'élus, de cadres, de techniques et que cette articulation est importante à poser.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de la Criée centre d'art contemporain :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
--	------	--------	------------	----------------

Pour la CFDT	7		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
M. Dominique MILLET	X		
Mme Alison DE ROSA	X		
Mme Séréna LENEVEU	X		
Pour FO		3	
M. Jérôme JOURDAN		X	
M. Emmanuel GUIHUR		X	
Mme Fabienne LAURENT		X	
Pour SUD			1
Mme Magali REDOUTE			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	9	3	1

POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – MUSÉE DES BEAUX-ARTS : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« La nouvelle OTT du Musée des Beaux-Arts, nous est présentée dans ce rapport. Nous soulignerons tout d'abord les 13 jours de travail en plus pour les collègues du fait de la perte des repos compensateurs. Ce rapport est très détaillé et met en avant la concertation avec les 11 agent.es d'accueil et les 7 médiatrices.

Dans les premiers scénarios présentés, les collègues nous avaient fait remonter qu'enchaîner 6 jours leur était impensable. Après plusieurs échanges les collègues ont donc voté à une grande majorité le scénario 2 pour les agent.es d'accueil et le scénario 3 pour les médiatrices.

Notre section syndicale SUD était très inquiète avec la mise en place de cette nouvelle OTT qui venait encore rajouter du stress sur des équipes déjà bien fragilisées notamment celles de l'accueil avec des collègues présentant des soucis de santé, étant à temps partiel thérapeutique et ou en parcours de reconversion.

Lors d'une réunion de préparation vous nous avez annoncé qu'un poste sera attribué à une collègue en parcours de mobilité et que 3 autres resteront sur des postes missions. SUD est satisfait de cette décision, ce qui va permettre une stabilité et une meilleure sérénité au sein de cet établissement, mais nous resterons bien sûr vigilants auprès de nos collègues. »

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

« Dans le présent rapport, il est indiqué que la suppression des repos compensateurs est l'occasion d'augmenter l'ouverture au public et d'améliorer l'organisation interne. Effectivement, l'ouverture hebdomadaire au public sera augmentée de 4h mais dans le même temps les agents qui assurent l'accueil se voient retirer 30 minutes de pause par jour. Cette mention est maquillée page 5, par la mention : « réduire les temps consacrés au ménage de 1h10 à 40 minutes ».

Nous trouvons ce procédé totalement mesquin. Quand un service veut supprimer du temps de pause à ses agents, il faut l'assumer et non tenter de le dissimuler aux représentants du personnel en essayant de nous faire croire que ces agents se voient retirer du temps de nettoyage. Monsieur le Directeur, pensez-vous que les conditions de travail de vos agents d'accueils vont s'améliorer ? Aussi le syndicat FO réclame que ces temps de pause soient conservés puisque ces agents assureront 1h de vis-à-vis public en plus chaque jour.

Pour ce qui est du calcul des RTT, il est indiqué que ces agents sont sur un cycle de 36h15 mais ne bénéficient que de 7 jours de RTT/an. Or pour cette quotité de travail, ces agents devraient bénéficier de 7,5 jours de RTT. Pour quelle raison ces agents n'auront que 7 jours ? »

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

« Le rapport présenté concerne le changement de l'OTT de deux services du Musée des Beaux-arts, celui des agents d'accueil et celui des agents de médiation du pôle visiteurs suite à la suppression des repos compensateurs.

La CFDT souhaite tout d'abord souligner la méthode de concertation employée dans un contexte de début d'année 2022 très tendu au sein de ces deux équipes. L'écoute des besoins et avis des agents ainsi que la place laissée aux propositions des agents ont participé à l'apaisement des tensions existantes et ont permis de mieux faire accepter les changements.

Concernant les agents d'accueil, l'allongement de la journée de travail a été largement préféré à 6 journées consécutives de travail. La CFDT souhaite lors du bilan à un an avoir des éléments sur la santé des agents concernés, notamment les arrêts de travail car un certain nombre ont eu un parcours professionnel qui ont fragilisé leur état de santé. La CFDT est satisfaite également qu'une attention ait été portée sur la question des effectifs et souhaite que ce travail soit poursuivi au regard de la hausse sensible de la fréquentation de cet établissement et à la fragilité de cette équipe qui occasionne un certain nombre d'arrêts de travail ou d'aménagement du temps de travail.

Le fait de mixer RTT et aménagement de la semaine permet aux agents d'avoir des RTT qui viennent compenser en partie la perte des repos compensateurs pour les agents concernés.

La CFDT souhaite que l'étude de l'attribution de la NBI accueil pour ces agents soit ouverte rapidement. Du fait de la réduction du temps de ménage, comme indiqué dans le rapport, les agents effectuent bien désormais de l'accueil à titre principal.

Par ailleurs, pourriez-vous préciser, car ce n'est pas mentionné dans le rapport ou le règlement, au contraire des médiateurs, le nombre de week-ends que les agents peuvent poser en congé dans l'année. Nous pensons particulièrement aux congés d'été.

Concernant l'équipe médiation, l'enjeu était de réorganiser l'organisation collective du travail puisqu'une partie des agents, qui avait le plus d'ancienneté dans le service travaillait 1 week-end sur 8 et une partie de l'équipe un week-end sur 2 pour les agents recrutés depuis la réorganisation en 2019. La CFDT vous avait fait part d'ailleurs en 2020 de son mécontentement sur cette situation. Des tensions dans l'équipe étaient fortes en fin d'année dernière. L'enjeu était donc également que la mise en place de cette OTT ne renforce pas ces tensions. Avoir validé une proposition alternative faite par les agents dans une procédure de concertation basée sur l'écoute répond à ces enjeux, même si l'effort pour les collègues de passer d'un week-end sur 8 à un week-end sur 3 n'est pas neutre. Les agents qui travaillaient un week-end sur 2 peuvent regretter une perte financière. Le mix aménagement de la semaine et RTT permet à la fois d'avoir un week-end de 3 jours sur 3 et le fait d'avoir une journée de repos qui casse la succession de 6 jours travaillés et répond aux inquiétudes des agents. Ce mix permet également de disposer de 6,5 jours de RTT à poser plus librement. À la lecture du règlement OTT joint à ce rapport, quelques questions cependant encore demeurent :

- Pour les médiateurs, la CFDT regrette qu'il n'y ait pas plus de souplesse dans l'organisation journalière de travail des agents. Nous souhaitons qu'une souplesse soit mise en place dans les heures d'arrivée et de départ ainsi qu'à la pause déjeuner. Il s'agira d'une marque de confiance importante pour les agents et participera à amener de la cohésion dans cette équipe qui en a besoin.*
- Le tableau prévisionnel des congés impose de ne pas pouvoir poser des congés en même temps pour les binômes. La CFDT demande à ce que cette règle s'applique pour les congés d'une semaine uniquement. Pour les congés d'été, la CFDT demande que la pose soit planifiée en fonction de l'effectif complet et pas seulement des binômes pour amener là également plus de souplesse dans l'articulation vie professionnelle / vie privée. »*

M. BOUILLER (directeur du Musée des Beaux-Arts) répond que les conditions de travail des agents d'accueil se sont sensiblement améliorées ces dernières années notamment à travers la mise en place d'un encadrement de proximité la semaine et le week-end, d'un briefing quotidien pour préparer les journées de travail qui sera maintenu sur les années qui viennent. Il indique être assez confiant sur cette équipe qui est accompagnée et il pense sincèrement que les conditions de travail de cette équipe sont en voie d'amélioration. Concernant la pause ménage, il précise qu'il ne s'agit pas de cacher la réduction du temps consacré le matin à autre chose qu'à accueillir le public. Il ne pense pas qu'il soit possible d'avoir une dérogation spécifique pour l'ajout d'une pause de 30 minutes à la journée de travail aux agents d'accueil du Musée des Beaux-Arts alors que ce n'est pas le cas dans les autres établissements de la Collectivité. Il invite ensuite monsieur LE POULICHET à répondre à la question des 7 jours de RTT au lieu de 7,5 jours.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) explique qu'il s'agit d'une semaine aménagée sur un cycle de 2 semaines. Les agents ne génèrent pas de RTT sur une journée et dans le calcul global sur l'année, le nombre de RTT est donc inférieur. Il ajoute qu'à la demande des agents et du service, le calcul des RTT au forfait a été conservé, par conséquent en déroulant le cycle sur une année complète, le volume de RTT généré n'est pas le même que celui

d'agents travaillant 5 jours par semaine. Il propose enfin aux organisations syndicales qui le souhaitent, d'expliquer le mode de calcul lors d'une prochaine réunion de travail.

Mme POUBANNE (CFDT) demande une réponse sur la souplesse horaire dans l'organisation journalière de travail des médiateurs, et sur la question des binômes pour les congés d'été.

M. BOUILLER (directeur du Musée des Beaux-Arts) indique avoir bien noté la demande de la NBI et celle du nombre de week-ends par agent d'accueil. Ces informations n'ont pas été précisées dans la charte OTT car les agents ne l'avaient pas demandé explicitement mais il est possible d'y réfléchir et de faire le parallèle avec ce qui a été discuté avec les médiateurs coordinateurs.

S'agissant de la souplesse horaire pour les heures d'arrivée et de départ, il indique que dans cette OTT, il a été souhaité faire correspondre le plus possible les horaires de travail des agents avec les horaires d'ouvertures du Musée. Ces dernières changeant notamment par des fermetures plus tardives dans la journée, il a fallu réfléchir à la possibilité d'avoir des médiateurs présents plus tard dans l'après-midi ce qui rend difficile de les faire arriver plus tôt le matin et d'avoir des temps de travail de 8h à 10h pendant lesquels le Musée n'est pas ouvert. Il précise qu'au moment des négociations, la possibilité d'avoir un temps fixe qui correspondait aux horaires d'ouvertures du Musée et ainsi de permettre aux agents d'arriver plus tard le matin et de repartir plus tard le soir a été proposé mais les agents souhaitaient en réalité arriver plus tôt le matin pour repartir plus tôt, ce qui a posé problème par rapport au temps de présence des médiateurs pendant les temps d'ouverture du Musée. Il indique alors qu'il n'est pas totalement fermé aux souhaits des agents et qu'il faut voir dans quelle mesure il est possible de s'adapter en fonction des offres de médiation qui vont être élaborées dans les mois qui viennent. Il rappelle que le premier objectif était d'harmoniser les temps de travail de toute l'équipe mais également d'harmoniser le temps de présence des médiateurs aux temps d'ouvertures du Musée dans un esprit de rendre service au public.

Il aborde la prise de congés d'été des binômes, le demande de souplesse peut être étudiée. Il précise que sur le cycle des week-ends, des tests ont été faits pour apporter plus de souplesse mais cela reste compliqué surtout s'il y a des échanges de binômes, des agents vont travailler plusieurs week-ends à suivre et il n'y est pas favorable. Néanmoins pour les périodes estivales, il sera possible d'étudier la demande d'ajout de souplesse plus finement.

Mme POUBANNE (CFDT) comprend que la porte n'est pas fermée mais comme il s'agit d'une nouvelle organisation, il faut l'expérimenter cette année. Elle sera étudiée lors du bilan à un an.

M. BOUILLER (directeur du Musée des Beaux-Arts) répond que ces nouvelles règles vont en effet être expérimentées pendant un an. Il ajoute que le 1^{er} bilan ne va pas attendre une année. Cette période va permettre de tester si une amélioration a été apportée au niveau du service public et si des contraintes ont été soulevées par les agents. Il faut utiliser cette année d'expérimentation afin d'être plus pragmatique sur la mise en œuvre.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) indique qu'un bilan à un an sera réalisé comme c'est le cas pour toutes les nouvelles OTT.

Mme POUBANNE (CFDT) ajoute que le comité de suivi permettra d'avoir les éléments avant le bilan à un an.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail du Musée des Beaux-Arts :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		

M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	9	3	1	

POINT 3C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – MAISON DU LIVRE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

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

« La modification de l'OTT de la Maison du Livre fait suite à une refonte du projet culturel de l'établissement et au recentrage sur les missions culturelles par rapport aux missions touristiques. Il s'agit également de revoir l'OTT suite à la suppression des repos compensateurs tout en garantissant des conditions de travail satisfaisantes.

Une programmation culturelle régulière ponctuée d'événements obligent cette toute petite équipe a beaucoup d'adaptation et de souplesse dans son organisation. L'annualisation permet d'offrir cette souplesse nécessaire qui est aussi profitable, dans une certaine mesure aux agents. Seulement, elle ne nous permet pas, nous, organisations syndicales, d'avoir une vision précise de l'organisation annuelle, malgré l'envoi des documents complémentaires du planning type et de la répartition des samedis et dimanche travaillés.

Les agents sont dans l'ensemble satisfaits de la concertation effectuée dans un cadre contraint qui a abouti à cette OTT, en maintenant notamment les horaires variables.

La clarification de la question des heures supplémentaires suite à nos remarques est à noter. Lors du bilan à un an, nous souhaitons un point particulier sur ces heures supplémentaires et surtout sur les dépassements des garanties minimales.

Nous notons ainsi que pour assurer un effectif minimum pour les programmations culturelles et surtout les événements culturels, un dépassement des garanties minimales pourra se faire exceptionnellement et dans la limite de 3 par an et par agents. Concernant spécifiquement le respect du repos quotidien minimal de 11h, qui est le plus accidentogène, la CFDT souhaite que la même compensation qui existe à l'Opéra soit appliquée. Ainsi, lorsque ce repos n'est pas respecté, les agents de l'Opéra récupèrent les heures travaillées même si elles sont intégrées dans le cycle de travail. La CFDT demande que cette mesure devienne une règle générale de nos Collectivités et soit appliquée quand ce repos quotidien de 11h ne peut pas être appliqué. Il est normal que lorsque les garanties minimales, et celle-ci particulièrement car particulièrement accidentogène et pénalisable pour la santé de l'agent, ne peuvent pas s'appliquer, que les agents puissent avoir une compensation de cette contrainte forte. Nous souhaitons que ce point fasse partie de nos échanges lors de la prochaine réunion 1607h. La CFDT demande également qu'un point annuel soit effectué au sein du CHSCT sur le non-respect des garanties minimales dans nos Collectivités.

De même que pour la Criée, la CFDT demande qu'un travail soit mené pour clarifier et formaliser les responsabilités des uns et des autres lorsque la responsable ne peut pas être présente et mettre en place le cas échéant un système d'astreintes.

Enfin la CFDT demande qu'une démarche de déprécarisation soit réalisée auprès des vacataires, comme cela a été fait dans les autres équipements culturels pour offrir un cadre plus protecteur à ces agents et rendre ces postes plus attractifs. La CFDT demande à être informée le plus rapidement possible d'un calendrier de mise en œuvre réaliste sur cette question de la déprécarisation. »

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

« Nous souhaitons tout d'abord remercier le service et madame NICOLAS pour l'ajout des plannings. Dans le présent rapport il est indiqué qu'exceptionnellement à l'occasion de 3 événements historiques il est envisagé de déroger aux garanties minimales de temps de travail et au repos minimal si des renforts contractuels ne sont pas trouvés. Nous souhaitons que les membres du Comité Technique en soient informés comme le prévoit la réglementation, cette information est trop rarement donnée lorsque des services dérogent sur le temps de travail. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« La présentation de ce rapport au Comité Technique concerne la Maison du Livre de Becherel. La première chose que l'on remarque comparée à nos établissements culturels rennais c'est bien sûr l'effectif et la plage d'ouverture de 7 jours sur 7 en juillet et août.

Ce qui veut dire que ces agent.es doivent vraiment s'adapter à ce rythme de travail exigeant surtout lors d'évènements culturels importants comme la fête du livre par exemple.

Lors de ces évènements, il y a des dépassements d'amplitude horaires. SUD demande donc une vigilance particulière afin que les collègues puissent vraiment récupérer.

En tout cas, nous soulignons qu'il y a eu une réelle concertation et que le souhait des collègues de maintenir des horaires variables a été respecté.

Nous aurions souhaité savoir si à la place de vacations, vu les difficultés de recrutement, des contrats pouvaient être proposés notamment l'été ce qui aiderait peut-être à fidéliser.

Nous avons bien conscience de la spécificité de cet établissement culturel et de ses contraintes. Pour autant les agent.es en poste s'y retrouvent notamment en termes de dialogue et de visibilité à long terme sur leurs plannings. »

Mme AUVERGNE (directrice de la Maison du Livre) répond que la dérogation de l'amplitude horaire est exceptionnelle, elle est seulement prévue en cas de manquement en vacation. Elle ajoute que la déprécarisation des contrats de vacation est uniquement envisageable sur l'été puisqu'il s'agit de contrat de plusieurs heures mais ne l'est pas pour les contrats sur les évènements.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) confirme que la DRH informe les organisations syndicales des dépassements aux garanties minimales comme le prévoit la réglementation.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur ***l'Organisation du Temps de Travail de la Maison du Livre*** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	8	3	2	

**POINT 3D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– BIBLIOTHÈQUE DES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
(AVIS)**

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

« Le rapport soumis à notre avis concerne l'OTT de la Bibliothèque des Champs Libres et s'inscrit dans le contexte d'un long conflit social suite à la suppression des repos compensateurs du travail du dimanche.

Cette OTT doit rejoindre le document unique, protocole transitoire, qui nous a été présenté hier matin. La CFDT regrette cette temporalité qui ne nous permet pas d'avoir une vision globale sur ce sujet. Nous redisons ici ce qui a été dit en déclaration préalable, que les OTT ont été revues dans le secteur culturel à marche forcée, sans réelle anticipation ni accompagnement extérieur, ce qui a nui à la qualité du dialogue social dans sa globalité malgré les intentions des uns et des autres.

Nous notons dans les enjeux et objectifs la prévision d'une 2^e étape de révision de la charte OTT à partir de l'automne 2022.

Pouvez-vous nous préciser en instance les contours de cette révision ?

Concernant la concertation, la CFDT salue la méthode même si les marges de manœuvre étaient étroites au niveau du groupe du travail et que le contexte de conflit social n'a pas permis aux agents de se positionner de façon constructive.

Dans les propositions, la CFDT note un certain nombre d'éléments positifs et regrette que davantage d'agents de nos Collectivités ne puissent également en bénéficier. Notons en particulier :

- La souplesse laissée aux agents dans la répartition de leurs heures sur les zones blanches et la possibilité de choisir entre différents régime d'OTT
- Le choix laissé aux agents, sans qu'il y ait de réelles nécessités de service, d'effectuer un certain nombre de dimanches en heures supplémentaires permettant de dégager des temps de repos complémentaires,
- L'attribution de la NBI distribution itinérante d'ouvrages culturels, qui interroge beaucoup des collègues du secteur culturel autre que les bibliothèques. La CFDT sera attentive lors du travail de clarification des modalités de versement et qu'il soit équitable.
- Le changement de parcours de classification des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques réalisées hors revoyure prévue à l'Agenda Social. »

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

« Effectivement, l'Intersyndicale qui défend les repos compensateurs du travail du week-end a été reçue à plusieurs reprises. Même si on doit reconnaître des améliorations sur la classification des postes d'assistants de conservation des bibliothèques, sur l'octroi de la NBI distribution itinérante d'ouvrages culturels et de réels échanges sur l'élaboration de cette OTT, le tout n'est pas de nature à compenser les pertes et ne permet pas à une majorité d'agents de se sentir satisfaite. Ce qui ne permettra pas aux plaies de se cicatriser rapidement. Aussi pour ces agents nous vous conseillons vivement d'éviter l'emploi de formules telles que « les 1607h ont été l'opportunité pour la collectivité d'améliorer l'égalité de traitement des agents » si vous ne voulez pas que la colère s'exprime de plus belle. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Cette nouvelle OTT a été construite au milieu d'un conflit social sans précédent dans nos Collectivités : un an de grève. Les collègues de la bibliothèque des Champs Libres ont fait connaître leur colère face à la perte de leurs repos compensateurs du travail du week-end car pour eux le repos est plus important que l'argent. Plusieurs fois lors des réunions d'informations syndicales, ils/elles ont répété : « on veut du temps ».

Après un certain temps, les collègues ont donc accepté de participer aux réunions de discussions et de construction de la nouvelle OTT.

Ce que nous allons retenir c'est le choix laissé aux agent.es afin qu'ils puissent se retrouver au mieux malgré la perte et de trouver un système qui leur permet de concilier vie privée et vie professionnelle.

Pour autant, les collègues restent sur leur faim et l'amertume est bien présente car l'obtention de la NBI itinérance d'ouvrage seulement pour une partie d'entre eux ne les satisfait pas, car il y a trop d'oubliés notamment les contractuels. »

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

« Sommes-nous satisfaits de cette proposition d'OTT destinée aux agents de la bibliothèque des Champs Libres ? Celle-ci ressemble furieusement à un protocole de fin de conflit cherchant à pallier la perte des repos compensateurs. Une perte due à l'interprétation élargie que vous avez faite de la loi de transformation de la fonction publique et plus particulièrement du chapitre portant au passage aux 1607 heures et la suppression des jours de congés extra-légaux. La réponse est donc « non, nous ne sommes pas satisfaits ».

Pour autant, il faut bien avancer et accepter des compromis.

Les agents de la bibliothèque des Champs Libres bénéficiaient du meilleur protocole relatif à la compensation du travail des samedis, dimanches, jours fériés et contraintes horaires. Ils en sont conscients et mesurent bien la perte de qualité de vie au travail qu'implique son abandon. Nous aurions préféré le voir étendu à tous les agents de nos Collectivités, et qu'une majorité de gauche fasse le choix d'un alignement vers le haut.

Au-delà des gains liés au conflit social, nous soulignerons cependant une avancée que les circonstances ont rendu obligatoire et vers laquelle nous avons essayé d'amener la direction quasiment depuis l'ouverture de cet équipement : la possibilité laissée aux agents de travailler le lundi.

En conclusion, nous souhaitons souligner la volonté toujours intacte de l'ensemble des agents de cette bibliothèque, mais également ceux des bibliothèques de quartier, de rendre un service public de qualité, d'accueillir toujours plus et mieux le public de ces équipements. Nous souhaitons également mettre l'accent sur l'écoute, l'accompagnement, l'engagement qu'ont su prodiguer auprès des agents, les directions des Champs Libres et des bibliothèques. Tout cela permettant d'aboutir à ce que nous espérons, un retour à la normale dans le fonctionnement des bibliothèques rennaises.

Pour autant, nous serons extrêmement vigilants sur la suite et le futur bilan à un an de fonctionnement.

Nous voterons donc favorablement sur les éléments de ce rapport. »

Mme TOULOUSE (responsable du Département du Patrimoine de la Bibliothèque de Rennes Métropole) précise que l'articulation entre les temps de travail internes et ceux avec accueil du public de la charte OTT n'a pas encore été traitée. Cette répartition des deux temps est assez stricte et n'est pas entièrement satisfaisante, c'est pour cela qu'une évolution est souhaitée même si elle n'est pas simple. En effet, le rythme d'ouverture de 12h à 19h implique une bonne organisation afin de pouvoir assurer l'accueil du public sur ces plages horaires et sur le week-end. Un travail sera donc mené sur cette répartition.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) revient sur les propos de la CFDT relatifs au manque d'anticipation et d'accompagnement. Il rappelle que la Direction de la Culture a bénéficié d'une chargée de mission dédiée aux OTT des équipements culturels, que la chargée de RH s'est beaucoup investie ainsi que monsieur LE POULICHET. Le temps de travail consacré aux OTT dans la Culture, sans prendre en compte le reste des sujets notamment la sortie du conflit social, est considérable. Il ajoute qu'il était possible de solliciter le cabinet POLITEIA mais la Direction de la Culture a fait le choix de ne pas y faire appel. Enfin, il précise que le cadre global des 1607h a été voté il y a un an et que cette période de 12 mois a été considérée suffisante pour permettre d'atterrir. Le compromis d'aujourd'hui est acceptable, il sera évalué et peut être revu comme s'y était engagée madame ROUSSET mais il ne veut pas laisser croire que cette OTT n'a pas été anticipée et accompagnée.

Mme POUBANNE (CFDT) précise que ses propos concernent l'anticipation d'avant cette année, il y a eu des manques au niveau de l'état des lieux de l'OTT et du fonctionnement des services. D'ailleurs le service accueil du Conservatoire a été oublié mais rattrapé par une réponse satisfaisante pour les agents. Elle maintient ses propos sur le manque d'anticipation avant l'année qui vient. Elle salue le travail des services mais il ne s'agit pas de leur investissement de cette année. Elle regrette que l'état des lieux préalable dans cette direction, avec des OTT, unités de travail extrêmement différentes ait manqué ainsi que le refus de la Direction d'être accompagnée par le cabinet POLITEIA.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de la bibliothèque 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 DENUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		

M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	9	3	1	

**POINT 3E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– SALLE DE LA CITÉ ET THÉÂTRE DU VIEUX SAINT ETIENNE : ORGANISATION DU
TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)**

Mme LESUR (CGT) tient à souligner le professionnalisme et la grande écoute dont a fait preuve le service auprès des agents qui travaillent. Elle profite également de ce moment pour remercier madame la Maire d'avoir laissé à la CGT à titre gracieux la salle de la Cité pour son congrès.

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

« L'OTT soumise à notre avis est celle des salles de La Cité et du Théâtre du Vieux Saint Etienne. Ces salles sont aujourd'hui dédiées à des activités culturelles (spectacles et résidences) et socio-culturelles. La CFDT était intervenue dès la fin de l'année 2019 pour demander la formalisation d'une OTT permettant une véritable conciliation vie privée / vie professionnelle en donnant accès au régime de 37h30 et en limitant le nombre de week-end travaillés. Nous sommes donc satisfaits des propositions faites qui vont dans ce sens voire même au-delà. Le bilan à un an pourra notamment vérifier si les transmissions des consignes pour les activités du week-end sont satisfaisantes à la fois pour les usagers, les intermittents et pour cette toute petite équipe. »

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de la Salle de la Cité et Théâtre du vieux Saint Etienne :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			

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

POINT 3F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES – SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Ce point traite de la nouvelle OTT au SSIAD pour les aides-soignant.es, et les IDE. Notre section syndicale SUD ne reviendra pas sur la perte des repos compensateurs pour nos collègues, il faut bien en faire le deuil et essayer d'avancer malgré tout avec l'inquiétude de pouvoir tenir le coup.

Nous constatons comme nous avons pu en faire la demande, qu'un délai de réflexion a été laissé aux aides-soignantes après la réunion de présentation des deux scénarios.

La majorité s'est donc exprimée pour le scénario 2. Même si le choix des collègues est respecté, SUD reste vigilant sur cette nouvelle organisation car enchaîner 2 week-ends d'affilé ne sera pas sans conséquence sur l'état physique des agent.es mais aussi dans l'articulation vie privée vie professionnelle. Nous pensons notamment aux parents isolés qui devront trouver 4 week-ends de plus des solutions de garde et aux parents séparés avec la garde alternée 1 week-end sur 2.

Le 1 week-end sur 3 faisait peut-être encore partie au CCAS rennais d'un point d'attrait pour le domicile. Aujourd'hui environ 6 postes sur 42 ne sont pas pourvus, sans compter les demandes de disponibilité et les départs en retraite d'ici la fin de l'année donc il faut espérer que cette nouvelle OTT ne soit pas encore un frein de plus à l'attractivité.

Nous avons bien conscience que ce scénario est aussi la conséquence du manque de professionnels car avec un effectif à 42 agents, environ 6 agent.es travaillent 1 week-end sur 2 sur la base du volontariat mais nous savons que là aussi ce système a ses limites.

SUD demande une vigilance particulière sur les 2 week-ends d'affilé lorsque cela tombe sur les vacances ainsi qu'un bilan à un an justement pour avoir une vision sur l'ensemble des périodes de vacances.

En ce qui concerne les IDE, quelques changements sont à noter puisqu'ils/elles interviendront 1 week-end sur 5 et que ce week-end travaillé sera aussi celui d'astreinte.

Le fait qu'ils/elles interviennent sur les mêmes bornes horaires que les aides-soignantes et aides à domicile est tout à fait logique. »

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

« Le rapport présenté concernant l'OTT du SSIAD a pour objectif d'apporter une plus grande qualité de service rendu à l'usager en élargissant les horaires d'intervention en semaine et en week-end tout en développant une coordination accrue entre le SAAD et le SSIAD et en essayant de garantir de bonnes conditions de travail pour les agents.

Des groupes de travail ont permis d'élaborer les différents axes, les articulations horaires, les plannings et les temps collectifs. Nous en connaissons tous les résultats qui sont loin de faire l'unanimité entre les agents.

Le scénario retenu est celui d'un roulement basé sur un week-end sur trois avec un week-end supplémentaire travaillé par trimestre. Ce qui impliquera 2 week-ends successifs travaillés par trimestre.

Cette organisation crée des craintes chez les agents par rapport aux incidences que cela engendre : augmentation de la fatigue sur ces périodes, problème d'organisation de garde des enfants pour les familles monoparentales ou en garde alternée, week-end de fin d'année de Noël et du nouvel an qui pourraient s'enchaîner, vacances scolaires, congés annuels, etc.

Aussi, pour la CFDT, il est indispensable qu'un groupe de travail associant les agents se réunisse pour définir rapidement avec la Direction des règles de gestion qui soient les plus souples et les plus adaptées possibles.

Nous saluons la mise en place d'un cycle de travail passant de 7h à 7h15, générant ainsi 7,5 jours de RTT dont 6 jours restent à la main de l'agent. Dans cette OTT, les temps de déplacements sont pris en compte. Les aides-soignantes travaillent 1 fois par semaine en continu et sur ces horaires, un temps de transmissions d'une heure une fois par semaine est mis en place. Cela permettra aussi des temps d'analyse de pratique et évitera aux agents de se déplacer quotidiennement au SSIAD. L'OTT proposée pour les IDE est adaptée à l'OTT des aides-soignantes afin d'assurer une astreinte en relation avec les horaires des aides-soignantes et d'être joignable en cas de problème.

La CFDT sera attentive à cette nouvelle OTT qui inquiète les aides-soignantes et suivra son expérimentation en demandant comme à notre habitude, un bilan à un an.

La DPAG est de plus en plus confrontée à un problème de recrutement des soignants. Cela génère d'autres difficultés : postes vacants, problème de remplacements, dossiers pour des nouvelles prises en charge en attente, etc. Cela reflète la conjoncture actuelle et le malaise qui s'exprime aussi au niveau national dans le secteur médico-social. Une attention particulière est donc nécessaire pour ne pas aggraver cette situation. »

Mme GILBERT (responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées) confirme que 2 scénarios ont été travaillés avec les agents et ont donné lieu à des présentations et une consultation. Il en est ressorti que les agents avaient bien demandé d'équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle, ce qui explique que le scénario retenu propose de travailler un 1 week-end sur 3 et 1 week-end toutes les 12 semaines. Ce scénario n'a pas été porté en fonction des difficultés de recrutement mais parce que les demandes du public évoluent et conduisent à avoir besoin de plus de tournées pour les usagers qui sont présents 7 jours sur 7 et pas 5 jours sur 7. Cette situation mettait déjà en difficulté le service avec un système de tournées majoritairement 1 week-end sur 3 mais aussi des tournées 1 week-end sur 2 basées sur le volontariat des agents. Il a donc été convenu qu'il n'était pas possible de faire peser une organisation et la garantie de continuité du service public sur la base du volontariat. Ainsi, il fallait que la nouvelle organisation intègre cette demande augmentée. La capacité de rester un week-end sur 3 n'était pas possible et est vraiment à détacher des problèmes de recrutement. Avec ce postulat, l'organisation retenue est celle qui permet le plus d'équité entre les agents.

Elle ajoute que la question du rythme au travail a bien été entendue et qu'elle sera traitée en groupe de travail avec les agents comme les règles de gestion et de priorisation de pose de congés. Un travail sur la répartition des temps partiels et des trames sont également en cours. Elle espère qu'ils vont aussi pouvoir rééquilibrer les difficultés. Ces points d'étape seront présentés et partagés aux organisations syndicales lors des réunions trimestrielles.

Elle précise que cette OTT permet aussi à chaque agent d'avoir un horaire de journée garanti, moins d'horaire de coupe et un temps collectif hebdomadaire pour permettre les analyses pratiques, ce qui n'était pas le cas dans l'OTT actuelle.

Enfin, elle confirme qu'un bilan à un an sera bien réalisé comme il l'est indiqué dans le rapport.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail du Service Soins infirmiers à domicile :

	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. Dominique MILLET			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
Mme Séréna LENEVEU			X	
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX		3	10	

**POINT 3G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ
SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES – RÉSIDENCE AUTONOMIE :
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)**

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

« Il semble qu'il y ait une faute de frappe page 7 du présent rapport sur l'expérimentation de la nouvelle organisation, il est noté : « du 1er octobre 2022 au 31 décembre 2022 afin de couvrir un cycle annuel de travail mais aussi de pouvoir mesurer cette nouvelle organisation sur une année civile complète. » Ce doit être 31 décembre 2023.

Nous avons eu l'occasion d'échanger avec la directrice de cette résidence autonomie au sujet de cette organisation du temps de travail ainsi que sur d'autres sujets dont nous aurons l'occasion de parler dans la suite de l'ordre du jour d'aujourd'hui.

Pour faire dans la synthèse, il apparaît que cette nouvelle organisation du temps de travail corresponde aux nécessités liées au fonctionnement de cet équipement, à l'amélioration de l'accueil des résidents en permettant, par exemple, la mise en place d'animation les samedis et dimanches tout en répondant aux souhaits des agents.

En conclusion, nous n'aurons qu'une interrogation : pourquoi ne pas avoir proposé le même fonctionnement à l'ensemble des EHPAD dans le cadre des groupes de travail sur la nouvelle OTT qui sera présentée lors du Comité Technique de juillet prochain ?

Nous émettrons un avis favorable sur les propositions contenues dans ce rapport et suivrons la mise en œuvre de cette nouvelle OTT avec attention. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Pour notre section syndicale SUD Solidaires, cette nouvelle OTT pour l'EHPA du Colombier a le mérite d'avoir tenu compte du choix des collègues Les soignantes notamment qui n'auront plus travailler en horaires de coupes et avoir un roulement d'1 week-end sur 3 avec la transformation d'un poste d'agent d'hébergement en poste d'aide-soignant. Cette nouvelle organisation va permettre leur présence en continu ce qui va sécuriser les résidents et soulager les agents de restauration qui étaient plus que polyvalents notamment le week-end et qui vont se recentrer sur leurs missions propres. La création d'un poste d'agent d'hébergement de nuit est aussi une bonne chose puisqu'il va mettre un terme aux vacances et apporter de la stabilité avec l'agent de nuit déjà en poste, même si cette nouvelle organisation bouscule ses habitudes car elle ne travaillait pas le week-end.

Cet établissement qui n'était pas très attractif pour les soignant.es, va le devenir car il n'y a plus de coupes et 1 week-end sur 3 ça fait rêver. Dommage que ce scénario de 7h30 la semaine et 10h le week-end n'ait pas été proposé pour les autres établissements. »

Mme MILET (CFDT) remarque que dans le rapport, l'attribution des 7 jours de pénibilité a été oubliée pour la résidence du Colombier. Elle rejoint les propos de monsieur CHAVROCHE au sujet de l'expérimentation qui n'est pas étendue aux EHPAD et signale qu'elle reposera la question sur les RTT. Elle donne ensuite lecture de la déclaration suivante :

« Suite à la loi de la 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 vu le jour. Celui-ci concerne la Résidence autonomie du Colombier.

Le but de la mise en place de l'OTT est d'améliorer la qualité de service à l'utilisateur ainsi que les conditions de travail des agents et de prévenir l'usure professionnelle. Aussi, des jours de pénibilité ont été attribués à certains métiers à la DPAG dans cet objectif.

Un groupe de travail spécifique à cet établissement a été mis en place afin de travailler sur l'organisation des Temps de Travail et proposer des plannings au personnel de soins, de restauration et de nuit. Aussi, plusieurs scénarios de planning ont été soumis au vote des agents.

En ce qui concerne le personnel de soin, ils sont satisfaits de la proposition d'OTT. Leurs souhaits ont été pris en compte concernant le cycle de travail, la transformation d'un poste d'hébergement en poste d'AS, le passage à un week-end sur 3 au lieu d'un week-end sur 2. Cette nouvelle organisation permet aussi une présence soignante en continuité la semaine et une plus grande présence le dimanche par rapport à ce qui existait avant. Cette organisation améliore également les temps individualisés auprès des résidents.

Les agents en restauration ont opté pour un scénario de 7h30 et sont satisfaits qu'une présence des soignants soit plus importante en semaine et le week-end. Ils ne seront plus obligés de gérer les imprévus en leur absence comme les chutes ou malaises. Nous savons également que d'autres pistes d'organisation du travail pourront être testées à l'avenir en concertation avec les agents.

Pour le travail de nuit, le fait de créer un poste de veilleur de nuit permet de stabiliser l'équipe et d'assurer une sécurité auprès des résidents. Elles ou ils pourront participer aux transmissions avec l'aide-soignante. De plus la prise en compte

de l'évolution du temps en veille active est une reconnaissance ainsi que la prise en compte de jours de pénibilité aux équipes de nuit.

La CFDT partage cette nouvelle OTT qui est le fruit d'une concertation entre tous les agents et répond à leurs souhaits. Dans le rapport il n'est pas indiqué le nombre de RTT pour les agents de restauration. Il est indiqué simplement 5,5 jours à la disposition des agents. Il est important de mettre le nombre de RTT réel même s'ils sont inclus dans les plannings des jours non travaillés. »

Mme GILBERT (responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées) indique que les remarques relatives aux coquilles se trouvant dans le rapport, ont été prises en compte mais que le délai était trop court pour envoyer la dernière version avant le Comité Technique. Elle sera amendée de la vraie période de bilan de 15 mois et de la mention précisant que les métiers d'aide-soignant, d'agent d'hébergement et d'agent de restauration de la résidence du Colombier sont bien concernés par les jours pénibilité puis envoyée après le Comité Technique.

Elle explique que l'organisation de travail génère un droit de 15 jours qui ressemblent à des RTT, et en ajoutant les 3,5 jours de pénibilité, cela correspond à 18,5 jours dont 13 intégré dans le planning. Les explications dans les trames ont été faites de manière plus fluide que les explications du rapport. Les temps générés par ce cycle sont bien les mêmes, 30 minutes de plus par jour génèrent bien 15 jours de congés supplémentaires.

Elle remercie ensuite les organisations syndicales d'avoir souligné que cette organisation apportait une réponse quasi complète à l'ensemble des attentes des agents mais aussi aux difficultés repérées par le service tout en améliorant les conditions de travail et elle l'espère, l'attractivité de l'équipement.

Elle explique alors pourquoi cette organisation mixte ne peut pas être proposée aux autres établissements. En effet, une souplesse liée à une amplitude horaire moins forte liée aussi à une dépendance des résidents moins forte est possible seulement à la résidence du Colombier.

M. MILLET (CFDT) tient à préciser un point de droit du décret sur le non-respect des 11h de repos compensateurs. Il explique que dernièrement un service a informé qu'exceptionnellement il allait y déroger mais la loi précise que le Comité Technique doit en être informé. Il faudrait donc tous en discuter.

M. LE POULICHET (responsable de la Mission Temps de Travail) répond que les membres du Comité Technique doivent en être informés.

M. MILLET (CFDT) indique que pour ce cas, l'information est envoyée aux organisations syndicales mais pas aux membres du Comité Technique.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) souligne que les organisations syndicales sont toutes membres du Comité Technique.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'Organisation du Temps de Travail de la résidence autonomie de la Direction des Personnes Âgées :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD	1			

Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	10	3		

POINT 4A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : ADAPTATION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

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

« Le rattachement de la Maison des aînés et des aidants et des deux chargés de mission Ville amie des aînés à la DPAG nous semble cohérent. Cet équipement et ces deux agents pour le moment rattachés à la DSS portent une politique publique dans les domaines au cœur de l'activité de la DPAG. Le nouvel organigramme proposé semble aller dans le bon sens et les agents concernés ont été concertés pour ce nouveau rattachement. »

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'adaptation de l'organisation de la Direction des Personnes Âgées :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION DES PERSONNES AGÉES : SÉCURISATION DE NUIT – BILAN ET AJUSTEMENTS (AVIS)

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

« Le dossier de la sécurisation du travail de nuit est passé au Comité Technique du 11 juin 2021. Les agents de jour et de nuit ont participé à des réunions pendant l'expérimentation. Celle-ci s'achève à ce jour et vous nous en présentez le bilan. Les équipes de nuit ont exprimé leurs satisfactions sur ce plan de sécurisation du travail de nuit. Cela répondait à leurs demandes et cela a pu améliorer leurs conditions de travail, avec la création d'une équipe mobile de 2 aides-soignantes de nuit permet de renforcer l'équipe de nuit et d'avoir des professionnels qui connaissent le fonctionnement de tous les EHPAD. Cela permet aussi un meilleur accompagnement des résidents. Cela évite également aux collègues de jour d'enchaîner un service du soir et de nuit en cas d'absence imprévue, faute de remplaçant ou d'intérim. La mise en place d'une astreinte de nuit en semaine est assurée par les responsables d'établissement et les IDEC. Des protocoles d'astreintes clarifient la demande d'intervention et sécurisent les agents de nuit. La signature d'une convention avec le CHU a permis de mettre à disposition une IDE d'astreinte de nuit du CHU. Elle peut être appelée pour un conseil médical et se déplacer dans les EHPAD si besoin.

En conclusion ce nouveau dispositif concernant le travail de nuit améliore les conditions de travail des agents et apporte une sécurité pour les agents et les résidents. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« La sécurisation de nuit était un des premiers dossiers portés lors de la création de notre section syndicale SUD en 2014 et que l'on intitulait jusqu'à l'année dernière : « procédure lorsqu'il manque un agent de nuit ».

Même si nous sommes loin de notre demande de départ à 3 agents la nuit dans chaque établissement, le recrutement de 2 postes d'aides-soignantes par roulement permet que des collègues d'après-midi n'enchaînent plus avec une nuit et est sécurisant aussi pour les résidents avec des visages connus ce qui permet d'atténuer les angoisses nocturnes.

Le roulement tel qu'établi convient aux deux collègues et l'ensemble des collègues de nuit apprécie le fait de pouvoir travailler à 3, ce qui permet d'équilibrer les tâches et surtout d'être plus disponible pour les résidents atteints de troubles cognitifs et qui très souvent déambulent dans les couloirs.

Les collègues apprécient aussi le fait de pouvoir joindre une professionnelle du CHU pour toutes leurs interrogations dans la prise en soin.

En ce qui concerne la mise en place d'une astreinte élargie à la semaine pour les IDEC et les responsables d'établissement, il y avait de l'inquiétude par rapport au nombre de sollicitations par nuit. Au regard de ce bilan la moyenne de ces sollicitations en semaine est de 1,27, ce qui reflète bien que les agents de nuit comme nous avons pu le souligner lors du Comité Technique du 11 juin 2021 sont de bonnes professionnelles et qu'elles savent gérer de nombreuses situations sans avoir recours à l'astreinte même si nous sommes bien au fait qu'être d'astreinte peut être source de stress.

Même s'il a fallu des années avant que nos alertes sur les problématiques de la nuit soient prises en considération cela montre bien qu'il ne faut rien lâcher car ce qui est mis en place depuis 1 an se révèle positif. »

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

« Nous avons participé à la réunion de préparation du Comité Technique et avons eu l'occasion de faire remonter certaines remarques. Nous sommes terriblement déçus que le rapport n'ait pas été modifié au moins sur un point : la reconnaissance de l'augmentation de la charge mentale pour les agents d'astreinte. Il apparaît clairement que ce critère de fatigabilité n'a pas été du tout évalué, ni même questionné lors du bilan fait en mars dernier. Les agents en déduisent que leur point de vue ne compte pas et cela accentue l'impression de déconsidération.

Notre intervention sur cette question de reconnaissance n'est nullement liée à une demande de valorisation financière. Quelques lignes dans le rapport auraient été les bienvenues.

Sur le rapport, tel qu'il est présenté aujourd'hui, nous souhaitons souligner les points suivants :

- Déploiement d'une équipe mobile de nuit (EMN) : Elle ne comporte pas assez d'agents. L'intégration de cette équipe de nuit dans les plannings empêche son déploiement la nuit et ainsi de répondre à sa fonction initiale. Il semble que sur les mois précédents, le pool de nuit était mobilisable par l'astreinte : 0 nuit en janvier, 3 nuits en février, 10 nuits en mars, 5 nuits en avril. Pourtant, c'est quand même un plus, c'est indéniable, et leur connaissance des établissements également.
- Mise en place d'une astreinte élargie à la semaine et aux six infirmières coordinatrices : avez-vous avancé sur la gestion des plannings d'astreinte avec les difficultés liées aux roulements devant permettre à ce que tous les ans les mêmes agents ne soient pas d'astreinte les jours fériés, les ponts, les mêmes périodes lors des vacances scolaires ? Comment se passent les remplacements lors des arrêts maladie plus ou moins longs ? Un responsable d'établissement peut-il être absent plusieurs mois sans être remplacé ? Quelle est la règle appliquée ou applicable, s'il vous plaît, dans le domaine ?

Il semble qu'une partie des sollicitations RH sont des sollicitations qui auraient pu attendre le lendemain. Il existe une réelle inquiétude vis-à-vis de l'augmentation perçue au fil des astreintes. Une vigilance doit être mise sur cette question.

Les agents d'astreinte sont pleinement conscients de l'expression des agents de nuit sur leur sentiment de plus grande sécurité dans la mesure où ils savent qu'ils peuvent appeler un cadre en cas de problème.

Nous, UGICT-CGT et les agents que nous représentons, sommes convaincus que les actions menées ont ouvert des espaces de dialogue qui ont permis de faire entendre les craintes, les demandes et ont sans aucun doute contribué à la bonification des outils, des fiches de procédure et protocoles nécessaires aux cadres d'astreinte, des équipements pour les cadres de téléphones et PC portables, la facilitation des accès aux logiciels et ressources professionnels à distance, l'extension de la convention CCAS-Ville pour permettre de bénéficier en support et en cas de besoin de l'astreinte technique de la Direction du Patrimoine Bâti.

- *Mise en place d'une astreinte d'infirmier la nuit en EHPAD : nous espérons que cet appel à projet qui a permis la rémunération de cette astreinte perdure ou qu'une autre solution pérenne prenne sa suite même si nous avons bien noté que les protocoles existants en cas d'urgence sont toujours mobilisables.*

De façon plus générale, dans le cadre de ce rapport, pouvez-vous relever les ajustements évoqués à l'ordre du jour de ce Comité Technique, s'il vous plaît ?

Va-t-il y avoir d'autres bilans tous les ans pour lesquels le Service Qualité de Vie Professionnelle pourrait intervenir pour identifier la surcharge mentale liée à ces astreintes de semaines, s'il vous plaît ?

De plus, nous souhaitons dénoncer à nouveau votre choix d'avoir envoyé un arrêté de désignation à l'agent d'astreinte tant sur le fond que sur la forme.

Nous tenons aussi à rappeler que la teneur des échanges se déroulant dans le cadre des entretiens individuels annuels sont encadrés par la loi et que le contenu de l'entretien ne doit porter que sur l'activité professionnelle.

En dernier lieu, nous souhaitons évoquer brièvement le travail en cours sur le dossier d'OTT au sein des EHPAD pour lequel nous vous encourageons à tout mettre en œuvre afin de ne pas oublier certains métiers ou catégories d'agents afin de ne pas vous retrouver confrontés à une situation de blocage, de rejet et d'arrêts de travail. »

Mme BOTHÉ (responsable du pôle Établissements de la Direction des Personnes Âgées) répond à propos de la charge mentale des cadres A non spécifiée dans le rapport, qu'il aurait fallu aussi qu'elle prenne en compte celle des catégories C notamment dans l'absence de relai. Elle note que les protocoles et moyens techniques à disposition des cadres pour assurer les astreintes ont été soulignés par les organisations syndicales.

Elle confirme et répète que la Direction est dotée d'excellentes professionnelles.

Elle précise enfin avoir pris sa part de remplacement dans les astreintes lors d'absence puisqu'il avait été noté qu'il s'agirait d'un équilibre entre tous les cadres d'astreintes.

Mme GILBERT (responsable des Ressources Humaines à la Direction des Personnes Âgées) rappelle que l'équipe mobile de nuit vient compléter des pools qui existent déjà et qu'il ne s'agit pas de la 1^{ère} réponse apportée à l'absentéisme de nuit. Il existe depuis longtemps un pool de remplacement qui comporte 7 agents : 4 aides-soignants et 3 agents d'hébergement. L'équipe mobile vient le compléter avec un fonctionnement bien différent du pool et vient quand toutes les possibilités du pool ou de vacataires sont épuisées. Cette équipe mobile a été créée pour répondre à 2 objectifs : éviter les difficultés de solutions internes « procédures de remplacement » et de réduire le recours à l'intérim avec parfois des professionnels qui ne connaissaient pas les structures, ce qui impactait aussi la charge de travail des agents. Le recours à l'intérim a été divisé par deux malgré des périodes très fortes d'absentéismes liées à la crise sanitaire. Elle rebondit sur les propos concernant l'astreinte. Elle indique que sa mise en place avait pour objectif d'améliorer les conditions de travail, d'y recourir plus facilement et d'avoir une gestion facilitée des remplacements. Elle précise que de septembre à mars, les agents étaient en renfort à 3 au lieu de 2 sur 60 nuits, entre avril et mai, les équipes ont été renforcées sur 21 nuits. S'il y avait eu un problème sur ces 81 nuits, l'astreinte aurait bénéficié d'une solution immédiate en cas d'absence ou de remplacement. L'équipe mobile de nuit répond bien aussi à ce sujet-là.

Concernant la demande de mettre en place un dispositif de 3 agents de nuit par établissement plutôt que la création de cette équipe mobile, elle explique que cette question avait été posée aux agents de nuit puis de nouveau lors du bilan. Aucune demande de passer à 3 en continu n'a été faite par les équipes de nuit.

Enfin elle ajoute que la question de calibrage du pool devra se poser s'il l'absentéisme venait à augmenter mais ce n'est pas le cas actuellement.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) souhaite savoir comment se passent les remplacements lors des arrêts maladie des responsables établissement.

Mme BOTHÉ (responsable du pôle Établissements de la Direction des Personnes Âgées) répond que s'il y avait du monde sur le marché de l'emploi, il serait possible de remplacer mais ce n'est pas le cas dans de nombreux secteurs.

Néanmoins, l'opportunité d'avoir une présence de cadre A supplémentaire au moment d'un arrêt à l'EHPAD Gaëtan Hervé a été possible grâce à la DRH qui a partagé une force vive qui a été appréciée sur le terrain.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) confirme que la situation est compliquée pour le recrutement sur des postes spécifiques et il ne faut pas hésiter à partager les sources quand cela est possible.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et l'ajustement de la sécurisation de nuit à la Direction des Personnes Âgées :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : MODIFICATION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

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

« Comme dans tous les dossiers de modification d'une organisation, nous pouvons nous interroger sur sa pertinence en termes de temporalité ou de finalité.

Au-delà du rapport présenté aujourd'hui, nous aimerions avoir quelques éclaircissements sur la Direction des Champs Libres, l'utilisation du bâtiment en lui-même et les entités qui le compose.

Nous venons de traverser plusieurs périodes de crise sanitaire, de confinements et de déconfinements, de déprogrammation d'événements et de fermetures d'équipements. C'est une réalité.

Vous évoquez un nouveau projet d'établissement dans ce rapport. Met-il en avant une des particularités de cet équipement qui est la possibilité d'être assimilé à des rues avec ses passants qui se croisent, se parlent et déambulent ?

Le déplacement de la banque d'accueil Magenta dans l'espace du même nom au lieu d'être au milieu de cet espace de déambulation peut laisser présager d'une perméabilité plus grande avec la boulevard Magenta vers le boulevard des Alliés et l'esplanade Charles de Gaulle.

Ce projet d'établissement remet-il à l'honneur des animations au sein de sa salle de conférence, des concerts, des débats ?

Ce projet d'établissement instaure-t-il plus de mutualisation entre les entités présentes avec des actions communes ?

Ce projet d'établissement sera-t-il l'occasion de revoir des animations les dimanches ?

Ce projet d'établissement sera-t-il l'occasion d'une nouvelle modification de l'organigramme tout comme certains futurs départs en retraite de cadres à la tête de services essentiels au fonctionnement de cette Direction ?

Dans le même temps, nous sommes très heureux des évolutions de carrières liées à cette modification d'organisation. Nous espérons que dans le cadre du bilan qui sera proposé dans un an, une évaluation de la charge de travail liée à ces évolutions, nous sera présentée. Nous espérons également que cela ne fermera pas la porte à de futures prochaines évolutions de carrières d'autres agents de cette Direction.

Nous vous remercions pour les éléments de réponse que vous pourrez nous apporter et resterons vigilants sur les prochaines évolutions.

Nous émettrons un avis favorable sur les propositions contenues dans ce rapport. »

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

« Nous regrettons que le poste de programmation culturelle n'ait pas été ouvert à jury. Ce choix n'est pas compris par les agents des Champs Libres. Aussi nous vous invitons à plus de transparence à l'avenir avec vos agents afin que le sentiment de défiance et le sentiment de favoritisme ne grandissent pas. »

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

« Le rapport présenté soumis à notre avis concerne la réorganisation de la Direction des Champs Libres.

Les propositions présentées vont dans le bon sens pour la CFDT, à savoir :

- La transformation du service accueil et publics en mission directement rattaché à la Directrice avec la transformation des postes en catégorie A,*
- Le transfert de l'agent en charge de la politique accessibilité vers le service coordination culturelle,*
- La réorganisation de l'assistance administrative qui correspond mieux aux nouveaux besoins.*

La CFDT souhaite toutefois vous faire part de remarques qui viennent nuancer ces éléments positifs.

En effet, si les agents directement concernés ont bien été associés et entendus, l'équipe de la Direction des Champs Libres dans son entier aurait apprécié être informée un peu plus en amont.

De même, la CFDT regrette qu'il n'y ait pas plus de transparence sur le remplacement de la collègue en charge de la programmation culturelle, cela a créé des questionnements voire des tensions inutiles.

Enfin, le plus gros point de désaccord concerne l'origine même de la réorganisation de la Direction et le départ de la cheffe du service Accueil des Publics. Pour la CFDT, c'est plutôt la réorganisation qui est à l'origine du départ, la collègue concernée ne serait pas en mobilité accompagnée dans le cas contraire. Cela ne change pas sur le fond du dossier et la pertinence de cette réorganisation, mais cela est important pour l'agent concerné et l'équipe de la Direction des Champs Libres. La CFDT regrette également ce manque de transparence. »

Mme POULAIN (directrice des Champs Libres) confirme qu'un acte 2 de la feuille de route des Champs Libres a été écrit. Il n'est pas un nouveau projet puisqu'il est dans la filiation et l'actualisation de la 1^{ère} feuille de route. Elle ajoute que tous les points évoqués par les organisations syndicales se trouvent dans la feuille de route. Elle propose un cadre autre que celui du Comité Technique qui permettra de partager avec celles-ci les priorités à venir. Elle indique que s'il devait y avoir des réorganisations, notamment à la suite des 2 départs à la retraite des chefs de service l'année prochaine, elles ne seraient pas liées au projet d'établissement car l'organigramme actuellement, suite à la réorganisation de 2020, correspond à l'organisation du pilotage d'un établissement comme les Champs Libres. Il n'y a pas de perspective d'ajustements en lien avec le projet mais le départ des deux chefs de service ainsi que les opportunités qu'ils peuvent créer, vont faire l'objet de discussion à l'automne.

Elle aborde ensuite les points négatifs soulevés par les organisations syndicales. Elle confirme que la période a été difficile, liée à la crise sanitaire. L'établissement a longtemps été fermé et la cheffe du service des publics dont le poste est supprimé a été mise à disposition par la Collectivité sur le déploiement des centres de vaccination. Il a fallu donc assumer aux Champs Libres un intérim d'une année, qu'elle-même a assuré avec notamment deux agents du service. Elle ajoute également que les Champs Libres doivent rendre un poste, par conséquent chaque poste est examiné avec attention. Elle précise qu'en juin 2021, elle avait pu avoir une discussion avec la cheffe du service d'un souhait de mobilité qui a fait l'objet de plusieurs candidatures qui n'ont pas abouti même si le jury avait donné un avis favorable mais la réorganisation de la Direction avait déjà commencé ainsi qu'une réflexion avec l'agent sur son intérêt de passer à autre chose. Elle précise qu'en décembre-janvier dernier, la situation était difficile pour tout le monde et qu'elle avait fait une proposition à la cheffe de service sur un poste considéré indispensable encore aujourd'hui qui lui correspondait mais elle n'a pas souhaité donner suite et préféré répondre à la proposition de venir en appoint sur des missions et de poursuivre sa démarche de mobilité.

Elle évoque ensuite le manque de transparence perçu qui est surtout dû à la rapidité de la situation, le non-retour sur le poste a été communiqué fin mars alors que l'intérim durait depuis un an et qu'il était très lourd pour les équipes. Elle explique que l'échange avec les équipes s'est très bien passé. Lors de la 1^{ère} réunion, les équipes sont venues avec un projet de

réorganisation qui ne correspondait pas forcément au scénario envisagé au départ mais très pertinent. La démarche est allée très vite, elle a créé des opportunités pour les uns et les autres. L'assistance au service aurait pu être un sujet compliqué mais il permettait de régler une situation difficile pour un autre agent. Le fait de pouvoir acter un scénario porté par les agents était un signe positif.

Elle-même portée par cet élan, elle imagine qu'elle n'a peut-être pas assez mesuré ce que les agents ont dû percevoir comme un manque de transparence. Elle est prête à revenir auprès des agents pour expliquer les raisons.

Elle informe que le départ à la retraite a été évoqué avec la DRH. Elle est prête à ouvrir le poste à d'autres agents de la Direction des Champs Libres. 3 agents sont en situation de promotion possibles en catégorie B, l'un d'entre eux va prendre le poste d'assistance administrative des services techniques et donc ne pourra pas postuler. Elle précise toutefois pour les deux agents restants que le recrutement n'est pas l'opportunité de passer sur un poste de catégorie B mais d'un recrutement sur un profil de poste bien précis, élaboré et actualisé dans la perspective du départ de l'agent en charge de la programmation culturelle.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) confirme qu'une ouverture est possible, que le lien avec les agents est fait. Elle souligne l'équilibre entre le parcours des agents et le service public. Enfin, elle préconise de reprendre dans un cadre plus adapté les échanges autour du projet et de ses conséquences organisationnelles.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la modification de l'organisation de la Direction 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 DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	10		3	

POINT 4C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS – SERVICE IMPRIMERIE : ÉVOLUTION DU SERVICE – INTÉGRATION DE LA CELLULE AFFRANCHISSEMENT / VAGUEMESTRES (AVIS)

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

« L'avis des organisations syndicales est requis sur le bilan de la réorganisation de l'imprimerie et de nouvelles perspectives d'évolution du service comprenant l'intégration de la cellule affranchissement avec nos collègues vague mestres.

Au Comité Technique du 30 septembre 2021 la CFDT s'était abstenue. En effet comme nous l'avions exprimé lors de la présentation du dossier, nous vous demandions pourquoi les agents de la reprographie et grand format n'avait pas vu l'évolution de leurs missions reconnues par un passage de parcours 2 en parcours 3. Le volet numérique n'était en aucun cas cité dans l'évolution des missions de ces agents alors qu'il représentait un important pourcentage de leur travail. La pilule a été difficile à avaler pour les agents concernés et a laissé un gout amer.

Nous constatons avec satisfaction que l'évolution de l'activité de l'atelier Grand format / numérique / reprographie, que ce soit en quantité et en qualité, a été prise en compte cette fois-ci par une modification des fiches de postes des agents et un changement de leur classification.

Pour la CFDT, le métier des conducteurs offset mériterait une attention particulière du fait de la grande technicité de leur métier qui leur permet de suppléer tous les postes au sein de l'imprimerie alors que l'inverse n'est pas forcément vrai par exemple. Cette spécificité doit se traduire par l'accès au grade d'agent de maîtrise ou de technicien par le biais de postes passerelle par exemple. De même, la technicité des agents chargés des grands formats n'est selon la CFDT pas encore assez reconnue, que ce soit dans la recherche de solutions, dans la création des supports, dans la connaissance des matériaux et machines spécifiques, leur métier est également très technique. Le cadre d'emploi d'agent de maîtrise nous paraît là également adapté puisque le décret de 1988 prévoit bien dans son article 3 : « Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment : la direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières. »

Concernant la création du poste de responsable de l'atelier reprographie et grand format, par redéploiement d'un poste de l'atelier façonnage, nous partageons en partie les éléments de votre bilan. En effet, grâce au travail d'équilibriste du titulaire du poste entre coordination et management de l'équipe, analyse et supervision de la production et du soutien aux ateliers reprographie et façonnage, cette nouvelle organisation a effectivement permis de développer l'activité du pôle numérique et de gagner en fluidité dans les relations de travail. Toutefois, cette nouvelle organisation fonctionne quand l'effectif est au complet. Du fait de la création de ce poste par redéploiement, les arrêts de travail non remplacés, les périodes de forte activité ou le développement de gros projets comme Imprim web 2, impactent négativement la production de cet atelier et altèrent les conditions de travail. Les effectifs sont trop justes pour faire face à ces aléas, fréquents dans ce secteur d'activité soumis à des fréquences de travail fluctuantes et à une usure physique non négligeable. Les agents et les services usagers ne se satisfont pas de la mise en place d'un mode de travail dégradé.

Les missions effectuées par les agents des ateliers offset, façonnage et atelier reprographie / grand format entraînent des gestes répétitifs, des ports et manipulation de charges lourdes et une exposition au bruit vraiment importants. Les risques d'accident sont réels avec des activités comme le massicotage. La CFDT demande l'attribution d'une sujétion de 25 euros que nous refferons bien évidemment en commission RIFSEEP, au titre de la pénibilité.

En 2018, nos Collectivités ont fait le choix de conforter l'activité de l'Imprimerie au sein de nos Collectivités, en investissant dans de nouvelles machines, en réaménageant les locaux, en offrant de nouvelles prestations en interne et en faisant évoluer positivement les missions des agents tout en répondant aux enjeux environnementaux avec la mise en place du label vert. Ces évolutions ont été opérées à effectif constant. Le bilan de cette réorganisation en montre les limites et la CFDT demande à ce que soit étudié la création d'un poste pour faire face notamment à cette charge de travail croissante. L'équipe est motivée, pleine de ressources, très investie, il serait dommage pour nos Collectivités qu'elle pâtisse durablement d'un manque de moyens.

Pour l'autre sujet des transferts de l'affranchissement et de l'activité des vaguemestres vers la DMA, la CFDT est satisfaite que le poste de coordonnateur des activités vaguemestres, affranchissement et responsable administratif et technique imprimerie et courrier soit reconnu, à sa juste valeur en catégorie B.

Nous pensons que ce rapprochement a du sens et peut contribuer à améliorer ce service et nous l'espérons améliorer les conditions de travail de nos collègues vaguemestres comme par exemple en diminuant le nombre de manutention que nous savons tous être pénibles.

Nous avons bien noté le rajout des missions de gestion administrative et financière, relation client pour la partie imprimerie pour ce poste de coordonnateur. Ces missions correspondent à un vrai besoin. Les agents nous ont tous fait part d'un nécessaire travail avec les services pour améliorer la qualité des bons de commandes. Le bilan à 1 an sera l'occasion, entre autres, de vérifier que cette nouvelle fiche de poste aura bien répondu à ce besoin. »

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

« Nous profitons du passage en Comité Technique de ce dossier pour demander une réelle reconnaissance de la pénibilité des métiers de ce service. Les contraintes sont liées au poste, certes mais les contraintes par exemple pour les agents techniques sont de plusieurs natures : travail sous contrainte de délais, déplacements, manutention, exposition au bruit, aux produits chimiques, manipulation et ports de charges fréquents, poste de travail en station debout prolongée.

Pour les vaguemestres : déplacements ponctuels, port de charges, utilisation de machines bruyantes. Nous vous demandons une réelle reconnaissance de la pénibilité. »

M. FIEVEZ (responsable du Service Imprimerie) commence par évoquer la coordination et la collaboration avec le Service Relations aux Citoyens, il souligne que les propositions ont été construites avec les agents et qu'il s'agit d'un travail de longue haleine. Il tient à mentionner le travail énorme de madame LEFRANC de la DMA qui a rendu un dossier bien étudié. Il remercie également les organisations syndicales qui se sont déplacées à l'Imprimerie, qui ont beaucoup échangé avec les agents.

Il répond ensuite qu'en effet le Pôle Numérique n'avait pas été mentionné l'année précédente car il n'était pas possible de gérer tout d'un coup. Un poste d'agent de maîtrise a été créé, dans l'ensemble, le fonctionnement est satisfaisant. Ce poste donne de la fluidité mais il s'agit d'un redéploiement. Les agents qui sont absents ne sont pas remplacés, Imprim web 2 pèse sur les conditions de travail des agents. Il confirme que la période de ces dernières semaines était donc compliquée notamment avec le redémarrage de la saison culturelle. Malgré tout, il trouve que le bilan est satisfaisant, il a permis une prise de recul et de se dire avec un peu plus d'expérience que le Grand Format et le Numérique ont évolué, les métiers se sont enrichis et en effet revoir les parcours étaient une bonne chose. Il note les propos relatifs aux ports de charges à l'Imprimerie et au SRC, les risques de blessures par les gestes répétitifs et le bruit. Il revient sur les difficultés de recruter des conducteurs Offset ou des agents façonnage car ce sont des métiers très techniques.

Depuis 2018, l'Imprimerie a investi, opéré beaucoup de changements et l'équipe est motivée et investie mais trouve la limite de ses moyens car il y a beaucoup de services à rendre. Il ne sait pas s'il reste des marges de manœuvre car le service est bien saturé.

Il sera intéressant de voir comment va prendre corps cette évolution et d'en tirer un bilan.

Mme POUBANNE (CFDT) indique ne pas forcément attendre de réponses aujourd'hui, ces points sont soumis à de très nombreuses discussions et pas forcément en Comité Technique.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution du Service Imprimerie et de l'intégration de la Cellule Affranchissement / Vaguemestres :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	13			

POINT 4D : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS : ORGANISATION DU SEO : BILAN ET AJUSTEMENTS (AVIS)

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

« Le 19 mars 2021 la CFDT s'est abstenue à la création d'un nouveau service appelé SEO (Service Exploitation et Opérations) du fait d'un désaccord sur la classification de postes qui s'est résolu ensuite. Ce nouveau service de la DMA suite au départ de trois collègues à la retraite et au rattachement de nos collègues de l'accueil de Rennes Métropole à la DirCom nous propose un bilan et de nouvelles évolutions allant dans le sens des agents et dans l'apport de plus de services aux utilisateurs de l'Hôtel de Rennes Métropole.

Ce travail s'est fait avec les agents concernés et nous n'avons pas de commentaires particulier à avancer à ce sujet. »

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

« Nous sommes en accord avec les différentes évolutions mentionnées dans ce rapport, il y a néanmoins un élément important que nous souhaitons voir évoluer pour voter favorablement.

Le poste d'agent technique et administratif polyvalent n'est classé qu'en parcours 1. Or 50% du temps de travail est consacrée à l'inventaire du patrimoine mobilier avec la responsabilité du suivi administratif et 20% du temps travail est consacré à la gestion des stocks de la petite alimentation, des consommables et des produits d'entretien. Un métier ne peut pas être classé en Parcours 1, lorsqu'un agent est de façon prépondérante en responsabilité et en gestion. Aussi nous réclamons une reclassification en Parcours 2. »

M. CADRAN (directeur des Moyens et des Achats) confirme que la nouvelle organisation mise en place vise l'amélioration de la partie service donnée aux agents. La classification de l'agent technique en parcours 1 fait partie d'une évolution de ce service, un bilan sur l'activité sera fait prochainement car en effet il n'était pas chargé de la partie inventaire jusqu'à présent. La classification sera revue selon les observations et le bilan mais il est actuellement trop tôt pour l'envisager.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) annonce donc qu'un bilan sera réalisé au bout de quelques mois de fonctionnement pour mesurer les effets réels.

M. JOURDAN (FO) indique que la réponse de monsieur CADRAN ne convient pas puisque la classification n'est pas liée au mérite mais aux missions de la fiche de poste.

Mme NICOLAS (chargée des ressources humaines) précise que le service a bien demandé une classification de ce poste en parcours 2 mais le GTECH et le Comité Emploi l'ont classifié en parcours 1. Ce sujet a été traité en réunion du pré-CT et il a été expliqué que pour le moment il s'agissait d'un essai d'un an. Il sera ensuite possible de revoir cette classification.

M. GUIHUR (FO) demande s'il est possible d'avoir une rétrocession d'un an si la classification passe en parcours 2.

Mme NICOLAS (chargée des ressources humaines) répond que cette question sera demandée à l'avis du GTECH puis du CE si le service demande une rétroactivité.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le bilan et les ajustements de l'organisation du SEO** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	

Pour SUD	1		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	10		3

POINT 4E : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES MOYENS ET DES ACHATS – UNITÉ MAGASINS : ÉVOLUTION DU SERVICE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (AVIS)

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

« Suite à la transformation de l'Unité Magasins de la DMA en plateforme logistique vous avez, avec les agents, le service COPROD et des agents de services utilisateurs, travaillé sur une réorganisation de service.

Différents ateliers collaboratifs avec l'ensemble des agents ont eût lieu, ce qui amène à cette proposition.

La CFDT est satisfaite du travail collaboratif et de l'organisation proposée. En revanche, nous sommes mécontents de certaines classifications qui en découlent.

En effet, deux magasiniers, ceux du magasins habillement/EPI et Entretien et matériels de restauration encadrent des aides magasiniers/préparateurs de commandes ou des apprentis comme le démontre l'organigramme en pièce jointe. Ces deux postes demandent également des niveaux de compétences renforcés d'expertise technique à la fois sur les produits et sur le juste besoin des services. Une autonomie plus grande et un engagement de sommes plus importants sont requis sur ces deux postes. Ces éléments justifient pour la CFDT une classification en parcours 3.

Pour le coordonnateur des expéditions et le référent magasin alimentaire nous sommes satisfaits du niveau de classification du poste d'agent de maîtrise de niveau 2.

Concernant la classification du poste d'adjoint au responsable, pour la CFDT, les réelles missions exercées au quotidien et attendues de façon plus accrues encore avec cette nouvelle organisation justifient une transformation du poste en catégorie B. En effet, la fiche de poste jointe au dossier ne reflète pas l'entièreté des responsabilités exercées et attendues sur le poste. Du fait d'une délégation généreuse du futur responsable de la plateforme logistique, c'est principalement au responsable adjoint de valider des changements dans les livraisons, de régler des problèmes avec les chauffeurs, en plus de ses missions de référent sur le nouveau logiciel SCRIB, l'accueil des nouveaux arrivants et le suivi des états d'heures pour tous les agents des magasins. Tout ceci en plus de son rôle de référent des magasins non alimentaires et de magasin de la pharmacie. Pour la CFDT, attribuer la même classification que celles du coordonnateur expéditions et du référent magasins alimentaires est injuste. Dans d'autres services de nos Collectivités, les réorganisations en cours, comme à DPB MR ou à la DJB, créent un poste de catégorie B intermédiaire aux missions analogues. La CFDT demande que la fiche de poste soit réécrite pour prendre en compte toutes les responsabilités et les missions attendues et demande qu'un nouveau passage en GTECH et Comité Emploi étudie la classification de ce poste avec cette fiche de poste réactualisée.

Concernant l'OTT, si la CFDT valide les projets pour les gestionnaires de stock, magasiniers et les encadrants, l'OTT pour les chauffeurs livreurs constitue un retour en arrière non partagé avec l'ensemble des collègues concernés. Pour la CFDT, il faudrait laisser le choix aux agents d'accepter ou non des missions supplémentaires en fin de journée qui justifieraient un maintien de la semaine aménagée pour les collègues qui le souhaitent. »

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

« La transformation des magasins en plateforme logistique marque une grande évolution positive dans l'amélioration de la qualité du service et des conditions de travail des agents. Nous souhaitons que cette nouvelle organisation apaise les tensions entre agents, rééquilibre la charge de travail des différents magasins. Le volet organisationnel a abouti sur la proposition d'un nouvel organigramme intégrant les problématiques de fluidité de fonctionnement. La transformation de plusieurs postes permet une évolution de carrière qui est non négligeable et l'OTT proposée après concertation des agents respecte un rythme de travail décent. En ce qui concerne les chauffeurs-livreurs, 3 tournées prévues au lieu de 4 apparaît tout à fait positif. Ce dossier a tout pour plaire, nous en ferons tout de même l'analyse au cours de sa mise en application. »

Mme NICOLAS (chargée des ressources humaines) répond que la classification des postes et les fiches de poste seront étudiées lors du bilan à un an.

Suspension de séance de 11h15 à 11h20

Mme POUBANNE (CFDT) annonce que monsieur MILLET est impacté par le vote et qu'il n'y prendra pas part.

Mme DENOUAL (CFDT) indique que monsieur HAMON a dû s'absenter.

La CFDT ne dispose que de 4 voix délibératives.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur ***l'évolution et l'Organisation du Temps de Travail de l'Unité Magasins*** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			4	
Mme Violaine POUBANNE			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
Mme Alison DE ROSA			X	
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
Mme Fabienne LAURENT			X	
Pour SUD			1	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	2		8	

POINT 4F : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – PAIE - CARRIÈRES - PRESTATIONS : ORGANISATION DU SERVICE PAIE-CARRIÈRES (AVIS)

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

« La nouvelle organisation proposée aujourd'hui paraît, pour la CFDT, cohérente et aller dans le bon sens.

En effet, la création du poste de responsable mission Rémunérations apporte de la cohérence en amenant un niveau de coordination plus clair que ce qui existe actuellement. Cela contribuera, nous l'espérons, à sécuriser cette mission de la DRH.

Cela devrait contribuer, aussi, à une plus grande agilité pour les négociations concernant la partie carrières – rémunérations dans le cadre de l'Agenda Social. Vous le savez, les attentes des organisations syndicales, de la CFDT dans tous les cas, sont grandes.

Comment ne pas se satisfaire également, de la création de 3 postes ? Ce poste de responsable, évoqué précédemment, mais aussi un poste de gestionnaire paie carrière nécessaire au vu des effectifs de nos Collectivités et un poste de gestionnaire retraites, poste devenu indispensable au vu de la charge de travail actuelle mais aussi et surtout au vu de la pyramide des âges de nos Collectivités et des départs en retraite prévisibles dans les prochaines années.

Cette nouvelle présentation d'organisation d'un service de la DRH doit être suivie d'un point plus global sur la DRH à l'automne, ce dont la CFDT se satisfait puisque c'était une demande de longue date. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« La réorganisation de la DRH a été actée depuis 2019 avec le rattachement du service accident maladie professionnelle au Service Qualité de Vie Professionnelle, ce qui paraissait cohérent. Mais avec le covid, les départs et arrivées des collègues, la mise en place est revue aujourd'hui avec cette présentation au Comité Technique.

La création d'un poste au service Retraite était plus que nécessaire au vu du nombre de dossiers à traiter.

Le poste supplémentaire d'un.e gestionnaire de paie est là aussi une bonne chose car nous savons que leur charge de travail ne fait là aussi qu'augmenter notamment ces deux dernières années avec la parution de nombreux décrets et réformes qui concernent la rémunération. Un rééquilibrage des dossiers leur permettra donc un suivi jusqu'au classement. Avec cette nouvelle organisation les 2 postes du fichier vont donc être supprimés, SUD demande donc un suivi de ces deux collègues afin de leur retrouver un poste. »

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

« Nous sommes souvent interpellés par des agents en grande inquiétude et désarroi lorsque le temps de la retraite arrive et que les réponses à leurs interrogations, nombreuses et légitimes, restent sans réponse du fait du manque d'interlocuteurs disponibles dans cette unité.

Nous sommes satisfaits de constater que cette proposition de nouvelle organisation doit répondre à l'absorption du retard dans la gestion des dossiers de départ en retraite.

Nous avons également à l'esprit la pyramide des âges du dernier bilan social de nos Collectivités qui laissent présager un afflux de nouveaux dossiers à gérer de plus en plus nombreux dans les années qui viennent.

Nous sommes plus réservés sur la suppression des deux postes du "fichier" avec le redéploiement de leurs missions sur l'ensemble des gestionnaires paie-carrières. En effet, leurs missions sont déjà importantes mais peut-être que cela permettra une fluidité dans la recherche des dossiers. Pour autant, l'impact sur leur charge de travail devra être quantifié et faire partie du bilan qui sera fait.

Lorsque nous regardons l'organigramme proposé, toutes ses cellules comprennent des noms d'agents qui semblent en nombre suffisants, les liaisons verticales et horizontales semblent fonctionner, nous pourrions penser que ce service fonctionne de façon optimum et répond aux enjeux de nos Collectivités.

Mais qu'en est-il réellement ? Nous entendons les noms de plusieurs agents susceptibles de quitter le service, pour diverses raisons et même des raisons que nous ne connaissons pas, et cela nous fait nous interroger sur le nombre réel d'agents dans les entités présentées et le nombre de postes vacants ou qui vont l'être prochainement.

Pouvez-vous nous éclairer là-dessus, s'il vous plaît ?

Nous espérons que le bilan qui sera fait à un an sera positif pour les agents du service mais également pour les agents de nos Collectivités qui s'interrogent régulièrement à la lecture d'un arrêté, de leur fiche de paie, ou de tout autre document relatif à leur paie ou à leur carrière.

Nous espérons également que le futur logiciel RH et ses différentes extensions permettront de simplifier la tâche des agents du service et la compréhension des documents administratifs qui en découleront.

Avant de conclure, vous évoquez la mise en œuvre de la réforme des retraites annoncée, réforme que nous envisageons combattre, comme la précédente, avec l'espoir que les élus de la majorité municipale et métropolitaine nous rejoindront dans la rue, comme ce fut le cas lors de la précédente proposition de réforme.

De plus, dans le cadre de la présentation de dossiers au Comité Technique incluant des organigrammes, seraient-il possible à l'avenir qu'en plus des noms, prénoms, catégorie d'emploi, d'y faire mention de la classification du poste, s'il vous plaît ? Il s'agit d'une remarque générale pouvant permettre d'harmoniser les futures présentations.

En conclusion, nous donnerons un avis favorable sur les propositions contenues dans ce rapport. »

Mme PESQUER (responsable du Service Paie-Carrières-Prestations) réagit à la question de monsieur CHAVROCHE relative aux postes vacants et indique que tout est fait pour garder les agents.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) ajoute que tout est fait pour renouveler les équipes. Il confirme qu'il s'agit d'une profession tendue pour toutes les Collectivités. La DRH essaie d'accueillir des apprentis, une a d'ailleurs été fidélisée au sein de la DRH. L'apprentissage est un levier précieux pour renouveler les effectifs. La capacité à fidéliser les équipes interroge les conditions de travail. Il considère que tout ce qui est mis en œuvre par madame PESQUER et les équipes comme la clarification et le renforcement de l'organigramme, le renouvellement du SIRH et les autres sujets internes, participent à cette amélioration et lisibilité des conditions de travail. Il s'agit d'un travail de longue haleine mais la DRH est résolue à avancer.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du Service Paie-Carières :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT*	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12			

*La CFDT ne dispose que de 6 voix délibératives jusqu'à la fin de la séance.

POINT 6 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION DE LA POLICE MUNICIPALE ET DU DOMAINE PUBLIC : MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE (AVIS)

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

« La mise en place des astreintes à la DPMDP concernant les cadres d'emploi occupant les fonctions de directeur de la DPMDP, de directeur et directeur adjoint de la Police Municipale va permettre une organisation plus lisible et garantir aux personnes concernées la reconnaissance réelle de celles-ci. Le planning proposé contribuera à limiter les impacts sur la santé et la sécurité des agents concernés.

Nous pouvons y voir une réelle avancée pour les personnes concernées, une semaine d'astreinte toutes les 3 semaines au lieu d'une disponibilité au quotidien. Pour autant, il nous paraît indispensable que ces astreintes reposent sur un nombre plus important de personnes. Une quatrième personne pourrait peut-être intégrer ce roulement à la rentrée de septembre, ce qui permettrait d'alléger encore la charge qui va reposer sur 3 agents à partir du 1^{er} juillet.

Nous vous demandons dès à présent de revenir au sein de cette instance nous faire part des évolutions possibles dès lors que toutes les personnes auront à nouveau travaillé sur ce sujet. »

Mme LESUR (CGT) demande une explication sur les modifications apportées la veille au rapport, surtout s'agissant de la compensation de repos et sur l'intervention durant la période d'astreinte. Elle donne ensuite lecture de la déclaration suivante :

« Il est nécessaire de réglementer et d'organiser des temps d'astreintes pour les cadres de la DPM. Le montant forfaitaire brut quelle que soit la durée de l'astreinte nous semble peu élevé mais ne laisse aucune marge de négociation puisqu'il est défini par l'arrêté ministériel du 3 novembre 2015. »

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) confirme que l'indemnisation est issue de la réglementation et qu'il n'y a donc pas de marges de manœuvre. Il répond que les modifications ont été faites pour aligner le régime de l'astreinte

sur celui des cadres de la Collectivité. Il ajoute que cette astreinte permettra de poser des décisions de sécurité et de répondre à distance sur l'organisation du service. Concernant l'élargissement de l'astreinte demandé par la CFDT, il répond que le bilan de réalisation permettra de décider si une astreinte toutes les 3 semaines est trop lourde forme et trop complexe. Il est important d'abord de voir comment elle va fonctionner.

Mme LESUR (CGT) indique que la CGT avait signalé en réunion de service cette contrainte d'astreinte sur 3 agents et qu'il serait mieux de la faire tourner sur 4 agents.

M. MILLET (CFDT) indique que quand les 11 heures de repos compensateurs légales ne sont pas respectées, circonstances qui doivent être exceptionnelles, cela engage pénalement l'employeur si un agent est tué sans avoir un repos compensateur. Il demande pourquoi cette mention a été supprimée.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) répète qu'un alignement sur les astreintes des cadres de la Collectivité a été opéré. En effet, il n'y a pas de repos compensateurs pour les autres cadres. Cela se justifie car à ce stade il y a peu ou pas d'intervention d'astreinte mais plutôt une coordination téléphonique des services qui est apportée. Conformément à ce qui est prévu notamment pour les astreintes de décision de la filière technique mais aussi pour les astreintes de la filière sécurité, elles ne sont pas comptabilisées comme des interventions avec du temps de travail effectif. Il n'y a donc pas de conflit avec la réglementation. Il s'agit d'une des rares souplesses que donne la réglementation sur le temps de travail.

M. GUIHUR (FO) demande alors pourquoi en page 2 il est écrit : « *En cas d'urgence, l'agent en astreinte est joignable à tout moment (y compris les soirs/nuits de la semaine) par les agents de son service, l'élue de permanence, le cadre d'astreinte et les autres services de la collectivité. Il peut être amené à se déplacer sur site si la situation l'exige.* » Il précise donc que cette mention constitue une dérogation aux 11 heures de repos compensateurs. Ainsi, soit cette astreinte devient une astreinte de décision pure soit il faut indiquer qu'il s'agit d'un cas de force majeure mais il n'est pas possible de dire « si la situation l'exige ».

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) annonce que la mention « si la situation l'exige » sera remplacée par « en cas de force majeur ».

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la mise en place d'une astreinte à la Direction de la Police Municipale et du Domaine Public :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Sérena LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			

M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12			

**POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION
DIALOGUE SOCIAL : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : RÈGLEMENTS
INTÉRIEURS ET DÉLIBÉRATION (AVIS)**

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

« Nous revenons comme lors des Comités Techniques précédents pour un point relatif à l'organisation des élections professionnelles de décembre prochain. Nous ne rentrerons pas dans le détail car de nombreuses rencontres ont déjà eu lieu entre les organisations syndicales et l'Administration sur ce sujet. Ces réunions d'échanges et de travail ont donné lieu à des ajustements et précisions au fil des lectures qui ont conduit aux documents soumis à ce Comité Technique. Une remarque a été faite à la responsable de la mission Dialogue Social, en amont de ce Comité Technique sur le règlement intérieur des élections des administrateurs du CASDEC présenté ce jour qui est une prérogative du Conseil d'Administration du CASDEC. Nous demandons que ce sujet soit retravaillé pour les prochaines élections professionnelles dans 4 ans et que le Conseil d'Administration du CASDEC revoie son règlement intérieur, ce qui permettra de rediscuter du règlement intérieur des élections pour le CASDEC. Comme nous avons déjà pu le dire précédemment, il importe pour la CFDT que ces élections se fassent sous le signe de la réussite et que chacun fasse en sorte de porter un discours mobilisateur pour que le plus grand nombre possible des collègues s'exprime. Comme le soulignait madame ROUSSET lors d'un Comité Technique passé, il importe que la participation à ces élections soit forte pour les représentants que nous sommes, soyons reconnus. Pour ce faire, il est nécessaire d'une part que la communication soit la plus large possible et qu'elle soit portée auprès de tous les agents aussi éloignés soient-ils. D'autre part, il est aussi nécessaire que le projet numérique pour tous soit dynamisé par ces élections afin que le plus grand nombre d'agent puisse bénéficier d'un accès facilité pour voter mais aussi pour avoir accès aux droits via l'intra. Pour la CFDT c'est le sens de la communication que nous ferons auprès de tous les agents. »

Mme REDOUTE (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

« Ce point concerne le règlement et les modalités de vote pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022. Nous devons reconnaître que la réalisation de ce document a été construite en collaboration avec les organisations syndicales et que l'ensemble des remarques et propositions a été entendu. Pour autant la section syndicale SUD réitère qu'un vote mixte aurait dû être mis en place. Le vote électronique de 2022 est encore plus complexe qu'en 2018 au vu des nouvelles recommandations de la CNIL. Il n'est pas certain que toutes et tous connaissent leur matricule et pour celles et ceux qui n'auront pas reçu leur courrier ou qui l'auront perdu et qui de surcroît n'ont pas d'adresse mail professionnelle, le défi sera de taille pour avoir accès au site de vote et certain.es devant la complexité vont peut-être abandonner. C'est pourquoi à l'issue des élections, nous demandons un état des lieux du nombre de demandes à la cellule d'aide. Pour autant il est important que nous soyons toutes et tous acteurs dans la communication auprès de nos collègues afin que ces élections ne soient pas un échec au niveau de la participation. »

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) confirme qu'il s'agit d'un rôle collectif, administration, organisations syndicales et élus, à tenir pour atteindre les objectifs communs comme la plus grande participation possible. La DRH est convaincue que le dispositif certes un peu plus complexe mais davantage sécurisé, permettra d'atteindre cet objectif. Il a hâte que les saynètes tournées avec la troupe de théâtre sur le rôle des instances soient diffusées car elles permettront aussi de sensibiliser les agents sur le rôle des représentants du personnel. Il considère que tout est mis en place pour atteindre la plus grande participation à ces élections.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les règlements intérieurs et la délibération des élections professionnelles** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOVAL	X			

M. Dominique MILLET	X		
Mme Alison DE ROSA	X		
Mme Séréna LENEVEU	X		
Pour FO	3		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
Mme Fabienne LAURENT	X		
Pour SUD			1
Mme Magali REDOUTE			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2
M. Christine LESUR			X
M. Philippe CHAVROCHE			X
TOTAL DES VOIX	9		3

**POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE
EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2022 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET
TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)**

M. MILLET (CFDT) demande des explications sur le poste n°22 des créations de postes à la Ville de Rennes. Il indique qu'il s'agit d'un redéploiement de cuisinier au restaurant Pascal Lafaye qui est actuellement au restaurant administratif. Il comprend qu'il passe à la DEE mais il interroge sur le devenir de la restauration collective et les difficultés croissantes des agents du secteur sud, en particulier de l'Hôtel de Rennes Métropole pour se restaurer le midi. Il ajoute qu'une rencontre avec monsieur CADRAN a été demandée à ce sujet. Beaucoup d'agents ont remonté leurs idées qui pourraient être apportées. Il ne comprend pas pourquoi cette transformation passe en Comité Technique alors que la CFDT pensait travailler cette question avec la DMA.

M. CADRAN (directeur des Moyens et des Achats) répond qu'une rencontre avec les organisations syndicales et la DRH va être fixée.

M. MILLET (CFDT) donne lecture de la déclaration suivante au sujet de la transformation de postes à Rennes Métropole du poste n°8 de dessinateur en technicien au PSDA – réseau For :

« C'est bien pour l'agent et nous comprenons celle-ci compte tenu de l'évolution perpétuelle de ces métiers de dessinateurs et d'une nécessaire technicité accrue dans l'utilisation quotidienne d'outils de plus en plus complexes. Le métier d'aujourd'hui n'a plus grand chose à voir avec celui d'hier compte tenu de l'évolution technologique croissante qui n'a plus rien à voir avec le crayon et la règle.

Mais pour la CFDT, cette transformation ponctuelle ne peut éluder le vrai travail que nous demandons depuis des années, sur le passage des dessinateurs en techniciens.

Encore une fois, on présente en Comité Technique une transformation sectorielle ponctuelle qui ne tient pas compte des autres dessinateurs restés scotchés depuis des années sans évolution.

Cette transformation va encore crispier davantage ces agents sans perspective et pour lesquels nous demandons un état des lieux général pour nos Collectivités, du nombre et répartition des dessinateurs ainsi qu'une réunion sur le sujet. »

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) indique que cette demande est enregistrée.

Mme DENOUAL (CFDT) tient à formuler une remarque complémentaire sur le poste de coordonnateur Finances RH qui passe de rédacteur à attaché territorial à la DRH. La CFDT trouve dommage d'avoir attendu le départ de l'agent concerné pour ce passage, ce qui aurait pu le retenir sur ce poste.

M. JOURDAN (FO) appuie les propos de la CFDT au sujet des dessinateurs. Pour les agents, cette décision est incomprise. Le cadre d'emploi CNFPT prévoit qu'ils soient agent de maîtrise ou techniciens.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) indique que le sujet des dessinateurs sera traité avec le PISU. Il entend bien la remarque pour le poste du SIRH. Il précise que l'agent quitte la Collectivité pour des raisons qui lui appartiennent et qui sont totalement légitimes. Il n'est d'ailleurs pas exclu qu'il revienne puisqu'il part en disponibilité. Le passage en catégorie A s'inscrit dans les réflexions au niveau du Comité Technique lors du bilan social. Ces réflexions vont continuer et seront incluses au bilan qui sera présenté à l'automne. Il est nécessaire de faire évoluer le service SIRH-Finances pour le hisser au niveau des attentes. Il se félicite de cette montée en compétences et il ne s'agit pas de la dernière évolution proposée pour ce service. Enfin il précise que la mobilité en cours et le passage du poste en Comité Emploi a amené la DRH à prendre une décision rapide sans attendre les évolutions d'organisation globale qui seront évoquées cet automne.

Villes de Rennes :

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

N°	Collectivité	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
1	VDR	PSCC	Direction Education Enfance	Ecocentre de la Taupinais	Animateur ou animatrice environnement	Adjointes d'animation territoriaux	Chargé ou chargée d'animation à l'Education à l'Environnement	Animateurs territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12			

Avis favorable à l'unanimité

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 Mobilité Transports	Service Métro Investissement Transport	Gestionnaire comptable (F/H)	Rédacteurs territoriaux	Chargé ou chargée de comptabilité	Adjointes administratifs territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUEL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Séréna LENEVEU	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Fabienne LAURENT		X		
Pour SUD	1			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	9	3		

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
2	PSCC	Direction de la Culture	Les Champs Libres	Chargé ou chargée de l'accueil	Assistants de conservation territoriaux	Responsable de la politique d'accueil (F/H)	Attachés de conservation territoriaux
3	PSCC	Direction de la Culture	Les Champs Libres	Chargé ou chargée de l'accueil	Techniciens territoriaux	Responsable de la politique d'accueil (F/H)	Attachés territoriaux

4	PRESS	Direction des Moyens et Achats	Plateforme logistique	Chef ou cheffe de quai	Adjointes techniques territoriaux	Coordonnateur ou coordonnatrice des expéditions	Agents de maîtrise territoriaux
5	PRESS	Direction des Moyens et Achats	Plateforme logistique	Magasinier ou magasinière	Adjointes techniques territoriaux	Référent ou référente des magasins alimentaires et gestionnaire d'un magasin (F/H)	Agents de maîtrise territoriaux
6	PRESS	Direction des Moyens et Achats	Plateforme logistique	Responsable unité magasins (F/H)	Techniciens territoriaux	Responsable service plateforme logistique (F/H)	Ingénieurs territoriaux
7	PRESS	Direction des Ressources Humaines	Système d'Information Ressources Humaines	Coordonnateur ou coordonnatrice Finances RH	Rédacteurs territoriaux	Responsable Finances RH et données sociales (F/H)	Attachés territoriaux
8	PSDA	Unité service FOR		Dessinateur ou dessinatrice Projeteur – Infra Télécom en	Adjointes techniques territoriaux	Technicien ou technicienne Bureau d'études – Réseaux de communications électroniques	Techniciens territoriaux
9	DGS	Direction de la communication	Service Information multimédia	Photographe vidéaste	Adjointes techniques territoriaux	Coordinateur ou coordinatrice SRC	Rédacteurs territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	6			
Mme Violaine POUBANNE	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Alison DE ROSA	X			
Mme Sérène LENEVEU	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Fabienne LAURENT	X			
Pour SUD	1			

Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12			

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)

Aucun point n'a été soulevé par les membres du Comité Technique.

Clôture de séance à 11h49

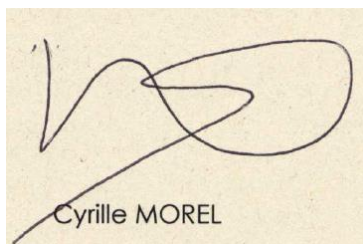
Fait à Rennes, le 9 juin 2022

LA PRÉSIDENTE



Emmanuelle ROUSSET

LE SECRÉTAIRE



Cyrille MOREL

LA SECRÉTAIRE ADJOINTE



Josiane DENOUE