

Comité Social Territorial du 19 septembre 2023 **RELEVÉ DES AVIS**

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 21/09/2023

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, Mme Catherine ROUX, Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Antonin LE MOAL, M. Arnaud BAULIEU (*excusé*), M. Erwan CADRAN, Mme Aurore RAMAUGE (*excusée*), M. Gildas LE GUERNIGOU.

Suppléants : M. Sébastien GUERET (*excusé*), Mme Claudie RENAULT (*excusée*), M. Jean-François DAVID, Mme Émilie NICOT, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD, Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Emmeline NICOLAS, Mme Rozenn LE PROUD' HOM.

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 (*excusée*).

Suppléants : M. Arnaud LAURANS (*excusé*), M. Alexandre PAPION-LE-HIR, M. Marc DELAUNAY, M. Charles GAUTHIER, Mme Isabelle MORILLON (*excusée*), M. Nicolas GAUVAIN.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : Mme Josiane DENOUAL (*excusée*), M. Dominique MILLET, Mme Violaine POUBANNE (*excusée*), M. Raphaël DE CORTES, Mme Régine MARCHAND.

Suppléants : M. Olivier BARBET, Mme Nathalie BOITIN, M. Joakim LE GUENNEC, Mme Isabelle MILET, M. Stéphane LALLIER (*excusé*).

Elus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, Mme Fabienne LE GOFF, M. Christophe AUFFRET, Mme Véronique COLOMBEL.

Suppléants : M. Denis LOISEAU, Mme Christèle TOUZET, M. Yves MARTIN, Mme Laurence GUERIN.

Elus SUD : Titulaires : Mme Magali REDOUTE (*excusée*), M. Stéphane MORANDEAU, Mme Virginie BARROIS, Mme Magali FERLICOT (*excusée*).

Suppléants : M. Axel LE PAGE (*excusé*), Mme Laurence DELORME (*excusée*), M. Didier LEBRETON, Mme Sophie CARRISSANT (*excusée*).

Elus CGT : Titulaires : M. Philippe CHAVROCHE, M. Frédéric MICHEAU (*excusé*)

Suppléants : Mme Nathalie BOUGUET (*excusée*), M. Ludovic BOURGEAULT.

Ouverture de séance à 10h07

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, mesdames Josiane DENOUEL et Violaine POUBANNE sont respectivement remplacées par monsieur Olivier BARBET et madame Nathalie BOITIN. Pour le syndicat SUD, madame Magali REDOUTÉ est remplacée par monsieur Didier LEBRETON. SUD ne dispose que de 3 voix délibératives. Pour le syndicat CGT, monsieur Frédéric MICHEAU est remplacé par monsieur Ludovic BOURGEAULT.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme MARCHAND (CFDT) aborde la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, le RIFSEEP, la mobilité, l'inter-filières et alerte sur les conditions de travail des agents lors des grosses chaleurs.

M. JOURDAN (FO) évoque également la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat et le CASDEC.

M. MORANDEAU (SUD) traite la question de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat également, la carte UP et la fin des tickets en format papier.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) aborde les changements climatiques, l'attractivité dans la fonction publique territoriale, le pouvoir d'achat, les déplacements et la mobilité, le patrimoine du bâti et les questions d'énergie puis le télétravail.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) confirme qu'une rencontre avec madame La Maire-Présidente sera bien organisée avec les organisations syndicales avant l'hiver au sujet de la prime pouvoir d'achat.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) indique que toutes les questions des organisations syndicales ont été notées et qu'elles feront l'objet de réponses en commission RH ou par écrit.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Cyrille MOREL et monsieur Jérôme JOURDAN (FO) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 8 JUIN 2023 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le procès-verbal du Comité Social Territorial du 8 juin 2023 :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			

M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Véronique COLOMBEL	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	14		

**POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION
TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION POLICE MUNICIPALE
DOMAINE PUBLIC – SERVICE OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC : TRANSFERT DU
CONTRÔLE DU STATIONNEMENT PAYANT (AVIS)**

La Ville de Rennes a engagé en même temps que l'ouverture de la ligne B du métro, l'extension du périmètre du stationnement payant sur les secteurs situés à proximité des stations de métro et dans plusieurs quartiers proches du centre-ville. Elle envisage également de mettre en place un dispositif de tarification solidaire.

Cette extension et l'allongement des distances entre les zones à surveiller nécessitent de renforcer et d'optimiser les modalités du contrôle du stationnement en termes de moyens humains, matériels et technologiques.

En parallèle, la Ville de Rennes crée une brigade anti incivilités. Dans ce cadre, il a été décidé de confier en priorité aux agents de l'actuelle unité contrôle du stationnement (UCS) les missions de cette future équipe. Ce projet permet d'enrichir leurs fonctions d'agent de surveillance de la voie publique, en faisant évoluer leurs missions tout en maintenant certaines. Ce projet conduit également à revoir les modalités du contrôle du stationnement payant.

Il s'agit donc :

- D'adapter les moyens de contrôle aux évolutions du périmètre du stationnement payant,
- D'accompagner les agents concernés par l'évolution de cette activité de contrôle du stationnement en lien avec la création de la brigade anti incivilités qu'ils ont vocation à rejoindre.

Plusieurs temps de réunion et d'échanges se sont déroulés avec les agents de l'UCS. Un temps de présentation a été organisé ensuite avec tous les agents de la DPMDP dans le cadre de la matinée de direction.

Plusieurs points d'étape ont également été programmés avec les organisations syndicales.

S'agissant des modalités de l'externalisation, deux hypothèses possibles (concession de service public, marché) ont été étudiées. Il est apparu que l'externalisation ne pouvait être réalisée que dans le cadre d'un marché.

Dès lors, il a été fait le choix de transférer le contrôle à la Société Publique Locale (SPL) Citedia dans le cadre d'un marché de gré à gré sans publicité ni mise en concurrence.

Ainsi, dans le cadre d'un contrat d'une durée de 5 ans, la SPL Citedia aura vocation à assurer :

- Le contrôle du stationnement payant sur le territoire de la Ville de Rennes incluant l'établissement des forfaits post stationnement, le recrutement et la gestion du personnel affecté au contrôle du stationnement, l'acquisition du matériel dédié au contrôle,

- Le traitement et la gestion des Recours Administratifs Préalables Obligatoires (RAPO) incluant notamment le recrutement du personnel,
- Il est à noter, qu'il y aura une période transitoire sur les premiers mois de l'année 2024 puisque la Ville devra continuer à traiter les RAPO liés aux forfaits post stationnement (FPS) émis par les agents de l'Unité Contrôle du stationnement avant le 31 décembre 2023,
- La fourniture du mémoire en défense pour le compte de la Ville en réponse à toute contestation engagée par un usager auprès de la commission du Contentieux du Stationnement Payant.

Par ailleurs, à partir de janvier 2024, le contrôle du stationnement payant sera notamment réalisé au moyen de deux véhicules équipés d'un dispositif de Lecture Automatisée de Plaque d'Immatriculation (LAPI) permettant de couvrir l'ensemble du périmètre du stationnement payant.

Les agents de Citédia ne pourront pas verbaliser les infractions pénales, cette mission restera assurée par les ASVP dans le cadre de la BAI sachant qu'il s'agit également d'une mission de la Police Municipale.

Le montant du marché est estimé à 7,5 M€ HT sur la totalité de sa durée soit 1,5 M€ HT par année.

S'agissant des agents de l'UCS, il a été décidé que ceux présents avant l'annonce de la création de la brigade anti incivilités en novembre 2020 devaient pouvoir rejoindre prioritairement la SPL Citédia s'ils souhaitent continuer à exercer la mission de contrôle du stationnement payant ou de gestion des RAPO. 9 agents en poste sont concernés.

Il a ainsi été intégré dans le cahier des charges, le principe de la reprise des agents volontaires par la SPL Citédia avec une garantie du maintien de la rémunération. Cette reprise a vocation à se faire dans le cadre d'une disponibilité des agents.

Les agents ont été informés des modalités et des conditions de reprise lors d'une réunion, les fiches de poste de la future Brigade Anti Incivilités leur ont été présentées. Tous les agents de l'UCS intéressés, prioritaires ou non, ont été invités à une rencontre avec la DRH de Citédia afin qu'ils puissent tous prendre connaissance des fiches de poste et pour ceux qui ne seraient pas concernés par la priorité de reprise mais qui seraient intéressés pour rejoindre Citédia, pouvoir se projeter et postuler sur les postes ouverts par la suite. Aucun d'entre eux n'a souhaité rejoindre Citédia.

Le travail de préparation du transfert du contrôle du stationnement payant se poursuit avec différentes étapes à venir notamment :

- La poursuite de l'accompagnement des agents de l'UCS en vue de l'externalisation et du lancement de la BAI le 2 janvier 2024.
- L'instauration d'une tarification solidaire du stationnement résidents en lien avec le CCAS pour une mise en œuvre envisagée mi-2024 et qui conditionne l'extension du périmètre du stationnement payant sur les quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le transfert du contrôle du stationnement payant** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT			5	
M. Dominique MILLET			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Nathalie BOITIN			X	
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Mme Véronique COLOMBEL		X		

Pour SUD		3		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
M. Didier LEBRETON		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX		9	5	

POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION POLICE MUNICIPALE DOMAINE PUBLIC : CRÉATION DE LA BRIGADE ANTI-INCIVILITÉ (AVIS)

Initialement prévue en septembre 2023, la création de la brigade anti incivilités a été décalée en janvier 2024 afin qu'elle coïncide avec la mise en œuvre de l'externalisation du contrôle du stationnement payant. Les missions de la brigade anti incivilités ayant vocation à être confiées prioritairement aux actuels agents de surveillance de la voie publique (ASVP) en charge du contrôle du stationnement payant, il était donc nécessaire que les projets démarrent au même moment.

La brigade anti incivilités (BAI) doit permettre d'améliorer les réponses aux demandes des habitants qui sollicitent très régulièrement la ville concernant des problématiques d'incivilités tout en complétant l'action de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la prévention mobilisés sur le territoire.

En novembre 2020, lors de la rencontre avec les agents, madame la Maire a confirmé la création de la BAI tout en précisant que les missions de cette future équipe seraient prioritairement confiées aux agents de l'unité contrôle du stationnement dans le cadre du lancement d'une réflexion visant à externaliser le contrôle du stationnement payant.

La construction de la future brigade anti incivilités a démarré en septembre 2021 alors que le projet de réorganisation de la police municipale arrivait à son terme.

Plusieurs temps de réunions, rencontres et échanges se sont déroulés associant les agents concernés. Les organisations syndicales ont également été informées tout au long de la construction de la BAI lors de divers points d'étape.

La création de la BAI s'appuie sur l'actuelle unité du contrôle du stationnement payant. Les postes supports de cette BAI sont les postes des agents de l'UCS dont les missions vont ainsi évoluer sans que cela ne remette en cause leur statut d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP). Les postes des agents surveillants propreté de DVPF ont également vocation à être rattachés à la BAI : La BAI sera ainsi composée à terme de 19 ETP : 1 ETP responsable de la brigade, 1 ETP chef d'équipe, 15 ETP agents ASVP de la BAI, 2 ETP adjoints administratifs.

Les ASVP de l'UCS recrutés avant le lancement du projet de création de la BAI ont la possibilité d'être repris par Citedia, en charge du contrôle du stationnement payant à partir de janvier 2024, s'ils veulent continuer à exercer leurs missions de contrôle, Citedia s'engageant à garantir un même niveau de rémunération à ces agents. Aucun des 9 agents n'a souhaité rejoindre Citedia.

De plus, s'agissant des agents surveillants propreté de DVPF, aucun des 3 agents ne rejoindra la BAI. Ils bénéficient par conséquent d'un accompagnement à la mobilité.

Les missions attribuées à la brigade relèvent de 3 domaines d'intervention :

- Déchets et dépôts sauvages,
- Respect de l'espace public,
- Comportements inappropriés et irrespectueux.

L'organisation du temps de travail proposée se décline de la manière suivante :

- ASVP de la BAI :

- Continuité concernant l'organisation globale avec l'actuelle planning des agents de l'Unité Contrôle du Stationnement :
 - ✓ Roulement organisé sur un cycle de 2 semaines avec une semaine de 6 jours et une semaine de 4 jours
 - ✓ 1 samedi travaillé sur 2.
Sur la semaine 1, 2 équipes travaillant le matin du lundi au samedi et 1 équipe travaillant l'après-midi le lundi et le samedi.
 - ✓ Dimanches non travaillés et pas de présence en semaine après 19h, sauf participation en heures supplémentaires à des dispositifs de sécurisation de manifestations festives, sportives, culturelles aux côtés des agents de police municipale.
- Évolutions :
 - ✓ Réduction de la pause méridienne à 1h ou 45 min
 - ✓ Horaires de prise de service à 7h30 ou 8h
 - ✓ Passage au régime à 37h30 avec RTT

- Encadrants de l'équipe :

- Roulement organisé sur un cycle de 2 semaines comme actuellement
- 5 jours travaillés par semaine comme actuellement
- Une semaine du matin et une semaine de l'après-midi (à l'exception du samedi)
- 1 samedi sur 2 non travaillé

Pour le reste, les encadrants connaissent les mêmes évolutions que les agents.

6 équipes de 2 agents seront composées au lancement de la brigade, 7 à terme à l'issue de la démarche d'accompagnement à la mobilité des agents surveillants propreté de DVPF et du rattachement effectif de leur poste à la BAI. Les équipes seront réparties sur deux secteurs (sud et nord). Le responsable de la brigade et la cheffe d'équipe seront les référents de ces deux secteurs et donc les interlocuteurs privilégiés des autres services et partenaires pour toute question concernant le fonctionnement de la BAI et pour solliciter une intervention de l'équipe.

Les nouveaux plannings associés à l'organisation retenue et aux nouvelles missions définies seront expérimentés à compter du 2 janvier 2024 et pendant une durée d'un an. Des points d'étapes réguliers seront réalisés avec les organisations syndicales et les agents. Un bilan sera réalisé à l'issue de cette première année de fonctionnement de la nouvelle Brigade anti incivilités.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la création de la brigade anti-incivilités** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Véronique COLOMBEL	X			
Pour SUD			3	

M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		3	

POINT 3C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – BIBLIOTHÈQUES MUNICIPALES : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION (AVIS)

Les bibliothèques de Rennes, depuis 2017, sont organisées sur 3 secteurs. Chaque responsable de secteur est la N+1 de l'ensemble des agents des 3 ou 4 bibliothèques qu'elle encadre.

Une comparaison avec d'autres collectivités fait apparaître :

- Un faible taux d'encadrement des équipes,
- Des collectifs fragiles, soumis à des *turnover* fréquents, et des tensions RH,
- Une séparation nette entre encadrement d'une part et vie d'équipe d'autre part,
- L'absence de missions managériales confiées aux assistants de conservation et du patrimoine.

La nouvelle organisation vise donc plusieurs objectifs :

- Mettre en place dans toutes les équipes un management de proximité, sur place,
- Diminuer la surcharge de travail de certains agents ; intégrer l'encadrement à la vie d'équipe,
- Renforcer l'effectif de certaines équipes,
- Concilier coordination de politiques réseau et management de proximité,
- Renforcer la mutualisation de certains outils supports entre la Bibliothèque des Champs Libres et les Bibliothèques Municipales,
- Le manager de proximité assure une interface de proximité sur les questions RH, financières et logistiques permettant de mieux répartir ces missions entre bibliothèques et services support.

Cette organisation est également l'occasion de faciliter les mobilités des agents au sein du service ou de permettre à certains agents d'exercer des missions différentes.

Des réunions de travail avec les cadres et plusieurs ateliers avec les agents ont été organisés. Les assistant·es des 5 bibliothèques La Bellangerais, Thabor, Landry, Longs Champs et Bourg L'Évesque ont également été consulté·es sur les missions d'encadrement d'une bibliothèque lors d'un entretien avec leur responsable. De plus, une présentation collective des postes d'encadrant-responsables de bibliothèque a été proposée à tous les agents souhaitant recueillir des informations.

Ce projet a été présenté aux organisations syndicales ainsi que les conclusions des ateliers et les points d'arbitrage.

En outre, l'ensemble des documents relatifs au projet sont accessibles à tous les agents, sur le serveur commun du service.

Il est proposé de procéder aux évolutions suivantes dans l'organigramme hiérarchique du service :

- Dans les bibliothèques de quartier :
 - o Arrivée d'un encadrant A comme responsable pour des bibliothèques Maurepas, Triangle, Villejean, Antipode, et Champs Manceaux,
 - o Intégration des missions d'encadrant de bibliothèque dans les missions d'un poste d'assistant de bibliothèque pour les bibliothèques La Bellangerais, Thabor, Landry, Bourg l'Évesque, Longs Champs,
 - o Pour la bibliothèque Maurepas, un poste prévu dans la prospective sera créé.
- Au sein des services centraux des bibliothèques Municipales :

- Au sein de l'équipe administration et logistique : modification des missions du poste de responsable de la cellule logistique, qui devient N+1 des deux agents en charge de la navette. Des missions de "coordinatrice" sont par ailleurs définies pour le poste de catégorie B dédié aux finances et comptabilité,
- Au sein de l'équipe administration et logistique : modification des missions du poste de référente RH qui devient poste de catégorie B, responsable des ressources humaines et du secrétariat de direction,
- Modification des missions des deux postes de cadres collection,
- La conservatrice responsable des collections devient également responsable de l'action culturelle et de la médiation et devient ainsi N+1 de la responsable de l'action culturelle et de la responsable de la médiation et action éducative,
- Au sein de l'équipe action culturelle et communication : transformation des missions du poste de responsable action culturelle et communication,
- Les missions du poste actuel de responsable formation/ responsable informatique / responsable de la 2^e vie du document sont redéployées entre plusieurs agents dans les bibliothèques municipales et à la bibliothèque des Champs Libres.

Ces évolutions d'organigramme s'accompagnent de chantiers sur la manière de travailler ensemble au sein du service, déjà enclenchées et qui se déploient selon un calendrier.

Par ailleurs, une "mini bourse" de la mobilité pour les assistants du patrimoine, catégorie B, facilitée par les mouvements de l'évolution d'organisation, sera organisée.

À la suite de l'évolution d'organisation, et en concertation avec les agents, une 2^{ème} bourse de mobilité sera mise en place en cours d'année 2024, pour les agents de catégorie C.

La nouvelle organisation fera l'objet :

- D'un point d'étape en décembre 2023, à l'issue des processus de recrutement sur les postes de responsable et sur les postes libérés à l'issue de la première phase de recrutement,
- D'un 2^{ème} point d'étape en septembre 2024 sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation et du plan d'accompagnement des équipes
- D'un bilan à l'issue de la première année de mise en œuvre.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation des bibliothèques municipales :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Véronique COLOMBEL	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	

Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	9	2	3	

POINT 4 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE – DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES – PÔLE SERVICE À DOMICILE : RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS DU SERVICE AUTONOMIE À DOMICILE DU PÔLE SOINS ET ACTUALISATION DES ASTREINTES (AVIS)

La Direction des Personnes Âgées regroupe 630 agents répartis de la façon suivante :

- Un pôle « services à domicile »,
- Un pôle établissements,
- Les services centraux de la Direction,
- La Maison des aînés et des aidants (MDAA).

Suite à l'expérimentation de la nouvelle OTT du Service A Domicile (SAD), les IDE n'ont pas fait part de problématiques liées à la nouvelle organisation du temps de travail. Quelques ajustements doivent être toutefois apportés concernant les aides-soignant(e)s.

Plusieurs temps de concertation ont été organisés afin d'analyser les effets de la nouvelle organisation du temps de travail sur le fonctionnement du service, le service rendu aux usagers et la qualité de vie au travail des agents. En effet, 2 assemblées générales en présence des aides-soignant(e)s et des IDEC se sont tenues. Suites à chacune de ces 2 assemblées générales, un questionnaire a été diffusé.

Le 1^{er} questionnaire portait sur l'organisation des RTT/JNT et celle du week-end, le second sur 2 scénarios proposés suite au résultat du 1^{er} questionnaire.

Il est ainsi proposé de faire évoluer l'OTT des aides-soignants de la manière suivante :

- temps de travail quotidien en semaine de 7h contre 7h15,
- coupe d'une durée de 5h en semaine,
- temps de travail de 8h40 le week-end,
- coupe d'une durée de 3h20 le week-end,
- par conséquent, régime de travail d'une moyenne de 36h/semaine sur un cycle de 3 semaines contre 36h15/semaine dans l'organisation précédente,
- maintien d'1 week-end sur 3 travaillé,
- bornes horaires maintenues entre 8h et 20h en semaine mais fixées entre 7h45 et 19h45 le week-end ,
- renforcement des temps de transmissions :
 - o deux temps de transmissions en semaine,
 - o l'instauration le week-end d'un temps dédié aux transmissions écrites,
- 7 jours de pénibilité et 7 jours de RTT contre 14,5 jours non travaillés dont 7 jours pénibilité et 7,5 jours RTT. L'ensemble de ces 14 jours sera désormais à la main de l'agent, avec toutefois l'instauration d'une obligation faite aux agents de poser au moins 2 jours par trimestre en priorisant la pose de jours pénibilité.

Les ajustements de l'organisation du temps de travail des aides-soignant.es auront un impact sur les horaires de l'astreinte IDE les week-ends et jours fériés. Compte tenu de ces évolutions, il est proposé de retenir les horaires d'astreinte suivants les week-end et jours fériés :

- de 7h30 à 8h et le midi de 12h15 à 16h45.

Le week-end, l'IDE assure l'astreinte du vendredi soir au lundi matin.

Cette nouvelle organisation du temps de travail prendra effet à compter du 2 octobre.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation du temps de travail des professionnels du Service Autonomie à Domicile du pôle soin et sur l'actualisation des astreintes** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Mme Véronique COLOMBEL		X		
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	10	4		

POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ÉVOLUTION DES ASTREINTES (AVIS)

Le travail sur les organisations du temps de travail a fait apparaître une hétérogénéité des systèmes d'astreinte entre équipements culturels et patrimoniaux, voire une absence de système d'astreinte dans certains équipements.

Par ailleurs, les services de l'État / Ministère de la Culture et le service départemental d'incendie et de secours enjoignent les collectivités à établir des plans d'urgence dans leurs équipements patrimoniaux. La mise en œuvre des Plans de Sauvegarde des Biens Culturels repose sur un système d'astreinte organisé, efficient et dont la connaissance est partagée.

En-dehors des astreintes techniques et sécurité, assurées via les astreintes déjà existantes des Directions métier concernées, par l'équipement lui-même et/ou par des prestataires extérieurs, les enjeux pour la Direction de la Culture sont de mettre en place :

- un système d'astreintes "collections" pour les équipements patrimoniaux ne disposant pas de dispositifs d'astreintes,
- un système d'astreintes "décisions" pour les équipements ne disposant pas de cadre sur site pendant les heures d'ouverture au public de l'équipement.

Plusieurs échanges se sont tenus avec la Direction des Ressources Humaines et les équipements concernés qui ont ensuite organisé également en interne des temps d'échanges sur la question des astreintes.

Suite à ces différents échanges, il est proposé de faire évoluer les astreintes actuelles de la Direction de la Culture de la façon suivante :

- Musée des Beaux-Arts : évolution de la durée des astreintes "collections" et "décision" pour passer d'un système d'astreintes week-end à un système couvrant la semaine entière. L'astreinte "décision" du week-end est donc étendue à la semaine et devient une astreinte mutualisée "collections" et "décision".
- Conservatoire de la Ville de Rennes : mise en place d'une astreinte de décision sans présence de cadre du lundi au samedi durant les 36 semaines du calendrier scolaire,
- Maison du Livre : mise en place d'une astreinte sur les 10 week-ends d'ouverture au public, sans la présence d'un agent titulaire.

La date de mise en œuvre du nouveau dispositif d'astreintes sera défini par équipement, quand les modalités pratiques auront été finalisées et partagées.

Les évolutions du système d'astreinte feront l'objet d'un bilan à l'issue de la première année de mise en œuvre. Pour les équipements non intégrés dans ces évolutions (Archives, La Criée, Ecomusée), une réflexion sera menée en 2024.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les astreintes à la Direction de la Culture :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Véronique COLOMBEL	X			
Pour SUD		3		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
M. Didier LEBRETON		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	9	5		

POINT 6 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA MOBILITÉ ET DES TRANSPORTS : CHOIX DU MODE DE GESTION DU SERVICE PUBLIC DE LA MOBILITÉ (RÉSEAU STAR, HANDISTAR, COVOITURAGE, VÉLOS) ORGANISÉ SUR LE TERRITOIRE DE RENNES MÉTROPOLÉ (AVIS)

Les enjeux de la politique de la mobilité ont été définis dans le Plan de Déplacements Urbains voté par Rennes Métropole en 2020 et se traduisent par 4 grandes priorités :

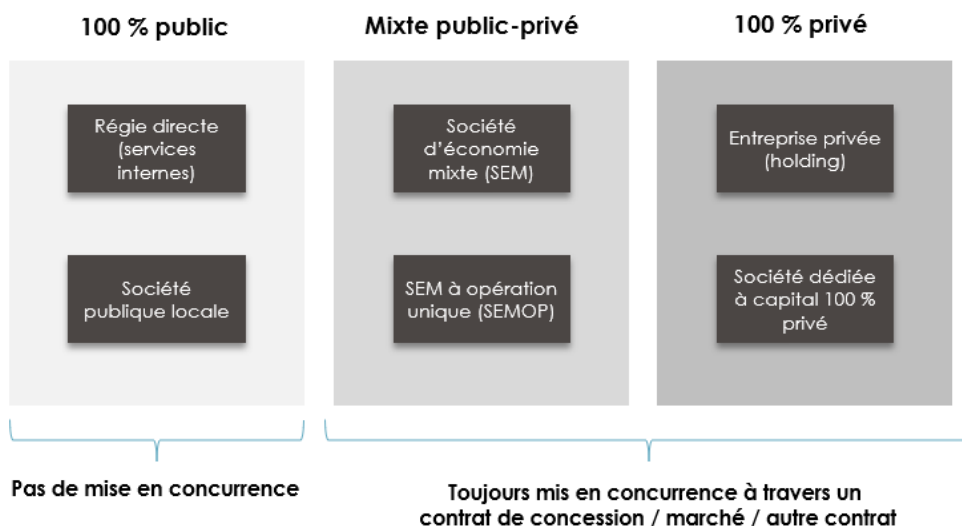
- provoquer des changements de comportement,
- garantir une mobilité pour tous,
- hiérarchiser et territorialiser les modes de déplacements,

- renforcer l'intermodalité à l'échelle du bassin de vie.

Par contrat dont le début d'exploitation a été fixé au 1^{er} janvier 2018 et dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025, Rennes Métropole, Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM) a délégué à Keolis SA agissant elle-même pour le compte de sa filiale exploitante, la société Keolis Rennes l'exécution du service public de la mobilité. Ces services incluent l'exploitation des bus, métro, car, taxis, véhicules adaptés aux transports de personnes à mobilité réduite, vélos, co-voiturage et autres services liés à la mobilité.

À l'approche de cette échéance, Rennes Métropole a donc engagé une réflexion sur l'évolution du mode de gestion de ce service, et plus largement sur les caractéristiques à prévoir pour le futur contrat.

Plusieurs choix de mode de gestion de ce service sont envisageables :



À l'issue de la réflexion, il apparaît que seule la gestion externalisée du service par un opérateur privé, hors de toute participation publique au capital, correspondrait aux attentes de Rennes Métropole. Il est proposé de ne pas retenir de scénario de type SEM ou SEMOP, SPL.

Deux options peuvent alors être envisagées : celle du marché public et celle de la concession de service public.

La collectivité ne souhaitant pas conserver le risque lié à l'exploitation et souhaitant déléguer l'exécution même du service public à un tiers, le recours à la formule de la délégation de service public apparaît être la plus adaptée.

Il est donc proposé de retenir un scénario de dévolution de type concession de service (délégation de service public), ce qui correspond au mode actuel d'exploitation du service.

Le futur contrat devra répondre aux objectifs suivants :

- Se conformer à l'ensemble des exigences légales et réglementaires applicables ;
- Disposer d'un contrat protecteur des intérêts de Rennes Métropole car exempt de difficulté d'interprétation ;
- Maintenir des services de mobilité performants (conformément au PDU) ;
- Maîtriser les coûts de la mobilité ;
- Permettre une grande transparence des flux et des prises de décisions vers une nouvelle formule de la société dédiée ;
- Améliorer la fiabilité de l'information et simplifier la gestion du service ;
- Permettre la transition énergétique de la mobilité métropolitaine ;
- Disposer d'un contrat à même de limiter le nombre d'avenants à intervenir ;
- Favoriser autant que possible l'implication citoyenne, capitaliser sur les initiatives locales et solidaires.

Le contrat concernera l'intégralité du ressort territorial de Rennes Métropole.

Une durée de contrat de 7 ans (du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2032) est proposée pour permettre l'appropriation du service par l'exploitant afin d'assurer une performance optimale, permettre la réalisation des investissements sur la durée du contrat tout en assurant une remise en concurrence régulière.

Le Déléataire recrute et affecte au fonctionnement du service le personnel en nombre et en qualification nécessaires pour remplir parfaitement ses missions.

Il est entièrement responsable de la gestion de son personnel.

Il devra reprendre les personnels devant l'être en application des règles de droit du travail.

Le contrat de délégation de service public détaillera les procédures de contrôle et de suivi du service par l'Autorité Organisatrice.

Une revue régulière sera mise en place entre Rennes Métropole et le délégataire afin de permettre un échange régulier entre directions de Rennes Métropole et du délégataire.

Enfin, le contrat comportera un dispositif de réfections et de pénalités.

De manière non limitative, il portera sur :

- La non-réalisation de prestations prévues au contrat : offre non assurée, défaut de transmission d'informations à l'Autorité Organisatrice ;
- Le non-respect d'obligations légales ou réglementaires à la charge du délégataire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix de mode de gestion du service public de la mobilité :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Véronique COLOMBEL	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES : MODALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL (AVIS)

Historiquement à Rennes, le dialogue social occupe une place essentielle dans l'élaboration et la conduite des politiques RH et plus globalement dans la mise en œuvre des projets des services de Rennes Métropole, de la Ville de Rennes, du CCAS et de la Caisse des Écoles. Les élus et l'administration ont toujours souhaité créer les conditions d'un dialogue constructif et efficace avec les organisations syndicales, basé sur des principes partagés de respect et de transparence. De ce fait, le dialogue social ne se limite pas aux instances obligatoires mais se pratique au quotidien.

Depuis plusieurs années, la mission Dialogue Social de la DRH s'est attachée à structurer davantage l'organisation du dialogue social centralisé à la DRH et à diffuser une culture de dialogue auprès des directions, en lien avec les chargées RH. Le dialogue social doit pour partie pouvoir s'effectuer au plus près des services et des directions.

Ainsi, les "Modalités du Dialogue Social" sont un outil méthodologique permettant aux encadrants d'organiser le dialogue social dans leur périmètre et de comprendre son articulation avec le cadre du dialogue social défini dans nos collectivités. Il réaffirme l'ambition de nos collectivités en matière de dialogue social et rappelle le rôle indispensable des organisations syndicales.

Ce document traduit la volonté de l'employeur et des organisations syndicales de pratiquer un dialogue social constructif et respectueux de chacun, dans un cadre clair et partagé de toutes les parties-prenantes.

Après la transmission d'un questionnaire flash auprès des directeur.trice.s et responsables des services relatif au dialogue social, des ateliers ont été organisés avec des volontaires parmi ces derniers afin d'échanger sur les pratiques existantes, d'aborder les questionnements et besoins des directions.

En parallèle, 3 réunions de travail ont eu lieu avec les organisations syndicales sur les rôles et responsabilités de chacun, sur le process de concertation et plus globalement sur le document soumis à l'avis du CST.

Le document « Modalités du dialogue social » est donc le fruit d'un travail collaboratif et itératif. Il pose le cadre du dialogue social tel qu'il se pratique dans nos collectivités rennaises ainsi qu'un certain nombre de principes :

- Les acteurs et les lieux de dialogue,
- L'organisation du dialogue social centralisé à la DRH,
- Le cadrage du dialogue social de proximité,
- Le process de concertation et de négociation,
- La place centrale de la concertation avec les organisations syndicales et son articulation avec l'association des agents dans les projets,
- Les engagements de chacun des acteurs.

Les Modalités du Dialogue social feront l'objet d'une diffusion via l'intranet et auprès des responsables des services et seront également abordés lors du Petit Déjeuner RH du 12 octobre consacré au dialogue social.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les modalités du dialogue social** :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			

Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Véronique COLOMBEL	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2	
M. Philippe CHAVROCHE		X	
M. Ludovic BOURGEAULT		X	
TOTAL DES VOIX	12	2	

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2023 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)

Les créations de postes, pour Rennes Métropole, la Ville de Rennes, le CCAS et la Caisse des Écoles sont présentées pour information aux organisations syndicales.

Les transformations de postes sont présentées pour avis.

Rennes Métropole :

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

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	5		
M. Dominique MILLET	X		
M. Raphaël DE CORTES	X		
Mme Régine MARCHAND	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Nathalie BOITIN	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Véronique COLOMBEL	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		

Avis favorable à l'unanimité

M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	14			

Ville de Rennes :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Véronique COLOMBEL	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	14			

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

La CFDT souhaite savoir quand aura lieu le bilan de l'OTT des EHPAD.

Mme GÉRARD (chargée des ressources humaines) répond qu'il aura lieu fin 2024 comme convenu dans le rapport.

M. LE MOAL (directeur des ressources humaines) aborde les demandes relatives aux fiches de poste, à l'organisation d'un point d'étape sur le Numérique pour tous, le droit à la déconnexion et la rémunération des contractuels notamment le régime indemnitaire et les primes.

Clôture de séance à 11h54