

Comité Social Territorial du 4 juin 2025

RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 05/06/2025

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, Mme Catherine ROUX (*excusée*), Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Quentin HEREL, 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 Corinne GALODÉ, Mme Régine GÉRARD (*excusée*), Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Emmeline NICOLAS, Mme Françoise ROUXEL LE NIGEN (*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. Arnaud LAURANS (*excusé*), M. Alexandre PAPION-LE-HIR (*excusé*), M. Marc DELAUNAY (*excusé*), M. Charles GAUTHIER (*excusé*), Mme Isabelle MORILLON, M. Nicolas GAUVAIN.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Élus CFDT : Titulaires : M. Dominique MILLET, Mme Violaine POUBANNE, M. Raphaël DE CORTES (*excusé*), M. Olivier BARBET, M. Joakim LE GUENNEC,
Suppléants : M. Stéphane LALLIER (*excusé*), Mme Géraldine GUENNEUGUES (*excusée*), M. Benoît HOUILLOT (*excusé*), M. Patrick BOULAT.

Élus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, Mme Fabienne LE GOFF (*excusée*), M. Christophe AUFFRET, Mme Véronique COLOMBEL (*excusée*).
Suppléants : M. Denis LOISEAU, Mme Christèle TOUZET, M. Yves MARTIN, Mme Laurence GUERIN (*excusée*).

Élus 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, M. Paul MERCERE RUBION (*excusé*).

Élus CGT : Titulaires : M. Philippe CHAVROCHE (*excusé*), M. Frédéric MICHEAU (*excusé*)
Suppléants : Mme Nathalie BOUGUET, M. Ludovic BOURGEAULT.

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Raphaël DE CORTES est remplacé par monsieur Patrick BOULAT. Pour le syndicat FO, mesdames Fabienne LE GOFF et Véronique COLOMBEL sont respectivement remplacées par monsieur Denis LOISEAU et madame Christèle TOUZET. Le syndicat SUD ne dispose que de 3 voix délibératives. Pour le syndicat CGT et UGICT-CGT, messieurs Philippe CHAVROCHE et Frédéric MICHEAU sont respectivement remplacés par madame Nathalie BOUGUET et monsieur Ludovic BOURGEAULT.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme POUBANNE (CFDT) revient sur la question de l'insécurité dans le quartier de Villejean, la prise de parole de madame la Maire-Présidente au sujet des interventions de Police Municipale, les conditions de travail des aides à domicile et se félicite de l'obtention du double label égalité professionnelle et diversité.

M. LOISEAU (FO) aborde le bilan de l'action sociale, les propos de madame la Maire –Présidente au sujet des interventions de la Police Municipale et le narcotrafic.

Mme BARROIS (SUD) évoque les problèmes de stationnement des agents de l'EHPAD Le Gast.

M. LEBRETON (SUD) poursuit par un hommage à Clément MÉRIC et la montée de l'extrême droite.

M. MORANDEAU (SUD) termine par la marche des fiertés et appelle à se mobiliser et se rassembler au sujet des LGBTQIA+

M. BOURGEAULT (CGT) appelle à la mobilisation le 5 juin, revient sur la demande de retour de l'indemnisation à 100% des fonctionnaires en arrêt maladie, de données et documents de travail en amont des réunions et s'inquiète de la qualité de vie au travail des agents notamment à l'EHPAD Le Gast, DPBME, aux Champs Libres et au SRC.

M. LE GUERNIGOU (directeur Action Territoriale Tranquillité Publique) est surpris des interventions au sujet des propos de madame la Maire-Présidente et indique qu'ils ont mal été compris.

Mme POUBANNE (CFDT) demande que madame la Maire-Présidente communique auprès des policiers municipaux à ce sujet.

M. LOISEAU (FO) indique avoir revu cette intervention et l'avoir bien comprise.

M. LE GUERNIGOU (directeur Action Territoriale Tranquillité Publique) répond qu'il s'agit d'un bout de l'intervention et invite à ne pas en faire de la manipulation d'information.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) ajoute que ces interventions et demandes seront remontées à madame la Maire-Présidente.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

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

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 6 MARS 2025 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le procès-verbal du Comité Social Territorial du 6 mars 2025 :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	14			

POINT 3A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION POPULATION ET CITOYENNETÉ – SERVICE ÉLECTIONS RÉGLEMENTATIONS RECENSEMENTS : RÉORGANISATION DU SERVICE ÉLECTIONS RÉGLEMENTATIONS RECENSEMENTS (AVIS)

Le service Élections Réglementations Recensements a connu ces 5 dernières années plusieurs modifications importantes dans son périmètre d'interventions.

À partir de septembre 2023 et l'arrivée de la nouvelle responsable, la période interscrutin a été l'occasion d'évaluer l'impact de ces différentes évolutions et de réfléchir à une nouvelle organisation permettant de les prendre en compte dans le dimensionnement des pôles.

Le service s'articule aujourd'hui autour de trois pôles :

- Pôle Élections avec 3 agents statutaires (3 ETP)
- Pôle Réglementations Enquêtes avec 2 agents statutaires (1.25 ETP)
- Pôle Recensement de la population avec 1 agent statutaire (0.75 ETP)
- Une responsable de service

Il en résulte une équipe resserrée aux responsabilités renforcées.

Le service est aujourd'hui recentré sur son cœur de missions : Élections et Recensements, citoyen et de population.

La continuité d'exercice de ces missions repose sur une équipe très resserrée, de 6 agents permanents, complétée en périodes de scrutin par des appels à renforts internes DPC, allant de 4 à plus de 40 agents et par des agents vacataires et contractuels pour le recensement de la population, de l'ordre de 50 agents.

Le départ des deux postes, dont les agents étaient délestés de leurs missions au profit de l'organisation du scrutin a induit pour le pôle Élections une perte d'expertise sur la période de préparation électorale

Cette configuration resserrée du service génère donc une grande responsabilité de chaque agent, référent unique et responsable dans son domaine de compétences.

Cela implique pour ces agents une polyvalence d'interventions accrue, la nécessité d'une poly-compétences et une grande agilité et réactivité professionnelle.

L'appel à renforts internes DPC nécessite par ailleurs de former et d'accompagner en proximité les agents en renforts ; mission qui incombe dorénavant aux agents élections référents du service.

Il en découle donc une reconfiguration et un reprofilage des postes.

L'agent statutaire affecté au pôle Réglementations Enquêtes a été périodiquement absent du service sur l'année scolaire 2023/2024. À l'occasion du renfort contractuel mis en place, une nouvelle organisation des missions sur le poste a pu être expérimentée avec l'assistance administrative au recensement annuel de la population.

Le bilan de cette expérimentation est positif.

Un suivi régulier de l'activité du poste reconfiguré a été effectué par la responsable de service et l'organisation nouvelle a fait l'objet d'échanges à plusieurs reprises, en équipe, à l'occasion des réunions de service bimensuelles.

Sur le volet élections, la situation inédite de 2024 avec l'organisation d'élections législatives anticipées dans un délai de 3 semaines a mis en exergue pour les agents du pôle Élections leur montée en compétences, avec agilité et réactivité, en matière d'autonomie, de responsabilité, d'animation d'équipes et de gestion d'aléas.

L'évolution du poste "Réglementations Enquêtes" et la perspective de classification P3 pour les deux postes de référents élections ont fait l'objet de deux temps de concertation spécifiques avec l'ensemble des agents du service.

Il est donc proposé :

- La reconfiguration du poste "Réglementations – Enquêtes" en poste "Réglementations – Recensements – Élections" (P2)
- Le reprofilage des postes des agents du pôle Élections :
 - Évolution du Poste Agent Référent recrutement/Élections de P2 à P3
 - Évolution du Poste Agent Référent logistique/Élections de P2 à P3

Le service s'articulera autour de deux pôles : pôle Élections et pôle Réglementations/Recensements.

Un bilan de cette organisation sera effectué à un an de fonctionnement.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation du service Élections Réglementations Recensements :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			

Pour FO		4	
M. Jérôme JOURDAN		X	
M. Christophe AUFFRET		X	
M. Denis LOISEAU		X	
Mme Christèle TOUZET		X	
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Nathalie BOUGUET	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	10	4	

POINT 3B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : BILAN INTERMÉDIAIRE ET AJUSTEMENT DU PROJET DE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE (AVIS)

La réorganisation de la Direction Education Enfance a fait l'objet de trois passages devant le Comité Social Territorial en 2024 :

- 4 juillet : contexte de la démarche de réorganisation, principes directeurs et principales évolutions qui en découlent.
- 3 octobre : évolutions complémentaires induites par le mouvement de réorganisation, précisions sur les modalités concrètes de sa mise en œuvre.
- 21 novembre : organisation en central et évolution du poste de secrétaire d'antenne.

La Direction Education Enfance continue à travailler dans un esprit de concertation.

Aussi, depuis le mois de janvier 2025, diverses démarches ont été conduites, notamment en lien avec l'évaluation du déploiement en central et sur le territoire éducatif Ouest.

4 rencontres entre les organisations syndicales et les représentants de la Direction de l'Education Enfance ont eu lieu les 5 février, 2 avril, 23 avril et 14 mai 2025.

Bilan :

- Évaluation du déploiement en central et sur le territoire éducatif Ouest :
4 dimensions étaient ciblées dans le cadre de l'évaluation :
 - Le management des équipes
 - Les conditions de travail
 - L'organisation et l'action éducative
 - La gestion des ressources humaines.

Certaines dimensions n'ont pas pu être évaluées lors de ce premier déploiement : le lien entre les gestionnaires, la planification, l'animation réseaux métiers, la montée des responsables de territoire sur le champ éducatif, le poste de responsable de site éducatif (RSE) de catégorie A et la décharge du correspondant d'animation de catégorie B.

L'évaluation montre des éléments positifs notamment sur la mise en place de certaines dynamiques. Cependant elle met en exergue quelques points de vigilance, entre autres, sur la capacité du service ressources humaines à absorber l'ensemble des missions qui relèvent de son périmètre.

- Organisation du temps de travail :
Les premiers constats font émerger des besoins d'adaptation de l'OTT des Responsables éducation loisirs (REL) au métier de RSE. Toutefois, la Direction Education Enfance souhaite prendre le temps de la réflexion et de la concertation afin de trouver les bons ajustements avec les agents de terrain. L'OTT des REL continuera donc à s'appliquer pour l'année scolaire 2025-2026. Une souplesse est mise en place pour les responsables de site dont le site n'est pas ouvert le mercredi, ils pourront choisir de travailler ou non le mercredi.
Il ressort également que le cadre temporaire de l'OTT des animateurs ne semble pas poser de difficulté majeure. Il apparaît toutefois important de continuer à travailler sur l'organisation des temps de décharge. La généralisation de l'organisation doit permettre de confirmer ou non ces constats et d'adapter l'OTT si nécessaire.
- Les bourses de mobilité :
À l'issue de la première bourse, les 54 agents dont le poste est amené à disparaître ont été affectés sur un nouveau poste au sein de la DEE : 50 d'entre eux ont été affectés sur leur premier ou deuxième choix.
La deuxième bourse, centrée sur le recrutement des Correspondants d'animation, était ouverte aux animateurs et animatrices de loisirs. 49 agents ont été reçus en entretiens, 35 ont reçu une réponse favorable et une proposition d'affectation.
La troisième bourse concernait les postes restant à pourvoir suite aux deux premières bourses. Elle était ouverte à l'ensemble des agents de la DEE (en priorité), puis aux agents de la Ville et de la Métropole de Rennes et aux candidats externes, si des postes restaient vacants.
À ce jour : 96 postes ont été pourvus par des agents et la DEE, 1 recrutement externe est en cours, 21 agents titulaires ou contractuels sont positionnés sur un poste de catégorie B ou A, 2 agents de catégorie B ont été positionnés sur un poste de catégorie C sans perte de revenus et aucun agent ne s'est orienté vers une mobilité hors de la DEE.
- La préparation du déploiement global et la suite du plan d'accompagnement au changement
Le cycle de rencontres a été enrichi par des rencontres par site éducatif, des temps de formation et des ateliers de préparation.
Un recensement des besoins en termes d'aménagements des locaux et de matériel a été initié.
En ce qui concerne l'aboutissement du déploiement en central, plusieurs chantiers sont en cours et font l'objet d'une attention particulière.
La Cellule Communication de la Direction Education Enfance prévoit de diffuser une lettre d'information à destination de l'ensemble des agents pour effectuer un retour sur l'évaluation du déploiement pilote en central et sur le territoire éducatif Ouest. Le déploiement global fera également l'objet d'une évaluation dont les modalités de mise en œuvre seront précisées dans les prochains mois.
- Le travail entre le Service Actions Éducatives et le Service Actions Éducatives Renforcées
Depuis janvier 2025, les responsables des services Actions Éducatives et Actions Éducatives Renforcées ont travaillé ensemble sur la nouvelle gouvernance des cités éducatives et la déclinaison territoriale du Projet Éducatif Local. Ils co-animent une instance de suivi des orientations éducatives en Quartiers Politique de la Ville en lien avec la coordinatrice du Contrat de Ville, les chargées de missions politique de la ville et les responsables de territoires éducatifs. Sur le volet politique éducative, la montée en responsabilité des responsables de territoires éducatifs se fera en deux temps avec l'acquisition des connaissances à court terme et la construction de leur prise d'autonomie à horizon janvier 2026.
- Les groupes de travail qui affinent l'organisation de la Direction : l'entretien des sites éducatifs et la vacation
D'autres groupes de travail permettent d'affiner la réorganisation de la Direction, notamment le groupe de travail « Prévention et amélioration métiers de l'entretien et de la restauration », le groupe de travail sur le suivi de la vacation.

L'évaluation du déploiement de la nouvelle organisation se poursuivra sur l'année 2025 – 2026.

Par ailleurs, il est proposé de modifier les modalités des astreintes « retard parent ». Les cadres de la Direction Déléguée des Territoires interviennent plutôt sur le temps périscolaire, et les cadres du Service "Action Éducative" interviennent durant vacances scolaires. Ainsi, les 6 Responsables de Territoires Éducatifs (RTE) continueront d'assurer les astreintes sur le temps périscolaire. Les 5 Responsables de Sites Éducatifs classés dans le 1er groupe et dont les postes seront classés en catégorie A, assureront également cette astreinte. Les 13 agents concernés assureront ces astreintes 3 fois par année scolaire, au lieu de 5 fois actuellement.

En ce qui concerne les Éducatrices de Jeunes enfants, ces dernières étaient rattachées à la fois au PRE (Programme de Réussite Éducative) et au service UPAE, sous la responsabilité des responsables d'antennes. Elles se retrouvaient ainsi isolées sur leur territoire, sans lien entre elles, ni réelle possibilité de contribuer à une réflexion globale sur la continuité entre la petite enfance et l'école, notamment en ce qui concerne l'accueil des plus jeunes enfants à l'école maternelle. Comme le service Action éducative porte le Plan Maternelle, il est proposé de rattacher les EJE à ce service.

Ce nouveau rattachement, placé sous la responsabilité du/de la chef-fe de service Action éducative, implique une évolution de la classification du poste vers un niveau P4.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les ajustements du projet de réorganisation de la DEE :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
Mme Nathalie BOUGUET		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	9	2	3	

POINT 3C : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SERVICES NUMÉRIQUES / PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE : MUTUALISATION DE LA CELLULE INFORMATIQUE CCAS ET DE LA DIRECTION DES SERVICES NUMÉRIQUES (AVIS)

Durant l'année 2023 un audit du système d'information du CCAS a été lancé par la DSN avec l'appui d'un cabinet spécialisé, qui a permis de dresser un état des lieux complet de l'existant et d'apprécier les besoins d'évolution, et en particulier l'opportunité d'un rapprochement voire d'une mutualisation avec la DSN. Cette dernière évolution a été validée en décembre 2023 avec un calendrier de mise en œuvre progressive afin de tenir compte notamment du départ en retraite annoncé du responsable de la cellule informatique du CCAS.

La cellule informatique du CCAS est actuellement composée de trois postes :

- Un responsable qui intervient sur la partie fonctionnelle des logiciels métiers, les contrats SI et la gestion RH.
- Un technicien Infra qui intervient sur les serveurs, réseaux, postes de travail, dépannage, sécurité.
- Un technicien support qui intervient sur l'assistance utilisateurs, déploiement, développements de petits logiciels.

La mutualisation envisagée, permet de répondre aux enjeux majeurs à relever et qui aujourd'hui ne peuvent pas être pris en charge par la cellule existante. Elle améliorera la sécurité informatique, l'offre et la continuité de service et alignera le CCAS sur les enjeux stratégiques. Cela facilitera notamment le déploiement de services numériques en concordance avec les 6 Stratégies Numériques Responsables de nos collectivités.

À l'issue de l'étude conduite en 2023-2024. Un scénario d'intégration totale du système d'information a été retenu. Le projet de mutualisation a donc débuté sur sa phase projet en 2024/2025 avec, comme objectif, une mutualisation effective au 1er janvier 2026.

Cette intégration progressive entraîne la suppression de la cellule informatique existante et l'intégration de deux postes au sein de la DSN.

La direction du CCAS a échangé régulièrement avec le responsable de la cellule informatique qui a relayé les informations auprès des deux agents appelés à rejoindre la DSN. L'un des agents a fait part de son souhait de rejoindre la DSN. L'autre agent étant renfort sur le poste occupé et non titulaire du concours devra donc postuler sur le poste.

Il est ainsi proposé :

- La suppression des deux postes actuels de techniciens informatiques existants au CCAS.
- La création de deux postes de techniciens informatiques au sein de la Direction des Services Numériques. L'un (P2) sera positionné au sein du service des Infrastructures dans les unités Exploitations et Systèmes. Le second technicien (P1) sera positionné au sein du Service Accompagnement et Usages Numériques dans l'unité Demandes ainsi qu'Incidents et Problèmes.
- La création d'un poste de chef de projets (P2) au sein de la Direction des Services Numériques
- La transformation du poste de responsable actuel de la cellule informatique du CCAS en chef de projet système d'information de type MOA (Maîtrise d'Ouvrage). Ce poste de catégorie A parcours 2 restera rattaché à la directrice du CCAS.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la mutualisation de la cellule informatique du CCAS et de la Direction des Services Numériques** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			

M. Olivier BARBET	X		
M. Joakim LE GUENNEC	X		
M. Patrick BOULAT	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Nathalie BOUGUET	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	14		

POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SERVICES NUMÉRIQUES : CHARTE D'USAGE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE (IAG) (AVIS)

Depuis 2023, l'usage de l'intelligence artificielle générative (IAG) a fait naître un nombre important de questions quant à ses potentielles pratiques dans les collectivités.

L'IA générative est une branche de l'intelligence artificielle qui utilise des modèles d'apprentissage automatique pour créer du contenu nouveau et original.

La Ville de Rennes et Rennes Métropole ont pris le parti d'une approche pragmatique basée sur l'utilité, la gestion du risque et l'impact émanant de ces usages.

Afin de poser un cadre, une charte d'usage de l'IAG vient accompagner la démarche.

La charte d'usage de l'IAG permet de poser :

- Les limites et les risques liés à cette technologique
- Le cadre de l'usage de l'IA générative
- Les cas au renoncement à l'usage de cet outil.

Le premier travail engagé par la mission IAG en 2024 a permis de cartographier les risques des usages par les agents, en s'appuyant sur les 6 responsabilités de la Stratégie pour un numérique responsable. Elle a débouché sur la création d'ateliers d'acculturation sur l'IAG auprès des conseillers numériques, une Happy Hour ouverte à tous, la production de flyers de recommandations d'usage, une journée « Cultive ton numérique » centrée sur l'IAG.

En outre, les représentants du personnel seront associés à un groupe de travail IAG au sein d'un groupe de travail commun avec la DRH et la DSN, pour faire état des actualités et enjeux de l'IAG au sein des collectivités rennaises.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la charte d'usage de l'intelligence artificielle générative** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		3	

POINT 5 : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA MOBILITÉ ET DES TRANSPORTS – SERVICE MOBILITÉ URBAINE : AVIS SUR LE CHOIX DU MODE DE GESTION DES SERVICES PUBLICS DU STATIONNEMENT (PARCS DE STATIONNEMENT AUTOMOBILE ET PARCS VÉLOS) ET DE L'AUTOPARTAGE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2027 (AVIS)

Sur le territoire de Rennes Métropole, les enjeux du stationnement et de l'autopartage sont fortement liés aux orientations du Plan de Déplacements Urbains (PDU 2019-2030).

Le stationnement (parcs de stationnement automobile, parcs vélos) et l'autopartage sont des services publics dont la gestion fait l'objet d'un contrat de délégation de service public qui a pris effet le 1er janvier 2017 et qui arrive à échéance le 31 décembre 2026.

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

La gestion des parcs de stationnement automobile et des parcs vélos de Rennes Métropole est assurée par la SPL Citédia Métropole.

Le contrat initial portait sur 10 parcs de stationnement automobile, ainsi que sur 34 parcs vélos.

Ce sont désormais 12 parcs de stationnement et 74 parcs vélos qui sont gérés par la SPL Citédia.

Le contrat porte également sur la gestion :

- Du service public d'autopartage depuis sa mise en place le 1^{er} juillet 2019 ;

- De trois activités annexes : exploitation du poste central de supervision et de régulation (PCSR) pour les parkings en ouvrage, gestion de l'accès à la galerie technique du Parking Colombier et exploitation de 3 ascenseurs situés aux abords de ce parking.

Depuis sa mise en place, le service d'autopartage comprend deux offres de service distinctes et complémentaires :

- L'autopartage en "boucle", qui consiste pour l'utilisateur à prendre un véhicule après l'avoir préalablement réservé, sur une station donnée et le redéposer sur la même station à l'issue de sa réservation ;
- L'autopartage en "free floating", qui consiste à prendre un véhicule stationné sur le domaine public, avec une prise en main immédiate sans réservation préalable et de le redéposer sur le domaine public dans un périmètre géographique défini.

Le service d'autopartage est organisé à partir d'une solution logicielle de système d'exploitation qui permet notamment d'accéder au service, de faire des réservations, d'assurer la gestion de la flotte et de traiter la relation usager.

Au lancement de l'activité publique, la flotte de véhicules était composée de 75 véhicules :

- 55 véhicules dédiés à l'offre en boucle répartis sur une trentaine de stations,
- 20 véhicules dédiés à l'offre en free floating.

Aujourd'hui, le service d'autopartage Citiz Rennes Métropole propose une flotte de 95 véhicules :

- 75 véhicules en boucle (dont 3 véhicules privés) répartis sur 51 stations,
- 20 véhicules en free-floating disponibles sur l'intra-rocade.

Citédia Métropole loue l'ensemble de la flotte auprès de constructeurs dans le cadre de contrats de location longue durée (à l'exception d'un véhicule adapté au transport de personnes à mobilité réduite).

Dans le cadre de la mise à exécution des services portant sur la gestion du stationnement automobile, des parcs vélos et de l'autopartage, Rennes Métropole, Autorité Organisatrice, est chargée d'assurer la direction stratégique de ces services.

Le Délégué étant une SPL, Rennes Métropole est tenue d'exercer un contrôle analogue à celui qu'elle exerce sur ses propres services. Il s'agit d'un contrôle permettant d'influer sur les objectifs stratégiques et les décisions importantes de la société.

Outre les opérations d'entretien préventif et curatif, le Délégué a la charge du gros entretien et du renouvellement de l'ensemble des biens affectés aux parcs de stationnement, à l'exception des travaux restant à la charge de Rennes Métropole, et pour lesquels un programme pluriannuel est établi.

Le Délégué supporte les charges réelles liées à l'exécution de ses missions, et assume, par conséquent, le risque d'exploitation pendant toute la durée du contrat.

Chaque année, le Délégué verse à Rennes Métropole une redevance d'exploitation. En contrepartie des charges, le délégataire perçoit des recettes de l'activité.

Chaque année, le Délégué perçoit également une rémunération égale à un pourcentage du montant total des produits d'exploitation.

La fréquentation des parcs de stationnement est tendanciellement en baisse depuis plusieurs années.

Rennes Métropole a la volonté d'optimiser les usages et la fréquentation des parcs, notamment au profit des visiteurs de courte durée et des résidents.

Par ailleurs, en complément du développement d'un réseau cyclable, Rennes Métropole a la volonté de poursuivre le déploiement des parcs de stationnement des vélos et des engins de déplacement personnel motorisés (EDPM), notamment en intermodalité avec le réseau de transports en commun.

Les collectivités territoriales et leurs groupements disposent de la liberté du choix du mode de gestion pour exploiter leurs services publics. Elles peuvent alors décider :

- Soit de gérer directement le(les) service(s) (gestion en régie)
- Soit d'en confier la gestion à un tiers dans le cadre d'une concession ou d'une délégation de service public.

Le recours à la SPL Citédia Métropole en tant que délégataire de service public apparaît préférable à tout autre mode de gestion.

Il est donc proposé de retenir un scénario de dévolution de type concession de service sous forme de délégation de service public, et d'attribuer le contrat à la SPL Citédia Métropole ; ce qui correspond au mode actuel d'exploitation des services concernés.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix du mode de gestion des services publics du stationnement et de l'autopartage :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		3	

POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRE : INDEMNISATION DU TRAVAIL DE NUIT AU SEIN DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE (AVIS)

Dans le prolongement des accords du Ségur de la Santé, le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière (FPH) crée, à compter du 1^{er} janvier 2024, un nouveau dispositif d'indemnisation des heures de nuit prenant davantage en compte les sujétions particulières inhérentes au travail de nuit.

Ces dispositions sont applicables aux agents, fonctionnaires ou contractuels, de la FPH qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21 heures et 6 heures et qui relèvent de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Cette indemnité se substitue à celle qui était prévue par le décret n°88-1084 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif, prévoyant une indemnité fixe. Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

Au sein de la Collectivité, ne sont concernés que les agents travaillant de nuit dans les EHPAD et relevant de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale. Il s'agit des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de soins (13 postes).

Ces nouvelles modalités d'indemnisation ayant pour objectif de valoriser les sujétions particulières inhérentes au travail de nuit, il n'y a pas lieu de maintenir l'IFSE sujétion poste "travail de nuit" de 80 € bruts par mois versée aux aides-soignants travaillant la nuit qui répond au même objectif.

En revanche, il y a lieu de conserver cette sujétion au bénéfice des agents d'hébergement qui sont exclus du nouveau dispositif d'indemnisation du travail de nuit.

À titre d'information, les aides-soignants de nuit obtiendront un gain mensuel moyen estimé à environ 128 € bruts sur la base d'une moyenne de 10 nuits par mois sur 12 mois.

Ce nouveau dispositif sera mis en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2025.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'indemnisation du travail de nuit au sein de la filière médico-sociale :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
Mme Nathalie BOUGUET			X	
M. Ludovic BOURGEAULT			X	
TOTAL DES VOIX	9		5	

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES - MISSION ÉGALITÉ-DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE & HANDICAP : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP (AVIS)

Rennes Métropole, la Ville de Rennes, et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) ont fait de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap l'une des priorités de leur politique de ressources humaines.

Depuis 2008, il s'agit de la 6^{ème} convention avec le FIPHFP qui couvrira la période allant du 01/01/2025 au 31/12/2027.

La convention permet le remboursement par le FIPHFP d'une partie des dépenses engagées par la collectivité au bénéfice des agents en situation de handicap. Il est à noter que les actions de l'employeur en matière d'handicap ne se limitent pas aux engagements pris dans ce cadre.

Le projet de convention a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission handicap, instance de dialogue social dédiée à la politique handicap de l'employeur.

Le plan d'action s'inscrit dans la continuité des conventions précédentes et intègre les évolutions souhaitées par le FIPHFP. Il reprend les axes figurant au cahier des charges du dossier de conventionnement :

- Axe 1 – recrutement des travailleurs en situation de handicap : la Collectivité poursuivra ses efforts autour des objectifs suivants :
 - o Renforcer la communication externe sur les offres et les métiers auprès des personnes en situation de handicap,
 - o Reconduire des actions de formation des acteurs internes en charge du recrutement,
 - o Développer les collaborations avec des ESAT dans le cadre des mises à disposition,
 - o Poursuivre le recrutement d'apprentis en situation de handicap
 - o Renforcer le processus d'intégration des travailleurs handicapés.
- Axe 2 – reclassement des personnes en situation d'inaptitude : les engagements de la Collectivité s'appuient sur les principes et les orientations retenues dans le cadre du volet 1 de la charte des mobilités :
 - o Poursuivre les actions liées aux parcours de reconversion (intégrées à l'Agenda Social)
 - o Renforcer l'accompagnement des agents dans la construction d'un nouveau projet professionnel,
 - o Optimiser les périodes de formation sur le terrain,
 - o Mobiliser la formation.
 - o Tester de nouvelles formations d'acquisition aux savoirs de base à l'appui des outils numériques
- Axe 3 – maintien dans l'emploi :
 - o Aménager les postes et les organisations de travail,
 - o Améliorer les conditions de vie des agents dans leur quotidien de travail,
 - o Favoriser le développement des compétences et les transitions professionnelles pour prévenir les inaptitudes.
- Axe 4 – formation des agents en relation avec des travailleurs handicapés : l'objectif pour les 3 années à venir est de renouveler et/ou engager les actions de formation énoncées dans la précédente convention :
 - o Formation des directions aux questions de diversité,
 - o Formation des encadrants de proximité,
 - o Formation à la fonction de tuteur.

- Axe 5 – communication, information, sensibilisation : Les objectifs des précédentes conventions seront reconduits :
 - Sensibiliser l'ensemble des directions à l'emploi des personnes handicapées,
 - Informer les encadrants et les agents en situation de handicap sur leurs droits et les mesures de compensation mises en œuvre par l'employeur,
 - Valoriser les parcours des agents concernés par un handicap ou une reconversion,
 - Communiquer sur les métiers et les offres auprès des personnes en situation de handicap et des structures qui les accompagnent.

- Axe 6 – accessibilité numérique : Plusieurs actions en matière d'accessibilité numérique ont été identifiées mais celles-ci ne peuvent être co-financées par le FIPHFP. Les actions en matière d'accessibilité numérique dans le cadre de la convention seront donc susceptibles d'évoluer, la démarche étant lancée en interne.

Après validation du CST, la convention prendra effet au 01/01/2025 pour une durée de 3 ans.

Un bilan annuel sera proposé.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le renouvellement de la convention avec le FIPHFP :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		3	

**POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES : DISPOSITIF DE
DON DE TEMPS - DESTINATION ASSOS (AVIS)**

Lors de la mise en place des 1607h en début de mandat, 3,5 jours de congés ont été transformés en jours de travail supplémentaires dont 3 jours ont été répartis de la manière suivante :

- Une journée "Collectivité employeur", affectée à l'activité opérationnelle (comme un jour de travail "ordinaire"),
- Une journée "Direction", affectée aux temps collectifs et transversaux,
- Une journée "Agent", affectée au développement personnel de l'agent.

Concernant la demi-journée restante, l'employeur s'est engagé à construire un dispositif spécifique : les demi-journées de chacun des agents pourront être versées dans un fonds commun, afin de mettre en place un dispositif de mécénat de compétences pouvant bénéficier à certains agents.

Ce dispositif de mécénat de compétences, dénommé "Destination Assos", a vocation à alimenter un fonds commun permettant à des agents de soutenir un projet associatif et de mettre en valeur leurs compétences professionnelles ou personnelles sur leur temps de travail.

Destination Assos a vocation à soutenir des projets associatifs par la mise à disposition de quelques agents en leur permettant de quitter leur poste sur la durée de la mission.

La mise à disposition gratuite constitue une subvention aux associations. Elle implique une demande formelle de l'association et une vigilance particulière de non-discrimination et de non avantage en nature.

Une convention précise le statut de l'organisme à but non lucratif, les activités, la durée de la mise à disposition, les conditions d'emploi et de gestion administrative de l'agent. Elle intervient après prise d'un arrêté de mise à disposition de l'agent.

La démarche a été construite en lien avec les élu·es au secteur associatif et aux ressources humaines et au dialogue social, des groupes de travail internes à la DRH et à la Direction Associations Jeunesse Égalité (DAJé).

Les organisations syndicales ont été associées par deux réunions préalables au Comité Social Territorial du 3 juin.

Ainsi, il est proposé de lancer une démarche expérimentale permettant de mettre une quinzaine d'agents à disposition d'association :

- pendant leur temps de travail pour une durée de 5 à 15 jours sur une année civile,
- par demi-journée ou journée intégrale,
- en continu ou en perlé.

Les agents pouvant déposer leur demande de mise à disposition doivent être :

- fonctionnaires (critère légal),
- avoir un an d'ancienneté et ,
- non bénéficiaires d'une formation tremplin, de préparation concours ou de formation personnelle.

L'employeur propose une douzaine de projets associatifs aux agents pour l'année 2026.

Un catalogue des missions associatives sera proposé aux agents avec un formulaire de candidature.

La communication auprès des directions et des agents des missions associatives possibles est prévue entre juin et septembre 2025, pour permettre le dépôt des candidatures à la DRH en septembre et une sélection des candidatures par une commission de sélection mutualisée DRH/DAJé en novembre 2025.

L'avis du n+1 est prévu dans la demande qui doit impérativement remonter à la DRH.

Pour les candidats qui ne seraient pas retenus, un retour devra leur être apporté.

À l'issue de l'expérimentation, un bilan à 1 an sera partagé aux organisations syndicales et une nouvelle démarche sera organisée.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le dispositif de don de temps « Destination Assos » :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			5	
M. Dominique MILLET			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Olivier BARBET			X	
M. Joakim LE GUENNEC			X	
M. Patrick BOULAT			X	
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD		3		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
M. Didier LEBRETON		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
Mme Nathalie BOUGUET			X	
M. Ludovic BOURGEAULT			X	
TOTAL DES VOIX	4	3	7	

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES : ACCORD DE MÉTHODE SUR LA CONDUITE DES NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA MUTUELLE SANTÉ (AVIS)

L'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023, engage les employeurs territoriaux à apporter une participation financière mensuelle minimale de 15€ à une mutuelle de santé à partir du 1er janvier 2026 pour l'ensemble de leurs agents (titulaires et contractuels).

L'Agenda Social dans sa version discutée en 2025 avec les organisations syndicales intègre ce dossier à ouvrir en 2025.

L'employeur poursuit ainsi la refonte à 360° de l'action sociale en invitant les organisations syndicales à une nouvelle démarche de négociation collective portant sur la mutuelle santé en proposant d'abord un accord de méthode.

L'accord de méthode définit le périmètre, les modalités de la participation employeur et les montants de revalorisation financière à la mutuelle santé qui seront discutés pour aboutir à un accord collectif.

L'employeur peut soutenir l'accès financier à la santé en participant financièrement à une mutuelle labellisée ou en apportant un contrat collectif aux agents.

Après analyse des avantages et inconvénients des deux dispositifs possibles d'une part et en intégrant les enjeux de responsabilité financière d'autre part, l'employeur retient l'option de participation financière à une mutuelle labellisée comme base de négociation.

Sur cette base, seront discutés dans la phase de négociation à venir et dans le cadre d'une enveloppe financière qui sera donnée lors de la première réunion :

- Les modalités de soutien financier entre dispositif de quotient familial ou un système par tranche
- Les montants de revalorisation à la mutuelle santé labellisée
- La stratégie visant à faciliter le taux de recours des agents et intégrant le plan de communication aux agents pour comprendre la démarche et connaître leurs droits, l'ajustement des démarches dans un esprit de simplification...

Le maintien du dispositif de soutien à une mutuelle labellisée et le non recours au contrat collectif ne seront pas rediscutés.

L'instance de négociation sera composée :

- D'une équipe projet composée de l'élue aux ressources humaines, le DG ressources, le DRH, la DRH adjointe, la responsable de la mission action sociale, la responsable du service paie carrière, la responsable de la mission rémunération, le responsable du service pilotage, finances et SI RH, la cheffe de projets communication RH, la cheffe de projet sécurisation juridique et relation usagers.
- De représentants des organisations syndicales représentatives des quatre entités rennaises et signataires de l'accord de méthode, dans le respect de la délégation définie dans le protocole de l'exercice de l'activité syndicale de Rennes Métropole, la Ville de Rennes et du CCAS.

La négociation se déroulera entre les mois de juin et septembre 2025 au moyen de réunions plénières et si besoin de réunions bilatérales dans le respect de l'égalité de traitement entre les organisations syndicales.

En fonction de l'avancée du dialogue social, ce dossier pourra donner lieu à la conclusion d'un accord collectif au dernier trimestre 2025.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'accord de méthode mutuelle santé :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD			3	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			

Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	7	4	3	

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2025 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)

Les créations de postes, pour Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS sont présentées pour information.

Les transformations et les suppressions de postes pour Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS sont présentées pour avis.

Rennes Métropole :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	3			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	14			

Ville de Rennes – CCAS :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			

Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Olivier BARBET	X		
M. Joakim LE GUENNEC	X		
M. Patrick BOULAT	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Nathalie BOUGUET	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	14		

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les suppressions de poste au CCAS** :

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFTD	5		
M. Dominique MILLET	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Olivier BARBET	X		
M. Joakim LE GUENNEC	X		
M. Patrick BOULAT	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
Pour SUD	3		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Nathalie BOUGUET	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	14		

Avis favorable à l'unanimité

**POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES ET DIALOGUES - MISSION
DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)**

FO remonte que les représentants de l'employeur sont peu nombreux en instance.

SUD revient sur leur demande de solutions de stationnement pour les agents de l'EHPAD Le Gast et de ceux de l'école Marcel Pagnol.

Madame Emmanuelle ROUSSET et l'administration répondent avoir bien entendu la demande et qu'elle sera traitée dans le groupe de travail dédié.

Clôture de séance à 11h38