

Comité Social Territorial du 19 septembre 2025

RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 23/09/2025

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

Suppléants : M. Sébastien GUERET (*excusé*), Mme Claudie RENAULT (*excusée*), M. Jean-François DAVID (*excusé*), M. Boris GUEGUEN, Mme Corinne GALODÉ, Mme Régine GÉRARD (*excusée*), 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 (*excusé*), M. Marc DELAUNAY, M. Charles GAUTHIER (*excusé*), Mme Isabelle MORILLON, M. Nicolas GAUVAIN.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

Élus SUD : Titulaires : Mme Magali REDOUTE (*excusée*), M. Stéphane MORANDEAU, Mme Virginie BARROIS, Mme Magali FERLICOT.
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 Dominique MILLET est remplacé par monsieur Stéphane LALLIER. Monsieur Joakim LE GUENNEC est remplacé par madame Géraldine GUENNEUGUES puis par monsieur Patrick BOULAT. Pour le syndicat FO, madame Véronique COLOMBEL est remplacée par madame Christèle TOUZET. Pour le syndicat SUD madame Magali FERLICOT est remplacée par monsieur Didier LEBRETON. Pour le syndicat CGT et UGICT-CGT, messieurs Philippe CHAVROCHE et Frédéric MICHEAU sont respectivement remplacés par monsieur Ludovic BOURGEAULT et madame Nathalie BOUGUET.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme APPERE (Maire-Présidente) souhaite tout d'abord revenir sur la mobilisation très suivie de la veille, les élus ont été attentifs aux diverses revendications du monde du travail. Pour cette dernière rencontre du mandat, à quelques mois de l'échéance des élections municipales, elle tient à remercier madame Emmanuelle ROUSSET et les organisations syndicales pour la qualité du dialogue social qui a été franc, respectueux et toujours constructif. Elle remercie également la Direction Générale et la DRH. Elle aborde ensuite le chantier pouvoir d'achat qui s'est tenu malgré le contexte financier contraint, qui ne risque pas de s'améliorer. Les efforts financiers demandés aux collectivités pénalisent surtout les grandes communes et les intercommunalités et touchent le service public, moteur de la cohésion sociale. La participation employeur à la mutuelle santé, dossier passant en CST ce jour, s'inscrit dans ce contexte. Le dispositif n'est pas parfait mais la Collectivité double son effort financier.

Enfin, elle indique que le chantier de la prévention devra se poursuivre les prochaines années. Elle convient que des progrès restent à réaliser et il faut continuer à avancer dans une écoute respectueuse.

Mme POUBANNE (CFDT) revient sur les annonces du premier ministre cet été, la forte mobilisation de la veille, les revendications de l'intersyndicale, les prochains mois qui seront décisifs pour le budget, l'urgence sociale pour les agents, l'insécurité des agents liée au narcotrafic, le congé menstruel, l'ouverture de postes à la double filière, la souplesse horaire et enfin la prévention.

M. JOURDAN (FO) traite les questions de l'enveloppe budgétaire de la commission d'aide sociale qui selon lui n'est pas suffisante pour finir l'année, la situation au SDTIG, l'augmentation des droits d'alerte venant des agents et le congé menstruel.

Mme BARROIS (SUD) alerte sur les mesures du gouvernement, aborde la mobilisation du 10 septembre, remonte la répression lors de la manifestation, la pose d'une caméra de vidéo-surveillance au CRR qui lui semble insuffisante et met selon elle en danger les agents qui travaillent dans le bâtiment, et son regret d'absence de parole publique de la part des élus pour la journée du 10 septembre.

M. MORANDEAU (SUD) poursuit sur la situation de l'équipe 4 de la DJB qui exerce à Maurepas et la situation des exilés et demande également à abonder l'enveloppe budgétaire de la commission d'aide sociale.

Mme FERLICOT (SUD) conclut par la situation au SDTIG et le dépôt du préavis de grève intersyndical pour ce service.

M. BOURGEAULT (CGT) revient sur l'accord de la mutuelle santé fruit d'un travail collectif, le contexte international, la mobilisation de la veille, la situation financière qui se répercute sur les agents et le dépôt du préavis de grève pour le SDTIG.

Mme APPERE (Maire-Présidente) prend note de toutes les remarques. Concernant son positionnement, elle signale n'avoir jamais changé de cap, ses expressions politiques sont toujours assumées, elle a toujours été constante et claire dans ses opinions et convictions. Elle regrette cependant que certains de ses propos aient pu parfois être mal retranscrits par les médias. Elle tient à saluer la mobilisation des agents qui ont

participé à la bonne tenue de l'espace public malgré certains dégâts sur le mobilier urbain durant les manifestations. S'agissant de la situation de la population migrante, elle répond chercher de vraies solutions. Pour l'enveloppe de la commission d'action sociale, elle sera abondée selon les besoins.

Concernant la situation au SDTIG, elle entend les propos et explique que les discussions vont se poursuivre. Elle aborde ensuite la question du congé menstruel, indique que prendre un arrêté n'a pas de sens et que les avancées doivent se faire par d'autres moyens notamment en proposant des alternatives concrètes. Enfin elle revient sur la question du management et rappelle le chantier dédié à ce sujet qui vise à harmoniser les pratiques mais toutefois qui ne peuvent être homogènes partout. Elle tient à ce que les agents soient bien dans leur travail.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) ajoute que beaucoup de réponses ont déjà été apportées lors des bilatérales qui se sont tenues cette semaine. Elle ajoute que le chantier de la souplesse horaire doit avancer.

M. JOURDAN (FO) souhaite intervenir suite à une altercation entre un délégué syndical et les agents de la BAI. Il invite à ne pas faire d'amalgame avec ces agents et ce qu'il s'est passé lors des manifestations.

Mme POUBANNE (CFDT) remonte être satisfaite des réponses apportées notamment au sujet de la souplesse horaire et de l'augmentation de l'enveloppe budgétaire de l'action sociale. Elle souhaite toutefois bien insister sur l'augmentation des problèmes quotidiens des agents.

M. MORANDEAU (SUD) demande une réaction au sujet de la vidéo-protection installée au CRR.

Mme APPERE (Maire-Présidente) répond que renoncer à une caméra parce qu'elle gêne les dealers revient à renoncer à la lutte contre le narcotrafic.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Quentin HEREL et madame Nathalie BOUGUET sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 29 AVRIL 2025 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le procès-verbal du Comité Social Territorial du 29 avril 2025 :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
Mme Géraldine GUENNEUGUES	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			

Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

**POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES – MISSION
ACTION SOCIALE : SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UN NOUVEAU
DISPOSITIF DE PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'EMPLOYEUR À LA MUTUELLE
SANTÉ DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS RENNAISES (AVIS)**

La réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale prévoit une participation obligatoire de l'employeur de minimum 15€ par mois à la mutuelle santé labellisée de l'ensemble de leurs agents (titulaires et contractuels) à compter du 1^{er} janvier 2026.

Dans la continuité de sa démarche de refonte à 360° de sa politique d'action sociale, l'employeur et les organisations syndicales représentatives ont souhaité proposer un dispositif financier adapté d'accès à la complémentaire santé, en particulier pour les revenus les plus modestes. Pour ce faire, ils ont engagé un processus de négociation qui a abouti à la signature d'un accord de méthode en date du 4 juin 2025.

C'est dans ce contexte que l'employeur a engagé des discussions avec les organisations syndicales signataires de l'accord de méthode, afin de formaliser ce nouveau dispositif dans le cadre d'un accord collectif.

Ainsi, 4 réunions de négociations se sont tenues entre l'employeur et les organisations syndicales signataires de l'accord de méthode.

Les propositions sont les suivantes :

- Une participation financière incitative basée sur 3 tranches de revenus bruts mensuels :
 - o Tranche 1 (2200€ et moins) : 25€
 - o Tranche 2 (entre 2201 et 2700€) : 20€
 - o Tranche 3 (2701 et plus) : 15€
- Une bonification de 5€ supplémentaire par enfant couvert par le contrat de santé sera versée, sans conditions d'âge,
- Le calcul sera automatique et l'agent n'aura plus à justifier des ressources de son foyer. Il n'aura plus qu'à transmettre l'attestation de labellisation de son contrat de mutuelle santé.

Afin de faciliter la connaissance du dispositif et le taux de recours, un vaste plan de communication est défini.

Un comité paritaire de pilotage et de suivi composé des représentants de l'employeur et des organisations syndicales signataires de l'accord collectif suivra régulièrement le dispositif.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la signature de l'accord collectif instituant un nouveau dispositif de participation financière de l'employeur à la mutuelle santé :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
Mme Géraldine GUENNEUGUES	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	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		4	

POINT 4A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES SERVICES NUMÉRIQUES – SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER – UNITÉ COMPTABILITÉ - MARCHÉS PUBLICS : RÉORGANISATION DE L'UNITÉ (AVIS)

La Direction des Services Numériques a évolué en intégrant, depuis 2021 de nouvelles politiques publiques tels que l'accompagnement et l'inclusion numérique, l'animation numérique du territoire ainsi que le numérique responsable.

La transformation numérique des services publics, les enjeux de cybersécurité et les problématiques financières se font de plus en plus sentir pour les différents acteurs publics.

Ces évolutions ne sont pas sans effet sur le Service Administratif et Financier de cette direction.

Le service Administratif et financier est composé de deux unités :

- unité comptable marchés publics,
- unité administrative.

Cette organisation, actée suite au comité technique de juin 2021, a permis de pérenniser :

- Deux postes sur leur périmètre initial (gestionnaire comptable en catégorie C et assistante de direction en catégorie C).
- Un poste avec un périmètre comprenant des missions d'expertise marchés publics (écriture et suivi des consultations ouvertes) en catégorie B.

Les fiches de poste des gestionnaires comptables ont été modifiées pour intégrer l'écriture de marchés sans mise en concurrence. L'intérêt était de faire monter en expertise les agentes et de leur permettre d'avoir une double vision comptable / marchés publics à la fois utile sur l'exécution et l'écriture des marchés. Cette modification a entraîné un changement de parcours des postes existants (passage en P3).

En décembre 2022, un premier point d'étape a eu lieu avec les agentes pour faire le bilan sur l'organisation mise en place. L'unité comptabilité marchés publics a plébiscité l'organisation existante en son sein. L'usage de divers tableaux de bords et de suivi comptable et marchés publics ont démontré leur efficacité. Une cartographie des actions a eu lieu en matière de marchés publics et des points trimestriels avec les agents concernés par cette thématique ont permis de continuer d'améliorer les méthodes de travail en prenant en compte le retour de ces utilisateurs

En 2024, un bilan sur l'organisation a été réalisé avec les agentes entre autres par deux temps de travail qui ont eu lieu en octobre puis en novembre avec la chargée RH.

Il en ressort que les divers outils de tableaux de bord restent perçus comme une avancée pour permettre une plus grande efficacité dans le travail. Néanmoins, une double faiblesse sur les missions les plus techniques de l'unité est notée. L'écriture des marchés avec mise en concurrence est réalisée par la gestionnaire marché (cat B).

L'activité des marchés publics s'avère trop intense pour permettre à l'agente de pouvoir réaliser les missions d'exécution comptable présentes dans le poste. Les agentes comptables la suppléent lors de ses absences ou dans certains pics d'activité.

Sur le plan budgétaire, la mission de préparation budgétaire et de suivi ainsi que les calculs de remboursement des dépenses mutualisées sont principalement réalisées par le responsable administratif et financier.

À contrario, la mise en place des divers processus comptable et le travail sur l'écriture des marchés permet de diminuer le nombre de personnes nécessaires pour gérer le flux comptable (estimé à 2.5 ETP). Le besoin de technicité sur les pans budgétaires et marchés publics peut donc être couvert sans fragiliser la mission de traitement comptable.

Il est alors proposé :

- Modification du poste existant de gestionnaire marchés publics numérique pour intégrer des missions de management de proximité de l'unité comptabilité / marchés publics en suppléance du responsable.
- Transformation de l'un des postes de gestionnaire comptable (C P3) en gestionnaire marchés publics et comptable (B P1). Ce poste réalisera à 50% de l'écriture marchés publics et 50% d'exécution comptable des marchés.
- Transformation de l'un des postes de gestionnaire comptable (C P3) en gestionnaire budgétaire et comptable (B P1) comprenant, outre les missions comptables existantes, du reporting renforcé sur les enjeux budgétaires, la préparation budgétaire, le mandatement et titre des remboursements des dépenses mutualisées. L'écriture des marchés sans mise en concurrence restera présente, mais dans une dimension bien moindre.

Un jury interne concernant les deux postes transformés se réunira pour juger de la motivation et de la capacité de projection des agentes. Suite à ce jury, un temps de mise en situation de 6 mois aura lieu, donnant lieu à des évaluations itératives. Pour permettre la bonne réussite de cette mise en situation, une programmation de formation sera réalisée pour les agentes à partir du catalogue de formation interne.

Un bilan de cette réorganisation sera présenté aux organisations syndicales dans un an.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation de l'unité comptabilité-marchés publics de la Direction des Services Numériques :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			

M. Olivier BARBET	X		
M. Stéphane LALLIER	X		
Mme Géraldine GUENNEUGUES	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
Mme Fabienne LE GOFF	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
Pour SUD	4		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Nathalie BOUGUET	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	15		

POINT 4B : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DU PATRIMOINE BÂTI – SERVICE MAINTENANCE SÉCURITÉ ET ÉNERGIE : NOUVELLE ORGANISATION (AVIS)

Le service Maintenance Sécurité et Énergie de la Direction de Patrimoine Bâti a pour missions de garantir la conformité, le bon fonctionnement et la performance des bâtiments municipaux et métropolitains.

Le service comprend à ce jour 24 agents répartis en 4 unités et 2 chargés de missions transversales.

Les Collectivités Rennaises sont fortement engagées dans l'accompagnement des transitions climatique d'une part et numérique d'autre part.

Par ailleurs, le parc patrimonial bâti de la Ville de Rennes représente plus de 710 000 m² engendrant plus de 65 millions d'euros de dépenses annuelles d'investissement et 13 millions de fonctionnement.

La Ville de Rennes a donc construit depuis plus de 5 ans plusieurs outils stratégiques de programmation à savoir :

- Un Schéma Directeur des Équipements Publics et locaux de travail
- Un Schéma Directeur Énergie
- Une Stratégie Immobilière

La même démarche a été engagée sur les 410 000m² appartenant à la Métropole.

Le service a été fortement impacté ces dernières années par des demandes de bilans et de perspectives nécessitant le traitement de nombreuses données. La nécessité de recourir à des outils numériques de plus grande ampleur et permettant de garantir la fiabilisation des données a été mise en exergue.

Ainsi, une démarche pour la recherche de solutions numériques de Gestion Technique et Immobilière du Patrimoine incluant le management de l'énergie a été enclenchée depuis 4 ans, en co-pilotage avec le service Immobilier et en collaboration avec la Direction des Services Numériques et le service des Données Territoriales et Information Géographique.

Le Schéma Directeur Énergie intégrant un plan d'actions autour de 5 leviers (pilotage, télégestion, accompagnement des usages, travaux de rénovation, déploiement des énergies renouvelables), vise à diminuer les consommations d'énergies de 40% à l'horizon 2030 et 60% à l'horizon 2050.

Depuis 2022, pour permettre la mise en place de ces plans d'actions, 5 postes ont été créés dans le service :

- 1 poste d'ingénieur de la performance énergétique,
- 2 postes de techniciens économes de flux,
- 1 poste de technicien pour le déploiement et la maintenance d'automates de télégestion et du sous comptage,
- 1 poste d'ingénieur photovoltaïque (pour une durée de 3 ans).

La modernisation de la télégestion requiert des compétences de plus en plus pointues en matière d'informatique industrielle qui nécessitent un lien étroit avec les services des réseaux numériques de la Direction des Services Numériques.

Par conséquent, le besoin émergent d'un Référent pour les Données et Solutions Numériques a été l'occasion de réinterroger l'organisation du service et notamment celle de l'équipe Énergie et Fluides qui a doublé ses effectifs et dont les missions ont fortement évolué.

Des réunions de travail ont été organisées avec chaque équipe du service pour une meilleure définition du périmètre des missions du référent en lien avec les missions de chacun et une mise à jour de toutes les fiches de postes du service sera réalisée à terme.

Il est apparu que le poste de Référent Données et Solutions Numériques devra assurer la liaison transversale nécessaire entre les besoins métiers de la Direction du Patrimoine Bâti et la Direction de la Direction des Projets d'Équipements Publics pour les problématiques Data et solutions numériques avec la Direction des Services Numérique et le Service Données Territoriales et Informations Géographiques.

Par ailleurs, au regard du contexte de volatilité des coûts de l'énergie et de la raréfaction des ressources impactant fortement les budgets des collectivités, il est nécessaire de mettre en place une véritable ingénierie financière pour sécuriser les conséquences sur les budgets. De plus, la Ville de Rennes pilote un groupement d'achat de l'énergie, par conséquent, le poste de technicien énergie actuellement dédié à cette fonction d'achat des fluides doit évoluer et être mis en relation avec le déploiement de la production d'électricité.

Une nouvelle organisation est donc proposée à effectifs constants avec une réorganisation de l'affectation des missions à partir des effectifs de l'équipe Énergie et Fluides :

- Transformation du poste de Technicien Responsable de l'Unité Energie et Fluides au sein du service (Catégorie B – P2) en un poste de Référent Données et Solutions Numériques (Catégorie A – P2).
- Transmission de la responsabilité de l'encadrement des 3 économes de flux à la Responsable de la Performance Énergétique (Catégorie A – P2) qui devient Responsable de la transition Énergétique et Environnementale (aucun impact sur la classification du présent poste).
- Repositionnement du Technicien Energie en charge de l'achat des fluides (Catégorie B – P2) en Responsable de l'Achat des Fluides (Catégorie A – P2). Ce poste de Responsable de l'Achat des Fluides sera en lien étroit avec le Responsable Photovoltaïque.

Enfin le service propose de faire évoluer ses missions vers : Garantir la fonctionnalité, la conformité et la durabilité du Patrimoine Bâti des bâtiments municipaux et communautaires.

Le bilan après 1 an sera l'occasion de venir présenter l'évolution du projet pour l'équipe Ressources Informations et Conformité en lien avec l'acquisition de la solution numérique de Gestion Technique et Immobilière du Patrimoine.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la nouvelle organisation du service Maintenance Sécurité et Énergie** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFTD		5		
Mme Violaine POUBANNE		X		
M. Raphaël DE CORTES		X		
M. Olivier BARBET		X		
M. Stéphane LALLIER		X		
Mme Géraldine GUENNEUGUES		X		
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	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	5		

POINT 4C : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : BILAN ET AJUSTEMENT DE LA RÉORGANISATION DE 2021 ET DE L'ASTREINTE (AVIS)

Les compétences assainissement des eaux usées et gestion des eaux pluviales urbaines sont métropolitaines et sont gérées en régie depuis 2021.

Cette reprise en régie a nécessité une révision profonde de l'organisation et la création de 36 postes et d'un CDD de projet.

Cette nouvelle organisation a été présentée au comité technique du 3 juillet 2021. Sa mise en œuvre a démarré en septembre 2021 et s'est achevée en janvier 2025. Pour l'essentiel, l'organisation était en place dès mai 2024. C'est pourquoi le processus de bilan a été lancé dès l'automne 2024.

En 2022 un renforcement de la politique de renouvellement des réseaux de Rennes Métropole s'est ajouté. L'objectif annuel de 1.25% de renouvellement est maintenant acté et prévu au budget et à la PPI. Pour y parvenir, la création de 4 postes de techniciens travaux a été décidée. Enfin, l'organisation de l'astreinte dans le contexte de l'organisation de 2021 a été présentée en CST du 24 novembre 2022.

Les objectifs stratégiques de la compétence assainissement sont les suivants :

- Protéger les cours d'eau
- Favoriser la transition écologique
- Servir les usagers, les habitants dans le respect des agents et des partenaires.

Ce projet est aussi une opportunité pour améliorer certains points :

- Développer la proximité notamment avec les communes et la réactivité vers les usagers,
- Améliorer les synergies avec la Direction de la Voirie,
- Améliorer le fonctionnement des activités transversales.

La mise en place de la nouvelle organisation s'est étalée de septembre 2021 à janvier 2025. Le bilan a donc démarré dès septembre 2024 par une analyse des membres de l'équipe de direction. Puis, une concertation de l'ensemble des agents a été organisée. 6 ateliers ont été proposés. Les encadrants ont eu un atelier dédié. Enfin, une possibilité d'entretiens individuels avec COPROD a été proposée et saisie par 3 agents.

Par ailleurs, le bilan concernant le fonctionnement de l'astreinte a pu être réalisé sur la base des échanges au sein du groupe de suivi qui a été mis en place depuis 2023. Le GT "astreinte" composé d'agents est animé par le responsable du service Exploitation de la DA.

Il ressort que s'agissant de la nouvelle organisation, le bilan est plutôt positif mais certains points restent à améliorer.

Concernant l'organisation de l'astreinte, le bilan révèle que sa mise en place répond aux besoins. Les fréquences sont conformes aux prévisions avec une moyenne se situant à 1 astreinte toutes les 8 à 9 semaines soit environ 6 à 7 astreintes par an. Le dimensionnement permet d'assurer la continuité de service même si les sollicitations sont très hétérogènes en fonction du type d'astreinte, des secteurs géographiques et des moments de l'année étudiés.

Cependant, les alarmes installations traitées sur le secteur 2 (Sud de la métropole) et secteur 3 (Nord de la métropole) dépassent largement les prévisions. Un travail de fond de fiabilisation est mené depuis 2 ans et commence à porter ses fruits.

Suite à ce bilan, les ajustements proposés sont les suivants :

- Au niveau du magasin :
 - Renforcement des délégations aux agents magasiniers et transformation de leur poste en approvisionneurs acheteur.
 - Renforcement de l'équipe avec la création d'un quatrième poste d'approvisionneur acheteur.
 - Création d'un poste de référent logisticien.
 - Poursuite de la mise en place des magasins déportés.
 - Renforcement de l'unité marché mutualisée DA-DV.
- Au niveau de la comptabilité :
 - Renforcement de l'équipe avec la création d'un troisième poste de comptable.
 - Création d'un poste de gestionnaire budgétaire.
- Au niveau de la gestion du patrimoine :
 - Transformation de 3 postes de dessinateurs en technicien patrimoine SIG
 - Transformation du poste de responsable patrimoine en responsable de la stratégie patrimoniale.
 - Réduction de l'équipe au départ en retraite des derniers dessinateurs (-1.4 ETP).
- Au niveau de la gestion des installations :
 - Création d'un poste d'agent de conduite supplémentaire, non affecté à un territoire.
 - Création d'un poste de technicien travaux installation,
 - Réalisation d'un bilan des pannes les plus récurrentes et les plus impactantes pour gérer leur résolution en mode projet et hiérarchiser ces projets.
 - Finalisation de la gestion documentaire des installations
- Au niveau de la gestion des réseaux de collecte :
 - La transformation de 5 postes de polyvalents en 2 postes d'agent d'exploitation réseau et 3 postes d'agent d'exploitation réseau et hydrocurage.
 - La transformation de 2 postes d'égoutiers (1 exploitation et 1 maintenance) en agent d'exploitation réseau et hydrocurage.

- La fusion des deux équipes d'égoutier
 - La transformation de 3 postes d'agents d'exploitation réseau (sur 23) en agents exploitation réseau et hydrocurage (sans permis PL).
 - La transformation future de 2 postes d'agents d'exploitation réseau en agents exploitation réseau et hydrocurage (sans permis PL) sera présentée en Comité Emploi lors des prochaines vacances de ces 2 postes occupés.
 - La transformation de 12 postes de manipulateurs hydrocureurs en Chauffeurs manipulateurs hydrocureurs avec évolution classification.
 - La mise en place d'un marché à bon de commandes de remplacement des tampons pour externaliser plus facilement.
- Au niveau de l'unité OVH :
 - Modification des rôles du responsable OVH et de son adjoint : reprise de l'encadrement et du suivi opérationnel par l'adjoint, reprise de la gestion réglementaire, documentaire et qualité ainsi que le suivi des marchés publics par le responsable.
 - Transformation du poste de responsable adjoint de l'OVH (DP 5.1; technicien P2 => DP 5.2; Technicien P2).

Plusieurs autres propositions visent à réduire la charge de travail, à améliorer la visibilité de l'organisation et la communication interne.

Le projet englobe également l'acquisition de nouveaux véhicules et le déploiement d'outils numériques. D'autres sujets sont traités comme le management des locaux et les déplacements, la gestion du linge ainsi que les relations avec les usagers et les communes. Un projet d'entente avec la communauté de communes Val d'Ille Aubigné est également en cours.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et l'ajustement de la réorganisation de 2021 et de l'astreinte :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
Mme Géraldine GUENNEUGUES	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD		4		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
Mme Magali FERLICOT		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	4	

POINT 4D : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION DONNÉE, TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET RESSOURCES – SERVICE DONNÉES TERRITORIALES ET INFORMATION GÉOGRAPHIQUE : BILAN À 1 AN DE LA RÉORGANISATION DU SERVICE SDTIG (INFORMATION)

Le Service Données Territoriales et Information Géographique (SDTIG) a pour mission de développer les usages des données, géographiques ou non, au service des politiques publiques. Il pilote et anime la stratégie métropolitaine de la donnée, propose un accompagnement des services et des métiers grâce aux données et aux plateformes mises en place pour consolider ce patrimoine de donnée et le valoriser. Il est composé de 40 agents.

Le SDTIG a été créé le 1^{er} juillet 2024, après avis du Comité Social Territorial (CST) du 6 juin 2024 qui a validé la fusion des services Information Géographique (SIG) et Données existant jusqu'alors.

La stratégie de la Donnée et de ses usages, adoptée en 2024, se traduit par 38 engagements pour une gestion éthique de la donnée au sein de l'administration comme sur le territoire. Les besoins croissants de gestion technique et d'accompagnement des différents usagers nécessitent de structurer et d'animer la fonction "donnée" de la Collectivité. La création du service SDTIG, par fusion des services SIG et Données, répond à cet objectif.

Depuis la création du service SDTIG au 1^{er} juillet 2024, des actions ont été entreprises pour mettre en œuvre, dans les meilleures conditions, les missions du service.

Le service SDTIG assure aujourd'hui pleinement les missions qui lui sont dévolues, sans qu'une discontinuité ou une détérioration de la qualité du service rendu aux usagers internes et externes n'ait été observée ou rapportée.

Afin d'associer les agents au bilan à 1 an prévu pour juin 2025, une enquête auprès des agents a été effectuée en mai 2025 (35 répondants sur un total de 40 agents).

Il en ressort :

- un retour dans l'ensemble satisfaisant quant au bien-être au travail,
- des avis plus contrastés sur l'organisation et les modes de fonctionnement du nouveau service, et notamment des questionnements qui perdurent sur la répartition des rôles et des responsabilités,
- des interrogations sur la raison d'être du nouveau service et ses relations aux usagers, en particulier sur la valeur ajoutée dans la réponse aux demandes des directions métiers.

Les résultats de cette enquête ainsi que des échanges directs entre le responsable du service et les agents, ont permis un premier recensement des difficultés de fonctionnement qui fait apparaître le besoin d'amélioration notamment sur la prise en charge des nouvelles demandes et sur la contribution de chacun à la stratégie de la donnée récemment adoptée.

Les problématiques prioritaires seront traitées de manière participative dans des ateliers thématiques dans les prochaines semaines.

Des actions en cours depuis plusieurs mois vont également arriver à terme prochainement et contribuer à améliorer le fonctionnement du service.

Les modes de fonctionnement du service SDTIG sont donc pour l'essentiel en place, et seront consolidés au cours du dernier trimestre 2025, en concertation avec l'ensemble des agents.

Un nouveau point d'information sera proposé en juin 2026.

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

POINT 5 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS – SERVICE PISCINES ET BAINNADES : MODIFICATIONS RÈGLEMENT ORGANISATION TEMPS DE TRAVAIL DES ETAPS (AVIS)

Le Service Piscines et Baignades a en charge l'exploitation des quatre piscines municipales et compte environ 80 agents dont 37 Éducateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives (ETAPS), six d'entre eux interviennent de façon mixte, en piscine et sur les terrains.

L'Organisation du Temps de Travail (OTT) des ETAPS a été présentée en Comité Technique du 5 avril 2022.

Après une expérimentation et une évaluation effectuée en 2023, les agents ont exprimé des difficultés à comprendre les modes de décompte des heures notamment en cas d'arrêt maladie.

Un questionnaire en ligne individuel et anonyme relatif à l'OTT a alors été transmis à tous les agents du service Piscines et Baignades. Le bilan global a été présenté aux organisations syndicales le 8 novembre 2024.

Des groupes d'agents ont été réunis par métier afin d'aboutir à de nouvelles proposition qui ont été présentées ensuite aux organisations syndicales le 18 juin 2025.

Les propositions d'amendement du règlement de l'OTT portent sur :

- Une réécriture de certains éléments portant à confusion ou demandant précision, plus particulièrement sur les amplitudes horaires, les effectifs présents durant la saison estivale, sur le repos hebdomadaire et le report de solde des heures sur l'année n+1.
- Des nouvelles modalités de récupération des congés en cas d'arrêt de maladie. Un retour à un fonctionnement de pose de congés plus classique et donc d'une récupération des congés posés quand un arrêt de travail tombe sur les mêmes journées. En parallèle, la mise en place d'une réduction du forfait de préparation, à proratiser en fonction des arrêts de travail.
- Les cas particuliers des périodes de vidange et travaux dans les piscines.

Ces mesures sont d'application au 1er septembre 2025.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la modification du règlement de l'organisation du temps de travail des ETAPS :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	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		4	

POINT 6 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES JARDINS ET DE LA BIODIVERSITÉ – SERVICE MOYENS GÉNÉRAUX : MODIFICATION DU SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DE L'ASTREINTE DES ÉLAGEURS (AVIS)

Une astreinte a été mise en place en 2019 afin de permettre l'intervention des élagueurs en semaine et le week-end, dans le but d'assurer la sécurité sur le domaine public. Cette astreinte concerne les agents des équipes 7 et 23 de la Direction des Jardins et de la Biodiversité – Service Moyens Généraux soit 14 agents.

Il s'agit d'une astreinte d'exploitation, prenant effet en dehors des heures de service.

En 2022, le seuil de déclenchement de l'astreinte a été abaissé à 90km/h contre 100km/h, avec une possibilité de déclenchement dès 80km/h de vent annoncé en présence de facteurs aggravants.

Depuis 2022, le Plan de Sauvegarde Communal a été mis à jour et des constats ont démontré que le seuil de déclenchement est encore haut et aléatoire.

La question du seuil de déclenchement de l'astreinte a fait l'objet d'un échange avec les équipes élagueurs le 22 mai (éq. 7) et le 23 mai 2025 (éq.23). Les agents sont favorables à une évolution.

Il est alors proposé de systématiser le déclenchement de l'astreinte élagueurs lorsque les rafales de vent, annoncées par Météo France sont supérieures à 80 km/h. Ceci permettant de ne pas intégrer des paramètres plus ou moins aggravants qui sont difficiles à évaluer et peuvent donner lieu à interprétations.

Les autres modalités de cette astreinte restent inchangées.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la modification du seuil de déclenchement de l'astreinte des élagueurs :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			

Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

**POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE
L'ASSAINISSEMENT : RÉVISIONS DU RÉFÉRENTIEL RH DE LA RÉGIE AUTONOME
D'ASSAINISSEMENT DE RENNES MÉTROPOLÉ (AVIS)**

Depuis 2016 il a été décidé de mettre en place des régies autonomes d'assainissement collectif et non collectif. Un référentiel RH a été élaboré en parallèle pour permettre des embauches au plus vite. Le référentiel RH précise les règles applicables aux salariés de droit privé de la régie autonome d'assainissement de Rennes Métropole. Il fait régulièrement l'objet de modifications.

En 2025, trois réunions d'échange ont eu lieu avec des salariés de droit privé désignés par les syndicats représentatifs au CST afin d'évoquer les révisions du référentiel RH. Des propositions d'évolution de rémunération des salariés ont été formulées, ainsi que diverses mesures visant à préciser et à compléter le référentiel RH et ses annexes.

La commission DA et les agents de la direction d'assainissement ont été informés des échanges en cours.

Les principales modifications du référentiel RH et de son annexe "grille de salaire" sont les suivantes :

- L'augmentation de la valeur du point (+ 0,42 %) pour la grille indiciaire de salaire pour les non cadres,
- L'augmentation des rémunérations fixes minimales annuelles brutes des salariés cadres, dans la même proportion que la grille de salaire (+ 0,42%),
- L'actualisation de la liste des métiers et du répertoire des emplois repère concernant la création du métier de gestionnaire budgétaire (classification 4.3) et la pérennisation du poste d'ingénieur Études, chargé de mission management énergie au 1^{er} février 2025,
- L'ajout du mot "technicien" dans le paragraphe 2.6.2 dans la partie "techniciens,
- La possibilité de mensualiser les primes 13^{ème} mois et demi-mois,
- La suppression de la référence aux mêmes modalités que les fonctionnaires concernant la récupération des heures supplémentaires,
- La mise à jour des cotisations mutuelle, L'application des mêmes règles que celles applicables aux agents publics, notamment concernant le maintien de salaire à 90% en cas d'arrêt maladie ordinaire, au 01/03/2025.

Également, la direction a pris l'engagement de mener un travail d'analyse et de comparaison avec les autres employeurs du territoire sujets à des astreintes comparables avec celles qui sont effectuées à la Direction de l'Assainissement. Cela fera l'objet de discussions lors des réunions annuelles de 2026.

Toutes ces modifications interviennent avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2025.

Il est proposé d'appliquer au 1er janvier 2025 la grille indiciaire de salaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la révision du référentiel RH de la régie autonome d'assainissement de Rennes Métropole :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			

M. Raphaël DE CORTES	X		
M. Olivier BARBET	X		
M. Stéphane LALLIER	X		
Mme Géraldine GUENNEUGUES	X		
Pour FO			4
M. Jérôme JOURDAN			X
Mme Fabienne LE GOFF			X
M. Christophe AUFFRET			X
Mme Christèle TOUZET			X
Pour SUD		4	
M. Stéphane MORANDEAU		X	
Mme Virginie BARROIS		X	
Mme Magali FERLICOT		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	4

**POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES - MISSION
ÉGALITÉ-DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE & HANDICAP : BILAN PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ-DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE 2024 (INFORMATION)**

L'Égalité entre les femmes et les hommes est un objectif majeur de notre politique de ressources humaines. Elle répond à des valeurs de justice sociale et d'équité, contribue au renouvellement de certaines pratiques et bénéficie à l'ensemble des agents.

Nos collectivités sont détentrices du Label Égalité professionnelle depuis 2008 pour la Ville et le CCAS et depuis 2014 pour la Métropole.

En 2024, nos élues se sont engagées à candidater au Label Diversité et à renouveler le Label Égalité. Les trois collectivités ont obtenu ce nouveau label et renouvelé le label égalité en mai 2025.

Le Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes de 2022-2025 s'est alors transformé en Plan d'action égalité et diversité professionnelle pour la période 2024-2026 approuvé en CST en juin 2024.

Le 4 juin 2025, le protocole d'accord relatif au plan d'action Égalité et Diversité a été signé par les élues et l'ensemble des organisations syndicales l'ayant approuvé.

Nos institutions sont conscientes des progrès qui restent à réaliser et souhaitent poursuivre leur engagement dans le cadre de ce plan d'action pour 2024-2026.

Pour rappel, le Plan d'actions est structuré en 6 axes :

- Axe 1 : communiquer, sensibiliser et former les agents et agentes à l'égalité et à la diversité professionnelle,
- Axe 2 : renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut,
- Axe 3 : assurer l'égalité et la mixité dans l'accès aux emplois et dans les parcours professionnels,
- Axe 4 : favoriser la conciliation entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle,
- Axe 5 : renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail,
- Axe 6 : lutter contre les discriminations et contre toutes formes de violence au travail.

Il s'articule également autour de 3 enjeux :

- La formation et la sensibilisation des agents aux enjeux d'égalité et de diversité,
- La mixité dans les métiers et les services,
- La prévention et la lutte contre les discriminations et violences au travail.

Ce plan d'action est le fruit d'un travail collaboratif avec les organisations syndicales qui ont contribué à sa rédaction avec plusieurs propositions de nouvelles actions et notamment :

- o Former les acteurs à la diversité et à la laïcité,
- o Prendre en compte la diversité dans nos communications visuelles,
- o Sensibiliser à la suppression du jour de carence en cas de fausses couches ou d'interruption de grossesse,
- o Avoir des tenues de travail adaptées aux morphologies,
- o Créer une page dédiée à Discrim'alerte,
- o Sensibiliser les agents au rôle de témoin.

Pour suivre les actions du Plan d'action, la Mission égalité-diversité professionnelle et handicap a créé un tableau de suivi qui permet de visualiser les avancées du Plan d'action, les marges de progression et les actions qu'ils restent à mettre en place sur les trois années.

Ainsi, au total, depuis la mise en œuvre du plan d'action Égalité-Diversité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2024, sur 94 actions prévues, 2 actions ont été finalisées, 78 sont en cours et 14 sont à réaliser, étant précisé que certaines étaient prévues pour 2025. Certains projets s'inscrivent sur un temps long correspondant à la durée du totale Plan d'action.

L'année 2025 verra la poursuite des actions du plan avec une priorité donnée à :

Axe 1 – Formation, sensibilisation

- La formation des managers à la diversité
- Recrutement inclusif : poursuite des sensibilisations sur le recrutement égalitaire
- L'animation et l'élargissement du Réseau égalité pour le déployer dans de nouvelles directions et élargissement au handicap (avec DAJE)

Axe 2 – Égalité en matière de rémunération

- Poursuivre la mise en œuvre progressive du nouveau RIFSEEP voté en 2024 et déployé de 2025 à 2027

Axe 3 – Mixité dans les métiers et les parcours professionnels

- Promouvoir les démarches égalité et diversité lors de l'inclusion en organisant des temps de sensibilisation auprès des équipes et un suivi de la personne lors de recrutements d'agents sur des postes majoritairement féminins ou masculins

Axe 4 – Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle

- Entamer la réflexion autour de la souplesse horaire qui intégrera notamment les enjeux de souplesse liés aux besoins individuels comme les règles incapacitantes
- Travailler sur l'appellation des congés paternité

Axe 5 – Santé et qualité de vie au travail

- Mettre en place le plan d'action sur les règles incapacitantes
- Entamer la réflexion sur la mise en place de l'entretien de "seconde partie de carrière" en lien avec l'agenda social

Axe 6 – Prévention et lutte contre les discriminations et les violences au travail

- Poursuivre les ateliers sur le rôle des témoins en cas de discrimination ou de violences au travail
- Poursuivre les rencontres de terrain pour sensibiliser à la cellule Discrim'alerte

Un nouveau bilan sera proposé dans un an.

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

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES - MISSION ÉGALITÉ-DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE & HANDICAP : PLAN D'ACTION SUR LES RÈGLES INCAPACITANTES (AVIS)

Suite à une loi espagnole créant un congé menstruel pour les personnes souffrant de règles douloureuses et incapacitantes, des entreprises, associations et collectivités territoriales françaises ont proposé elles aussi la mise en place de telles mesures. Dans ce cadre, les organisations syndicales ont alors sollicité la DRH.

Pour s'assurer de proposer des réponses adaptées aux problèmes rencontrés et éviter des réponses potentiellement réductrices et stigmatisantes, l'employeur a proposé d'élargir la démarche à plusieurs axes de travail en y travaillant avec des agentes concernées.

Une feuille de route a été validée par la Direction générale des services et par les élus pour répondre de manière plus large qu'à la seule question du congé menstruel et proposer un plan d'action sur les règles incapacitantes.

Depuis, de nombreuses collectivités ont mis en place des ASA ou des congés menstruels mais les délibérations ont été déferées par les Préfectures au motif d'une illégalité.

Récemment, la circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales du 21 mai 2025 a rappelé l'illégalité de créer de nouveaux motifs d'autorisation spéciales d'absence (ASA) et notamment celles portant sur des congés menstruels.

Prendre en compte les enjeux de santé gynécologique des femmes et améliorer leurs conditions de travail dans une logique d'égalité femmes hommes au travail, implique de passer par un ensemble de mesures plus larges que la seule autorisation d'absence.

Dès lors, pour faciliter les conditions de travail des agentes concernées, il est nécessaire d'aborder le sujet à 360° pour cumuler différentes réponses.

La feuille de route validée a permis d'établir une méthodologie transversale pour étudier la question des règles incapacitantes :

1. Proposer un sondage interne aux agents de la collectivité pour connaître le nombre de personnes concernées, leur besoin
2. Restituer le sondage aux élus, organisations syndicales et agents
3. Organiser à la suite du sondage des groupes de travail avec les agentes, managers et un temps d'échange en Commission égalité avec les organisations syndicales
4. Élaborer un plan d'action issu des réflexions des groupes de travail
5. Expérimenter certaines actions.

Les propositions des agents ont permis d'établir un plan d'actions en 5 axes en faveur des agentes concernées par la problématique :

- Faciliter les aménagements du temps de travail pour les personnes atteintes de règles incapacitantes :
 - Proposer une étude sur la souplesse horaire pour les agentes, notamment de terrain,
 - Entamer une réflexion sur la prise de jours télétravaillables pour les personnes éligibles,
- Permettre un environnement professionnel qui facilite le confort de travail :

- Sensibiliser sur la possibilité d'aménager les espaces,
 - Possibilité de commander du matériel pour une meilleure qualité de vie au travail,
- Intégrer la démarche au projet sur les tenues professionnelles et proposer du matériel adapté,
 - Diversifier le choix des tenues pour qu'elles soient plus confortables et adaptées,
 - Étudier la possibilité de mettre des protections menstruelles à disposition dans les services,
- Sensibiliser et communiquer pour développer une connaissance commune et lever les tabous et stéréotypes,
 - Proposer des actions de terrain à destination des managers et des agentes pour se familiariser et comprendre la problématique,
- Intégrer la ménopause comme enjeu de santé publique au plan d'actions.

Des points d'étape seront effectués pour partager le déploiement du plan d'action et un bilan à un an de déploiement sera à prévoir.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le plan d'action sur les règles incapacitantes** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD			4	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
Mme Magali FERLICOT			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		8	

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 et les contrats de projet, 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 **les transformations de poste à Rennes Métropole** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			

Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

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 :

N°	Collectivité	Pôle / Direction / Service	Nombre de poste/ Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nombre de poste/ Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
1	CCAS	PSCC / Direction Insertion et Aides à la Population	1 Responsable des dispositifs d'insertion	Attachés territoriaux	1 Responsable des dispositifs d'insertion	Attachés territoriaux / Conseillers territoriaux socio-éducatifs / Assistants socio-éducatifs
2	VDR	PSCC / Direction de la Culture/ Conservatoire à Rayonnement Régional	1 Assistant ou assistante d'enseignement artistique – Accompagnement à 20/20è	Assistants d'Enseignement Artistique	1 Assistant ou assistante d'enseignement artistique – Accompagnement à 12/20è	Assistants d'Enseignement Artistique
4	VDR	PSCC / Direction Petite Enfance	1 Assistant ou assistante Petite Enfance	Adjointes techniques / Agents spécialisés des écoles maternelles	1 Assistant ou assistante Petite Enfance	Adjointes techniques / Agents spécialisés des écoles maternelles/ Agents sociaux
5	VDR	PISU / Direction de la Voirie / Propreté	1 Agent ou agente de collecte et de prévention	Adjointes techniques	1 Animateur ou animatrice propreté	Adjointes techniques territoriaux, adjoints territoriaux d'animation
6	VDR	PISU /Direction de la Voirie / Unité Administrative DV PF	1 Agent équipe volante	Adjointes techniques	1 Assistant ou assistante comptable et formation	Adjointes administratifs territoriaux
7	VDR	PRESS / Direction des Ressources Humaines / Service Emploi et Compétences	5 agents polyvalents ou agentes polyvalentes des services	Adjointes techniques territoriaux	5 assistants ou assistantes de prévention	Adjointes techniques territoriaux / Adjointes administratifs territoriaux
8	CCAS	PRESS / Direction des Ressources Humaines / Service Emploi et Compétences	2 agents polyvalents ou agentes polyvalentes des services	Adjointes techniques territoriaux	2 assistants ou assistantes de prévention	Adjointes techniques territoriaux / Adjointes

						administratifs territoriaux
--	--	--	--	--	--	--------------------------------

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

N°	Collectivité	Pôle / Direction / Service	Nombre de poste/ Intitulé du poste	Cadre d'emploi du poste	Nombre de poste/ Nouvel intitulé du poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
3	VDR	PSCC / Direction de la Culture/ Conservatoire à Rayonnement Régional	1 Professeur ou professeure d'enseignement artistique - Violon alto à 16/16è	Professeurs d'Enseignement Artistique	1 Professeur ou professeure d'Enseignement Artistique - Violon alto à 12/16è	Professeurs d'Enseignement Artistique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			

Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD		4		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
Mme Magali FERLICOT		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	4		

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Stéphane LALLIER	X			
M. Patrick BOULAT	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Nathalie BOUGUET	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

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

La CFDT demande des réponses sur le changement de réglementation sur le tabac, la baisse de rémunération pendant les arrêts de travail et que le bilan de l'OTT du service Événements de Vie soit programmé en CST.

Clôture de séance à 11h57