

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION RELATIONS SOCIALES
RÉF : PRESS-DRH-RS/GL/AB/LB

Non adopté

Comité Technique commun du 25 janvier 2019 **PROCES-VERBAL**

Affiché et diffusé le

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLÉ :

Titulaires : M. Hubert CHARDONNET, M. Pascal HERVE (*excusé*), Mme Brigitte LE MEN (*excusée*), Mme Laurence QUINAUT (*excusée*), M. Johan THEURET, M. Gildas LAËRON, M. Erwan CADRAN, M. Gildas PIQUET, M. Gildas LE GUERNIGOU

Suppléants : M. Jean-Yves CHIRON (*excusé*), Mme Laurence BESSERVE (*excusée*), Mme Rachel FOURMENTIN (*excusée*), Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Sylvie TEXIER, Mme Régine GÉRARD, Mme Emilie NICOT, Fabienne MABE, Mme Stéphanie CRON

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : Mme Jocelyne BOUGEARD, Mme Geneviève LETOURNEUX (*excusée*), Mme Katja KRUGER (*excusée*), M. Frédéric BOURCIER (*excusé*), M. Tristan LAHAIS (*excusé*), Mme Claudine PAILLARD.

Suppléants : M. Jacques MONNERIE, M. Eric FOSSEMBAS (*excusé*), M. Cyrille LOMET, Mme Catherine CLOAREC CADIOU, Mme Isabelle MORILLON M. François MESURE (*excusé*).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Elus CFDT : Titulaires : Mme Marion GILBERT, M. Mickaël BIDEAULT, Mme Violaine POUBANNE, M. Hervé HAMON, Mme Isabelle MILET (*excusée*), M. Olivier BARBET, Mme Josiane DENOUAL.
Suppléants : Mme Martine RUELLAND, Mme Sylvie ALIX, M. Dominique MILLET, Mme Estelle SAMSON, M. Yannick DELAMAIRE, Mme Alison DE ROSA, M. Raphaël DE CORTES.

Elus FO : Titulaire : M. Jérôme JOURDAN, M. Emmanuel GUIHUR, Mme Florence KERYELL
Suppléant : Mme Fabienne LAURENT (*excusée*), Mme Christèle TOUZET, M. Pascal SAUSSET

Elus SUD : Titulaires : Mme Evelyne LE TARGAT, M. Gérard GENDROT, Mme Magali REDOUTE.
Suppléants : M. Dan JENSEN (*excusé*), M. Stéphane MORANDEAU (*excusé*), Mme Béatrice RAGOT VERDIER (*excusée*).

Elus CGT : Titulaires : Mme Christine LESUR, M. Philippe CHAVROCHE
Suppléants : Mme Marie-Line RENAULT, M. Frédéric MICHEAU (*excusé*)

SECRETAIRES DE SEANCE

SECRETARE : Mme Jocelyne BOUGEARD
SECRETARE ADJOINT : M. Emmanuel GUIHUR (FO)

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

MISSION RELATIONS SOCIALES :

Mme Annaëlle BOURVON, Chargée des Relations Sociales
Mme Laëtitia BROCHEC, assistante administrative de la mission Relations Sociales.

EXPERTS :

Mme Claire BAUDE, responsable du service Paie-Carières (points 4 et 5)
M. Gwenaël BODO, directeur des Coopérations métropolitaines de la Veille territoriale et e l'Evaluation (point 6A)
Mme Sophie PERRIER-RIDET, directrice de la Petite Enfance (points 6B et 6C)
Mme Vanessa VIVIER-ROUSSELOT, chargée de mission à la direction Petite Enfance (point 6C)
Mme Corinne POULAIN, directrice de la direction des Champs Libres (point 6E)
M. Dominique LEPORT, responsable du service Restauration Moyens et Achats (point 7A)
M. Morgan COCHENNEC, chargé de mission à la direction Communication, Projets, Documentation (point 8)
Mme Mélanie VAMBANA, responsable du service Emploi et Compétences (points 9 et 10))

La séance est ouverte à 09h08 et close à 12h22

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :

L'ORDRE DU JOUR EST LE SUIVANT :	3
INFORMATIONS PREALABLES	5
DÉCLARATIONS PREALABLES	5
POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE	9
POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 28 SEPTEMBRE 2018 ET DU 23 NOVEMBRE 2018 (AVIS)	10
POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : BILAN DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET INSTALLATION DU COMITÉ TECHNIQUE (INFORMATION)	10
POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRES : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE B : CRITÈRES INTERNES DE CLASSIFICATION DES POSTES, CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT (AVIS)	13
POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRES : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - COMPLÉMENT (AVIS)	17
POINT 6 A : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DES COOPÉRATIONS MÉTROPOLITAINES DE LA VEILLE TERRITORIALE ET DE L'ÉVALUATION : RÉORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)	19
POINT 6 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION PETITE ENFANCE : RÉORGANISATION DU SERVICE CENTRAL DE LA DIRECTION PETITE ENFANCE (AVIS)	20
POINT 6 C: PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION PETITE ENFANCE : BILAN DE LA RÉORGANISATION DE LA MISSION ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA DIRECTION (INFORMATION)	22
POINT 6 D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES SERVICES CENTRAUX DE LA DIRECTION DE LA CULTURE (AVIS)	23
POINT 6 E : PÔLE SOLIDARITE CITOYENNETE CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION (AVIS)	25
POINT 7 A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION MOYENS ET ACHATS – SERVICE RESTAURATION : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA RESTAURATION ADULTE (AVIS)	26
POINT 7 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : COMPENSATION LIÉE À L'ORGANISATION DES SÉJOURS DE VACANCES AVEC NUITÉES (AVIS)	28
POINT 8 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS, DOCUMENTATION : DROIT À LA DÉCONNEXION (AVIS)	29
POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : SERVICE CIVIQUE – BILAN 2018 ET PERSPECTIVES 2019 (INFORMATION)	32
POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2018 – EMPLOI – CREATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)	33

**POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION
RELATIONS SOCIALES : SUITE À DONNER AUX AVIS DU COMITE TECHNIQUE ET
QUESTIONS DIVERSES (AVIS).....47**

INFORMATIONS PREALABLES

Pour les représentants de la CFDT, madame Isabelle MILLET est remplacée par monsieur Dominique MILLET.

DÉCLARATIONS PREALABLES

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) propose, à l'occasion du 1^{er} Comité Technique de ce nouveau mandat, de procéder à un tour de table afin que tous puissent se présenter.

Une fois le tour de table effectué, monsieur CHARDONNET souhaite redonner le cadre dans lequel ils vont travailler pendant 4 ans tout en précisant qu'il ne peut pas s'engager pour les 4 ans du côté des élus puisque les élections municipales ont lieu dans deux ans. Il pourrait intituler sa déclaration "Valeurs, règles du jeu et méthode", ceux qui l'ont déjà entendu intervenir à différentes reprises ne seront pas étonnés de la teneur de ses propos.

Il commence par souligner ce qui les rassemble : le service public communal et métropolitain avec ses valeurs. Parmi elles figurent en premier lieu ses valeurs républicaines : la liberté, l'égalité, la laïcité et l'impartialité qui sont les valeurs fondamentales du service public. Viennent ensuite les valeurs professionnelles, notamment l'égalité qui constitue la raison d'être d'une administration et qui implique la loyauté des fonctionnaires envers l'autorité démocratiquement élue. Il indique que cette valeur, dans la période actuelle, résonne particulièrement pour lui. Il cite ensuite les valeurs humaines : l'engagement, le respect, le sens de la solidarité.

Il considère que toutes ces valeurs sont communes aux élus, aux agents et aux représentants du personnel.

Il insiste ensuite sur ce qui doit, en permanence, guider leur action, à savoir la recherche de l'équilibre entre l'intérêt général des citoyens via le programme municipal et l'intérêt des agents, ce dernier pouvant parfois être contradictoire avec le premier.

Il souhaite ensuite aborder les règles du vivre ensemble entre eux. La 1^{ère} est d'accepter et de reconnaître leurs diversités entre représentants de l'employeur et représentants du personnel mais aussi entre organisations syndicales. Il traduit à nouveau sa conviction que cette diversité constitue une richesse qu'il faut conserver. Selon lui, ce point a toujours fait consensus à la Ville de Rennes et à Rennes Métropole, même si ce n'est pas toujours facile puisque diversité signifie, de temps en temps, désaccord ou opposition. Pour ces raisons, il insiste sur le respect réciproque indispensable qui doit exister entre eux, représentants du personnel et représentants de l'employeur mais aussi entre les organisations syndicales dans leur diversité.

La dernière règle qu'il souhaite évoquer concerne la notion de travail. Il souhaite être direct et indique alors qu'il ne suffit de se déclarer incontournable après une élection pour acquérir une légitimité. En effet, la légitimité se travaille, se construit, se cultive et s'entretient, tout cela de deux manières. Tout d'abord sur le terrain par l'action traditionnelle des organisations syndicales au plus près des agents dans les services via des tracts, des rencontres, des réunions ou encore des manifestations mais aussi et de plus en plus par le travail fourni sur les dossiers, ce qui nécessite d'y passer du temps, de se former, d'acquérir des compétences et des expertises. Tout cela doit se concrétiser avec des propositions. Il assure que l'employeur continuera sur cette voie avec le souhait que les organisations syndicales, en particulier au Comité Technique mais aussi dans les autres instances comme les CAP et le CHSCT ou encore dans les multiples autres rencontres, travaillent les dossiers et aient la capacité d'analyser et d'expertiser les choses afin de pouvoir avancer ensemble avec leur diversité, leurs différences et leurs oppositions.

Il poursuit avec le dialogue social qui constitue une vraie richesse à la Ville de Rennes et à Rennes Métropole, qui est inscrit dans leur histoire commune. Il aborde le fait que les organisations syndicales ont été reçues durant la semaine par la Maire et le Président qui ont rappelé leur attachement au dialogue social qu'ils considèrent comme étant au cœur de ce qui permet à des collectivités comme les leurs d'avancer. Il atteste qu'ils continueront à faire vivre ce dialogue social, à l'enrichir et à lui donner toute sa place.

Pour finir, il aborde le contexte en expliquant que la Ville de Rennes et Rennes Métropole ne sont pas isolées mais s'inscrivent dans un contexte national qui est particulièrement difficile. Malheureusement, il ne voit pas s'annoncer d'atténuation de ces difficultés. En disant cela, il pense particulièrement aux contraintes financières qui sont déjà compliquées du fait du capage imposé aux collectivités. Selon lui, les décisions de l'État affectent le fonctionnement des collectivités, réduisent les marges de manœuvre, il faut donc intégrer ces données dans l'équation. Cela dit, les organisations syndicales auront pu constater que malgré cela, leur volonté d'avancer reste totale.

Il rappelle que 18 chantiers ont été amorcés depuis le début du mandat, tous avancent et l'objectif est bien qu'ils avancent tous, pas au même rythme, ils ne seront surement pas tous aboutis en mars 2020 mais il redit sa volonté et celle de la direction des Ressources Humaines de les mener. Il souhaite, dans ce cadre, rappeler les priorités fixées.

En tout premier, il aborde la finalisation de l'installation de la nouvelle politique de rémunération qui s'appuie sur le PPCR et le RIFSEEP avec la classification de postes et la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire plus lisible et plus clair. Comme le savent les organisations syndicales, cela sera mis en place pour les agents de catégorie C au mois de mai, en septembre pour les agents de catégorie A et B. Le 2^{ème} grand dossier concerne tout ce qui tourne autour des questions de mobilité, avec le forum des métiers et de la mobilité interne qui sera un temps fort le 25 mars et la bourse de mobilité pour les agents de catégorie C. Le 3^{ème} grand dossier prioritaire concerne les conditions de travail, la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des agents. En 4^{ème}, les organisations syndicales y sont très sensibles puisque certains en ont reparlé lors de la rencontre avec la Maire et le Président, il s'agit de la santé et de la prévoyance et annonce un 1^{er} échange sur le sujet le 5 mars. Le dossier suivant est celui de la lutte contre la précarité avec un point d'étape le 29 janvier prochain. Enfin, le dernier dossier concerne une réflexion sur l'adaptation de la fonction RH qui a déjà démarré au sein de la direction des Ressources Humaines avec les cadres et les agents, sur lequel il est envisagé une 1^{ère} présentation en juin.

Il termine en insistant à nouveau sur l'éthique qui doit les guider dans leur travail en commun et tout particulièrement sur cette notion de respect réciproque. Il leur faut travailler dans un climat serein qui n'empêche pas les expressions contradictoires et les oppositions mais qui doit permettre d'avancer ensemble au service des agents et, à travers eux, au service des citoyens.

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

"Ce comité technique est évidemment particulier puisqu'il se tient juste après les élections professionnelles du 6 décembre dernier.

La question de la participation a occupé beaucoup de place et fait couler beaucoup d'encre lors de la préparation de ce scrutin, certains prédisant une inévitable catastrophe liée au choix du vote électronique. Mais malgré la défiance grandissante envers l'ensemble du monde politique et syndical, rendue plus visible encore avec le mouvement de gilets jaunes, nos collègues ont été plus nombreux à s'exprimer qu'il y a 4 ans, c'est donc évidemment une bonne nouvelle. La mobilisation des organisations syndicales a bien sûr été au rendez-vous, mais nous tenons aussi à souligner une nouvelle fois l'implication indéniable de nos collectivités dans la sensibilisation de nos collègues. Nous sommes aussi persuadés que la simplicité du vote électronique et la durée du scrutin ont aussi participé à cette évolution positive.

Pour autant, près d'un électeur sur deux n'a pas souhaité participer au choix de ceux qui le représenteront malgré tout, malgré lui. Force est d'admettre que nous devons tous chercher à comprendre et prendre en compte les raisons de cette abstention pour convaincre du sens et de l'utilité du dialogue social et du rôle des syndicats.

Pendant 4 années, nous nous sommes attachés à aller à la rencontre de nos collègues, sans distinction de grade, sans préférence de filière ou de collectivité, de catégorie ou de statut, à les informer, à prendre en compte leur réalité pour mieux répondre, dans nos échanges avec nos employeurs à leurs attentes et surtout améliorer leurs rémunérations, leurs conditions d'emploi, l'accès à la formation, à l'emploi titulaire etc... sans perdre le fil du service rendu aux usagers. Nous sommes évidemment très heureux que nos collègues nous aient à nouveau largement placés en tête de ces élections, nous permettant d'obtenir avec près de 40% des voix un 7^{ème} siège dans cette instance.

Beaucoup de nos collègues ont apprécié et retenu la diversité des candidats présentés sur nos listes. Présenter des candidats issus de toutes les catégories d'agents ne doit pas pour autant faire oublier que ce sont les listes CFDT qui présentaient le plus de collègues de catégorie C. Ils ont aussi apprécié le fait que nous ayons présenté des candidats pour l'ensemble des instances. Nous tenions à ce que chaque agent puisse être représenté qu'il soit titulaire ou contractuel et nos collègues ont aujourd'hui des représentants CFDT dans toutes les instances.

Toutes les organisations n'ont pas fait ce choix : manque d'implantation, volonté de ne pas représenter certains agents, désintérêt pour les contractuels, chacun se fera son opinion mais nous tenons à rappeler qu'au Comité Technique, nous devons représenter l'ensemble de nos collègues. La tentation pourrait être grande, on a pu le lire au lendemain des élections, de réduire le périmètre de notre mandat en excluant les agents de catégorie A et B, les contractuels pour refaire le match et s'annoncer comme majoritaire.

En 2014, le mandat s'ouvrait avec une évolution majeure : pour la première fois le Comité Technique était commun entre nos trois collectivités. Organisée depuis longtemps en section commune pour prendre en compte les mutualisations de nos services, la CFDT avait fortement poussé à cette fusion dans la perspective de la métropolisation, contre l'avis de toutes les organisations syndicales. Nous sommes heureux de voir que cette question ne fait plus débat aujourd'hui même si nous regrettons que les listes de candidats ne prennent pas toujours en compte cette pluralité. En 2018, ce sont nos CAP qui fusionnent, nous y étions déjà favorables en 2014 et nous félicitons de ce nouveau rapprochement qui devrait participer à une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence.

Autre sujet qui ne fait pas débat : le maintien du paritarisme de notre instance et nous nous en félicitons aussi bien évidemment. En effet, depuis 2014, beaucoup de collectivités ont choisi de réduire le nombre de représentants côté employeur. Le dialogue social est encore trop souvent vu comme une perte de temps ou un passage obligé contre-productif. Dans le contexte actuel où les organisations syndicales sont minimisées voire rejetées, l'ancrage syndical doit rester un repère et les engagements de ceux qui les conduisent respectés. Si le dialogue social ne se réduit évidemment pas aux instances, la pluralité de notre collège employeur permet une plus grande ouverture du débat.

Pour autant, cette pluralité ne doit pas uniquement figurer sur le règlement intérieur. Nous saluons l'assiduité sans faille de nombreux membres de l'administration et de plusieurs élus, habitués de cette instance. Mais nous constatons aussi que certains membres du collège employeur ne sont jamais venu, pas même une seule fois.

Par ailleurs, nous rencontrons mardi, la Maire et le Président lors de la rencontre annuelle. Le format de ces rencontres a été évoqué, il est effectivement insatisfaisant et rend les échanges très convenus. Leur présence au Comité Technique à l'occasion de dossiers structurants seraient, selon nous, plus propice à de vrais échanges de fond.

Lors de cette rencontre, nous avons insisté, à 15 mois de la fin du mandat municipal, sur les attentes des agents. Attentes fortes au regard des engagements pris par les élus auprès d'eux mais aussi au regard de l'exigence de résultat posée aux services et du rythme imposé par des calendriers de plus en plus contraints quand ils ne sont pas tout bonnement intenables.

Les 4 années passées ont bien sûr été marquées par de réelles avancées :

- *L'accord sur la résorption de la précarité a permis de valider de nombreuses créations de postes, de permettre à des dizaines de contractuels d'accéder à un l'emploi pérenne, de faire progresser les conditions d'emploi et d'informations de nos collègues non-titulaires.*
- *La révision des carrières des agents de catégorie C a permis d'améliorer leurs déroulements de carrière et de débloquent des centaines de situations.*
- *L'année dernière, c'est un vrai plan d'action pour l'égalité professionnelle qui a été validé. Le budget débloquent pour le RIFSEEP permettra demain de rééquilibrer les rémunérations entre les filières, entre les femmes et les hommes.*
- *Sur la mobilité comme sur l'animation managériale, de vraies évolutions sont aussi en cours.*

Mais il reste encore beaucoup à faire, sur ces sujets comme sur ceux qui n'ont pas encore pu avancer ou même être entamés. Mais, pour que nos collègues mesurent vraiment les avancées déjà validées et celles à venir, la question de leur communication et de l'appropriation à tous les niveaux de la collectivité doit être posée. Car dans les services, ces mesures sont souvent incomprises voire invisible car inconnues. La question de l'accès aux droits se pose pour les agents de nos collectivités comme il se pose pour les usagers du service public et mérite un investissement plus fort.

La réponse ne pourra venir seulement du Liaison RH et de l'Intra. Une communication plus directe avec les agents et les encadrants est nécessaire pour mieux les informer et mieux les associer ainsi qu'une formation régulière des encadrants.

Nous alertons sur cette question depuis longtemps maintenant car elle alimente la défiance de nombreux agents, sans distinction de catégorie, envers la DRH et les élus. L'évolution annoncée de la DRH doit permettre de prendre en compte cette exigence et cela suppose de poser la question des moyens et du temps que l'on y consacre.

Le temps et les moyens : c'est la question à laquelle nous attendions que vous répondiez mardi lors de la rencontre avec la Maire et le Président, car c'est ce qui déterminera ce que nous ferons avancer en 2019 pour répondre aux attentes des agents. Nous sommes restés sur notre faim.

Lors de notre intervention, nous avons volontairement repris la longue liste des sujets déjà inscrits à l'ordre du jour de 2019, ajouté les chantiers "hérités" de 2018 car inachevés ou pas encore entamés. Nous vous demandons des réponses claires sur ce que nous serions en capacité de mettre à l'agenda en 2019, avec quel budget, dans quel calendrier. Si vous venez de nous donner quelques réponses, il en reste encore en suspens.

Vous nous avez renvoyés à l'obligation, dans le contexte actuel, de prioriser les chantiers à ouvrir, sans pour autant annoncer vos choix.

Sauf peut-être sur la participation employeur à la complémentaire santé et à la prévoyance que vous avez dit retenir des échanges de mardi, comme un engagement nouveau. Rappelons ici qu'il figurait déjà dans vos engagements pris en 2018 pour 2019. C'est d'ailleurs un sujet que vous vous étiez déjà engagé à faire avancer dans le mandat précédent.

Nous avons donc besoin de réponses et de visibilité.

Les classifications des postes des agents de catégorie C seront-elles revues avant l'été ? Nous le demandons, vous vous y étiez engagés.

Pour les agents de catégorie B, nous en parlerons tout à l'heure et espérons que nos échanges nous permettront de trouver un compromis favorables aux agents nous permettant d'avancer.

Quel calendrier pour réviser les carrières des cadres ? Quel calendrier et quels moyens pour le chantier de la résorption de la précarité pour laquelle nous nous rencontrons bientôt ?

Sur la PSC, sur la formation professionnelle et la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle, nous devons aussi avancer.

Vous nous dites que le budget a été difficile à boucler mais que pour autant vous avez préservé l'augmentation de la masse salariale. Nous mesurons que ce choix n'est pas partagé dans de nombreuses collectivités. Mais vous ne nous répondez pas quand nous vous demandons quel budget sera adossé à notre agenda social, quelles seront les marges de manœuvre financières en 2019 pour avancer sur ces sujets ?

Nous voulons aussi ré-alerter sur les moyens donnés à la DRH pour mener, souvent de front, tous ces chantiers. Moyens humains évidemment mais aussi moyens techniques. Droit à la formation des agents, comparatif de régimes indemnitaires, suivi de volume de contractuels, etc. À chaque fois la même réponse : pas possible, le logiciel RH ne le permet pas. Cela devient plus grave quand cela entraîne des erreurs ou des retards sur la paie de nos collègues. Ce n'est plus possible en effet, en 2019, des collectivités de la taille des nôtres ne peuvent plus se contenter de cette réponse.

L'ensemble des services supports ont aujourd'hui le sentiment d'être oubliés : DRH, DSI, DMA, les services marchés ou finances. Ils ont pourtant fait face à des évolutions majeures avec des moyens millimétrés souvent très insuffisants et là-encore des moyens techniques souvent défailants. Ces dernières années ont laissé des traces. Nous vous l'avons dit, les agents aussi bien souvent. L'attention portée à ces services doit être plus équilibrée pour ne pas laisser s'installer durablement une opposition entre ces services et ceux directement en prise avec le public ou ceux régulièrement sous les feux de la rampe. De quoi peut-être alimenter le programme de l'animation managériale si nous venions à manquer de sujet.

Nous espérons donc obtenir des réponses, vous avez apporté des éléments sur les priorités mais quels moyens et quel calendrier, nous avons besoin de vous entendre.

Je terminerai en revenant sur les propos d'introduction de monsieur CHARDONNET sur la légitimité des organisations syndicales. Nous sommes d'accord, on la tire des élections mais nous sommes aussi d'accord sur le fait qu'elle doit s'entretenir et que notre crédibilité se fera ou se renforcera par le travail.

Sur le travail : je crois pouvoir dire que nous n'avons plus rien à prouver sur ce point. Sur l'expertise ce serait bien maladroit de notre part d'en juger. Sur notre force de propositions en revanche, le mandat précédent montre je crois, que nous en faisons constamment, nous y ajouterons la négociation mais cela dépendra de la marge que vous nous laisserez.

Je vous souhaite donc que ce Comité Technique soit amené à donner son avis sur beaucoup de rapports issus de vraies négociations.

Je vous remercie."

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

"Nous souhaitons à l'ensemble des membres du Comité Technique une très bonne année. Hélas nous n'avons pas le cœur à la fête. Le climat social est tendu, le pouvoir d'achat est en berne, les annonces gouvernementales en marge des revendications des gilets jaunes excluent totalement les fonctionnaires et les mesures RIFSEEP ne prendront effet qu'en mai 2019, si tout va bien. Au regard de tous ces éléments nous souhaitons qu'une prime exceptionnelle de 300 € brut soit versée à l'ensemble des agents sur la paie de février et que nous puissions entamer des discussions en faveur du pouvoir d'achat comme la revalorisation du chèque-déjeuner, entre autres."

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

"SUD s'est maintenu aux élections professionnelles, chose qui n'était pas forcément acquise car à sa création en 2014, l'effet "nouveau syndicat" avait joué. Certains n'ont pas hésité à mener une campagne basée sur le mensonge et la calomnie. Nous nous étions fixé une ligne de conduite et nous l'avons tenue : pas de démagogie, juste une opposition entre réformistes et progressistes. D'ailleurs, certains s'approprient le terme réformiste, mais qu'appelle-t-on réforme ? Pour nous, les réformes devraient être l'amélioration des conditions de vie de tous et non pas de régression sociale. Les milliards en circulation sur notre planète devraient être mieux partagés. Beaucoup de nos collègues n'hésitent pas à mettre une chasuble jaune le week-end pour montrer leur détresse. À quel moment le monde politique et syndical va-t-il se remettre en cause ? Les événements actuels permettent dans les services de libérer la parole et de se rendre compte que, malgré le fameux statut de fonctionnaire, la précarité augmente dans nos collectivités. Cela nous permet un enchaînement flagrant : croyez-vous sincèrement que les parcours en place et un RIFSEEP qui accentue les différences entre agents soient bien perçus par nos collègues ? Comment expliquer à un agent en P1 de catégorie C qu'il ne passera en C3 qu'à 59 ans et que son collègue en P3 percevra sur sa partie socle 600 euros de plus que lui par an par le RIFSEEP ?

SUD ne changera pas sa ligne de conduite, nous sommes attachés à la justice sociale, à l'équité entre tous les citoyens et au service public qui est un vecteur important de la cohésion dans notre société où se développe de plus en plus le chacun pour soi et le paraître.

Les 4 ans à venir seront pour SUD l'occasion de démontrer que nous pouvons être un syndicat dit contestataire et que nous sommes aussi un syndicat de négociation et de construction permettant d'aboutir à des accords de progrès social.

Mais comme toujours : SUD ne lâchera rien."

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

"Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la mise en place de ces élections professionnelles et tout particulièrement la mission Relations Sociales qui, dans un contexte difficile par manque d'effectif et départ du directeur des Ressources Humaines, nous ont bien accompagné par leur compétences, leur patience, leur disponibilité.

Nous sortons d'une campagne électorale où les difficultés rencontrées ne sont pas venues d'où on les attendait. Certains se sont trompés de cible et ont utilisés des moyens indignes de l'image du syndicalisme. La CGT et l'UGICT-CGT restent un syndicat fidèle aux valeurs qu'elle porte et ne partira pas sur de la délation ou collaboration hypocrite. Un syndicalisme responsable sans démagogie ni fausses promesses. Nous croyons au dialogue avant tout, il est la seule manière d'avancer à côté et l'écoute des agents. Les urnes ont parlé, comme elles ont parlé pour notre président de la République et comme elles parleront encore pour d'autres élections. Les résultats sont là, c'est la démocratie et nous prônons la démocratie.

Mais la démocratie est parfois limitée, limitée par des règlements, tel celui du Comité Technique puisqu'il rejette une minorité syndicale n'ayant pas obtenu 10% de résultat aux élections; Et là nous avons une pensée pour nos camarades de l'UNSA qui pourtant représentent du personnel mais ne seront plus présents dans les instances.

Pour ce premier Comité Technique du nouveau mandat, nous remercions les services qui ont accepté, à notre demande, de reporter certains dossiers prévus aujourd'hui à savoir la DEE pour la charte de l'entretien, les Relations Sociales pour le règlement du Comité Technique et vous monsieur CHARDONNET pour votre accord comme prévu dans le règlement actuel du Comité Technique.

Élus de ce nouveau mandat, nous porterons nos engagements, nous resterons déterminés à défendre les conditions de travail et la reconnaissance salariale des agents.

Dans le contexte actuel, nous remarquons l'inquiétude des salariés pour leur pouvoir d'achat.

Dans nos collectivités c'est la même inquiétude et nous prévoyons une journée d'action sur ce sujet le 5 février prochain.

Pour ce qui est de nos collectivités, nous entendons bien les restrictions ou choix budgétaires, mais ce n'est pas de notre ressort. Tout en étant responsable nous pouvons redonner du pouvoir d'achat aux agents et lutter contre la précarité. Certaines de nos propositions ne demandent pas d'effort financier et pourraient faire l'objet d'avancées rapides.

Nous sommes prêt à faire des propositions concrètes et réalistes sur la complémentaire santé ou la garantie de maintien de salaire car trop d'agents sont en difficultés et du coup, frôlent la précarité.

Vous avez des choix financiers à faire et à assumer, certes, mais nous resterons vigilants à ce que les mesures engagées ne pèsent pas uniquement sur le personnel, personnel attaché au service public. Pour certains en contact direct avec les citoyens, il est difficile d'expliquer les baisses de moyens qu'eux même subissent.

Nous terminerons en souhaitant la bienvenue aux nouveaux mandatés du Comité Technique.

Mais nous commencerons par vous interroger sur la suppression du poste d'infirmière dans la réorganisation du service Santé : qu'en est-il ? Quelles sont vos suggestions ? Nous appelons les autres syndicats à être vigilants dans leurs votes quand il s'agit de suppression ou de redéploiement de postes.

Merci pour votre écoute."

M. GENDROT (SUD) ayant entendu la CGT parler du 5 février et ayant entendu qu'un mouvement local aurait lieu, il précise que Solidaires sera en grève le 5 février dans le cadre du mouvement des gilets jaunes, Eric DROUET ayant appelé à une grève générale au niveau national.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) informe les membres du Comité Technique, suite à l'intervention de madame RENAULT, qu'il a reçu l'UNSA dans les jours suivants les élections afin de lui signifier que ce syndicat faisait toujours partie des interlocuteurs de l'employeur. En effet, s'il ne dispose plus de représentants dans les instances, le syndicat sera toujours intégré au dialogue. Par ailleurs, le syndicat dispose de droits et de moyens, qui vont s'adapter à la nouvelle situation. Il a été convenu d'entretenir des relations bilatérales afin de les tenir informés et d'entendre leurs propositions. Il précise également que monsieur LE FLOCH ayant informé par courrier qu'il n'était plus le secrétaire du syndicat, le nouveau représentant du syndicat sera reçu courant mars.

POINT 1 : DESIGNATION DES SECRETAIRES DE SEANCE

Madame Jocelyne BOUGEARD et monsieur Emmanuel GUIHUR (FO) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

**POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN
DU 28 SEPTEMBRE 2018 ET DU 23 NOVEMBRE 2018 (AVIS)**

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les procès-verbaux du 28 septembre 2018 et du 23 novembre 2018 :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

**POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION
RELATIONS SOCIALES : BILAN DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET INSTALLATION
DU COMITÉ TECHNIQUE (INFORMATION)**

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) rappelle un point de méthode, notamment pour les nouveaux membres avec la décision prise, il y a deux ou trois ans, de ne plus présenter les rapports, ceux-ci ayant fait l'objet d'une présentation préalable et les rapports ayant été transmis, la plupart du temps, en amont. Afin d'anticiper la remarque des organisations syndicales, il atteste que la direction des Ressources Humaines fait son maximum afin d'envoyer les rapports dans les délais, même si, parfois, il peut arriver que ceux-ci ne soient pas respectés. Il annonce donc le titre du rapport, donne la parole aux organisations syndicales qui souhaitent intervenir puis le ou les experts du dossier présents répondent aux interrogations et remarques. Un temps d'échanges très ouvert a ensuite lieu durant lequel tout le monde peut intervenir.

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

"Tout d'abord, nous saluons et reconnaissons le travail effectué par la mission Relations Sociales, madame BOURVON, madame BROCHEC, monsieur LE FLOHIC ainsi que celles et ceux qui y ont contribué. Si le syndicat FO était hostile au vote électronique, nous devons reconnaître que dans notre collectivité cela a été une presque réussite, le nombre de votants étant toujours trop faible malgré une augmentation de ces derniers par rapport à 2014. La durée d'une semaine est pour nous la clef majeure de celle-ci, sans occulter bien sûr l'efficace travail de communication de l'administration.

Il est préconisé dans ce rapport de réduire le nombre de points de vote. Vu l'étendue de notre collectivité c'est une erreur, bon nombre d'agents ne souhaitant pas voter sur l'ordinateur de leur encadrant, cette répartition était adaptée, seuls manquaient 4 lieux avec une permanence pour faciliter le vote.

Nous ne ferons pas de commentaires sur le dépouillement. Cependant les listes d'émargement n'ont pas été portées à connaissance des délégués de listes et membres du bureau centralisateur. Aussi nous réitérons la demande de leur communication."

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

"Le dossier qui nous est présenté pour information porte sur plusieurs points dont celui de faire un premier bilan « à chaud » des élections professionnelles qui viennent de se dérouler.

En préambule, nous remercions tous les collègues en particulier des RH qui se sont investis et qui ont fait que ces élections se déroulent bien pour tout le monde.

Au soir des élections on tire souvent des bilans, parfois hâtifs, on en parle les jours suivants et puis, on oublie. 4 ans plus tard on recommence et se répètent parfois les mêmes constats sur tel ou tel point qui n'a pas été pris en compte. Ce bilan formel des élections passées est donc le bienvenu et nous partageons le fait de le formaliser pour aller encore plus loin dans quatre ans et perfectionner encore ce qui peut l'être.

Nous ne reviendrons pas sur le vote électronique ni sur le résultat des élections sur lesquels nous venons de nous exprimer en introduction à cette séance d'installation des nouveaux élus du mandat 2018 / 2022.

Sur l'aspect organisationnel de ce scrutin chacun s'accorde à dire la simplicité, la facilité et la liberté de lieu et de moment pour y participer. Nous constatons même, avec un certain sourire, que certains détracteurs d'il y a peu encore, conviennent maintenant de l'aspect positif de ce mode de scrutin.

Le prestataire en charge des opérations électorales a été présent lors des différentes étapes et le site dédié fonctionnel. Quelques ajustements de la présentation des pages du site de vote sont sans doute possibles, mais cela dépendra du prestataire qui sera retenu dans quatre ans. La quasi-totalité des collègues a trouvé le site pratique et facile d'utilisation.

Sur la mise en place de permanences par la DRH elles ont été très peu fréquentées et comme cela est proposé, nous pensons que leur maintien s'avère inutile et que leur forme est à rediscuter.

Sur la mise en place de matériel informatique sur différents sites, à disposition des agents n'en disposant pas par ailleurs, le nombre de votants a été faible. Nous partageons la proposition de réduire ces sites mais d'y renforcer l'accompagnement des agents les plus éloignés de l'outil informatique.

Le relais que les organisations syndicales ont pu porter sur le terrain ainsi que la relance et la communication forte et constante de la DRH sur les élections sont des éléments qui ont contribué à la mobilisation que l'on connaît, même si elle reste à faire progresser. Un visuel identifié au début de la campagne et des relances quotidiennes pendant la semaine de vote ont été des rappels utiles.

Sur les opérations finales de vote puis le dépouillement et la proclamation des résultats, force est de constater que l'engouement des agents, le grand nombre d'invités et de participants à ces opérations finales a créé un encombrement des petits salons de l'hôtel de ville. Nous en tirons quelques conclusions. Le lieu était bien choisi avec une salle réservée aux opérations et une autre à l'affichage des résultats, mais un filtrage des seules personnes habilitées aurait sans doute redonné un peu de sérénité à ces moments fiévreux.

Nous ne sommes pas certains qu'un changement de lieu serait plus approprié, mais sans doute qu'une réorganisation des espaces permettrait de répondre à nos attentes.

Les collègues des services mobilisés pour la tenue des bureaux étaient un peu débordés par la situation et nos collègues en charge de la présentation des tableaux et répartition des sièges un peu stressés par tant d'agitation autour d'eux. Nous les remercions une nouvelle fois et une nouvelle répartition des tables et des limitations d'accès doivent permettre de résoudre en grande partie ces moments de confusion. De même, la découverte des élections professionnelles par certains collègues membres des bureaux, n'a pas permis de valider le soir même la répartition des sièges en CAP C, entraînant la tenue d'une réunion quelques jours après. Un référent disposant de tous les référentiels des opérations électorales doit permettre d'éviter que cela se reproduise.

Sur la suite de ces élections, un calendrier de travail nous a été proposé sur différents sujets. Sur le règlement intérieur de cette instance, il sera soumis à notre approbation le 22 mars prochain. Nous nous sommes déjà exprimés lors de la réunion de la semaine passée sur certains points, notamment sur la présentation des budgets de nos collectivités, la présentation annuelle des dossiers des 4 pôles, la tenue d'une réunion en cas de vote unanimement défavorable ou encore certains délais de prévenance. Même si nous ne sommes pas strictement opposés à une rediscussion des délais finaux de remise des documents à la condition que des réunions de présentation aient été faites, nous demandons que les ordres du jour de ce Comité Technique nous soient remis 3 semaines à l'avance pour des raisons d'organisation de préparation de tous, même si les dossiers nous parviennent un peu plus tardivement.

Sur la révision du document cadre sur les modalités du dialogue social nous allons nous rencontrer le mois prochain sur le sujet et c'est une bonne chose, nous l'attendons avec impatience.

Sur l'actualisation de l'exercice de l'activité syndicale puis le guide et la charte relatifs aux moyens des organisations nous souhaitons que son application se traduise concrètement très rapidement. Nous pensons notamment à la question des locaux en particulier qui doit répondre à la représentativité de ces élections, mais pas seulement : la représentativité concerne aussi les délégations des organisations syndicales dans les réunions de travail liées au Comité Technique. Le format de la dernière réunion passée avec la Maire et le Président et celle d'une réunion programmée hier ne nous conviennent pas. Notre organisation demande à ce que cette question soit traitée de la même manière qu'elle le serait dans un service de nos collectivités.

Enfin, la réouverture du dossier sur la valorisation des parcours syndicaux doit aussi nous permettre de trouver un aboutissement convenant à tous. Une première rencontre est envisagée fin avril, nous souhaitons que le rythme soit soutenu pour aboutir là aussi à des mesures concrètes avant l'été 2019.

Nous concluons en remerciant toutes et tous les élus sortants et en souhaitant à toutes et tous les nouveaux élus un très bon mandat."

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

"La CGT et l'UGICT-CGT étaient opposée au vote électronique et nos préconisations se sont révélées exactes et avérées, à savoir des difficultés pour certain agent sur la maîtrise de l'outil informatique et sans péjoration, ce sont les catégories C les plus vulnérables.

Malgré un mode d'emploi certes très explicite et paraissant facile, des électeurs ont rencontrés des difficultés sur leur code avec des majuscules, minuscules, position du slash et, du coup, ont abandonné leur volonté de voter. Les bureaux de votes, certes très nombreux et la possibilité pour certain de voter de leur bureau, sans bouger de leur fauteuil, discriminent les agents de terrain. Ces derniers peuvent hésiter à se déplacer pour X raison. Quant aux agents qui souhaitaient se déplacer, cela a été refusé à certains, par exemple dans les écoles, sous prétexte qu'il y avait un ordinateur sur place, ordinateur qui, d'habitude ne leur est pas accessible. Nous demandons pour les prochaines élections un vote "obligatoire" sur un bureau de vote pour tous les agents et non de son bureau.

Durant les votes, l'information journalière du taux de participation nous semble nécessaire et reste positive dans la démarche.

Il est regrettable toutefois que les listes d'émargement ne soit accessibles qu'au président durant la période des votes avec aucun contrôle par les syndicats. Le fait que certains aient la main mise sur ces taux de participation ne garantit pas l'intégrité de la non-propagande prévu pendant les élections. Tout comme la relance d'incitation à voter faites par la DRH le lundi en pleine élection.

D'une manière générale, ce qui aurait dû être anticipé sur les 4 dernières années et qui le seront, on l'espère pour les prochaines élections :

- Les panneaux d'affichages : nous déplorons les panneaux d'affichages syndicaux pas dans les normes ou encore inexistant dans certains services,
- L'outil informatique et l'accès à l'Intranet : beaucoup trop d'agent n'ont toujours pas accès à cet outil
- Pour les bureaux de vote : éviter les bureaux de vote sur des salles de pause et les limiter,
- Sur le dépouillement et la proclamation des résultats : posons-nous la question "comment effectuer le dépouillement dans de bonnes conditions, surtout pour les agents exécutants ce jour-là ?"

Pour les prochaines élections, la CGT s'opposera aussi au vote électronique et demande le vote à l'urne.

Si le vote électronique devait ce faire quand même, nous demandons à "raccourcir" le temps de vote à 2 jours et non sur la semaine entière car cela entraine des dérives de comportement de la part de certains syndicats comme la récupération de codes."

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) revient sur deux points s'agissant du rapport qui leur a été présenté. Il rappelle avoir demandé à être excusé pour la réunion préalable mais avait pris soin d'envoyer des remarques et demandes d'amendements. Sur certaines, il lui a été répondu favorablement pour la prise en compte de ses remarques en particulier sur le terme "approbation" utilisé dans le rapport. Il avait aussi souhaité refroidir les ardeurs s'agissant des raisons pouvant expliquer les variations différenciées en terme de taux de participation au fait du désengagement de Rennes Métropole auprès du CDG 35 et la création d'une CAP commune à la Ville et à la Métropole. il peut comprendre que la rédaction et la prise en compte de cet amendement n'est pas aisé, mais il lui semble important de noter dans le rapport que c'est une raison importante de la hausse des taux de participation en CAP A et B.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) commence par remercier les organisations syndicales de leurs remerciements qui seront transmis à l'ensemble des collègues qui ont participé à cet évènement. En lien avec la déclaration de monsieur HAMON, il indique qu'il est important aussi pour l'administration de pouvoir poser les 1ères remarques sur ces élections, à chaud et avec les organisations syndicales, remarques qui seront complétées avec les demandes formulées par les uns et les autres afin d'en garder la trace.

Il souhaite indiquer qu'avec la digitalisation des opérations de vote, ils sont sur un chemin qui s'impose presque sociologiquement. Il est donc très sensible, avec les collègues, aux questions d'accès aux droits et aux réflexions d'accompagnement des agents. En effet ils avaient pensé à des permanences mais ce mode de communication n'a pas été efficace pour les agents les plus éloignés de l'outil numérique et de l'intérêt des élections professionnelles. S'il n'est pas forcément pour raccourcir la durée de vote d'une semaine, il est pour réfléchir, avec les organisations syndicales, à d'autres modes d'accompagnement durant la semaine, probablement dans des lieux de vote plus rassemblés, afin de permettre au plus grand nombre d'agents de s'exprimer de manière sereine et apaisée.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) rappelle, s'agissant du calendrier des rencontres, que si une autre date pouvait être proposée pour la rencontre du 5 mars, cela serait le bienvenu pour la CGT, l'UGICT-CGT et probablement les collègues de Solidaires.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

**POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE
PAIE CARRIÈRES : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE B :
CRITÈRES INTERNES DE CLASSIFICATION DES POSTES, CRITÈRES INTERNES
D'AVANCEMENT (AVIS)**

Mme GILBERT (CFDT) commence par rappeler le contexte qui permettra d'éclairer la position de la CFDT. Elle indique donc que si la négociation est menée depuis plusieurs mois, elle est attendue par les agents depuis longtemps, étant annoncée, sans doute, depuis 2016. Elle partage en effet le constat, que les collègues en CAP ont eu maintes fois l'occasion de redire, que la catégorie B est celle où les carrières sont les plus bloquées avec une absence de perspectives et une démotivation très forte des collègues qui se tournent de plus en plus vers d'autres collectivités. En plus de tous les autres objectifs déjà listés dans le rapport, il y a donc clairement un objectif d'attractivité.

Elle explique que cette carrière est bloquée du fait de la superposition des critères internes et des critères d'âge mais aussi des ratios internes extrêmement faibles qui se cumulent avec la particularité des ratios liés pour la catégorie B. Force est de constater que très peu d'agents passent l'examen pour de nombreuses raisons parmi lesquelles figure le fait que les possibilités d'avancement sont très faibles, même quand un agent a l'examen. Elle rappelle donc l'engagement pris par l'employeur d'améliorer ce déroulement de carrière.

Elle partage donc le besoin urgent d'avancer mais à condition de garantir que les propositions répondent bien aux objectifs fixés.

Elle reprend donc les objectifs fixés, d'abord s'agissant des critères de classification d'avoir deux niveaux, deux vitesses de déroulement. Si les discussions étaient difficiles au départ, aujourd'hui, elle indique se retrouver dans les critères proposés qui ont beaucoup évolués et ont laissé la place à une réelle concertation. Elle a également entendu l'idée de ne pas complètement figer ces critères pour permettre à plus d'agents d'être sur le parcours le plus rapide. L'objectif semble donc atteint.

Le 2^{ème} objectif est de veiller à un rééquilibrage entre les filières, la nouvelle classification avec davantage d'agents dans le parcours le plus rapide, environ deux tiers, permet ce rééquilibrage mais surtout l'engagement à ce que cette proportion soit la même sur l'ensemble des filières. C'est donc à la fois une réponse sur l'égalité professionnelle et l'égalité femmes-hommes.

Elle aborde ensuite l'objectif d'avoir un meilleur déroulement de carrière pour une majorité d'agents, elle insiste sur la liaison des deux objectifs, et c'est sur ce point que cela lui semble un peu plus compliqué d'y voir clair. En 2018 avaient été actés les critères statutaires pour accéder au 2nd grade, il y a donc là une vraie amélioration. Pour les propositions de ce jour, c'est évidemment mieux pour les agents qui sont dans le 1^{er} parcours, voire beaucoup mieux quand les agents ont de l'ancienneté à l'entrée, mais cela ne représente qu'un tiers des agents, cela ne répond donc pas à l'objectif de majorité annoncé.

De plus, elle se demande comment garantir aux agents qui sont dans le parcours fléché que leur déroulement sera plus rapide, notamment pour les collègues qui seront lauréats de l'examen professionnel pour passer au 3^{ème} grade. Il y a 10 jours, 4 simulations ont été fournies par la direction des Ressources Humaines, la CFDT avait formulé son besoin d'avoir plus de simulations pour savoir combien d'agents cela pouvait concerner. Elle entend quand la direction des Ressources Humaines dit qu'il n'y a pas de profil type d'agent de catégorie B, pour autant, la CFDT a fait ses propres simulations sur plusieurs dizaines de cas Il y a donc des situations pour lesquelles les gains sont évidents mais il y a aussi beaucoup de

situations pour lesquelles il y a un maintien voire même des situations pour lesquelles les nouveaux entrants auront des avancements de carrière moins favorables avec la perte de deux ou trois années, ce qui n'est pas l'objectif.

En effet, l'objectif collectif était bien d'améliorer les conditions pour les agents ayant l'examen mais aussi pour permettre aux agents qui avancent à l'ancienneté d'être plus nombreux.

Enfin, s'agissant de la majorité d'agents qui pourrait avancer, elle aborde la question des ratios. Pour elle, il n'est pas possible de rester sur des ratios internes à 50%, d'autant plus avec la règle des ratios liés qui pèse déjà beaucoup sur le statut. Elle rappelle que le rapport indique que l'idée est de jouer sur les critères internes plutôt que sur les ratios, elle ne comprend donc pas que l'employeur n'évolue pas sur cette question, d'autant plus qu'il y avait un engagement en 2018 sur ce point.

Selon elle, il faut supprimer les ratios locaux. Pour l'accès au 3^{ème} grade, il y a deux solutions : soit avoir une clause de sauvegarde qui permettrait de garantir le maintien des conditions pour les collègues qui aurait l'examen, ce qui revient donc à appliquer les critères statutaires. La difficulté réside dans le respect de l'objectif de lisibilité et d'appropriation qui lui tient à cœur. Elle se demande donc comment expliquer aux collègues que les critères mis en place sont vraiment plus favorables mais qu'en même temps il faut tout de même conserver les anciens critères, y compris pour les entrants parce que, dans certains cas, ils sont plus favorables. Ils perdent en crédibilité. Pour les catégories C, la clause de sauvegarde a vocation à s'appliquer à des collègues déjà présents et donc à s'atténuer.

La 2^{ème} solution, que demande la CFDT, est l'application des critères statutaires pour l'accès au dernier grade pour les collègues titulaires de l'examen et la suppression des ratios sans quoi la CFDT s'opposera à ce rapport afin d'avoir du temps supplémentaire pour trouver une issue favorable à l'ensemble des objectifs que l'employeur a fixé.

M. GUIHUR (FO) souhaite connaître le nombre de postes classés en niveau 2 et demande des précisions sur les ratios.

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

"Vous nous proposez ce rapport pour avis alors que vous nous l'avez adressé le 23 janvier et qu'il impacte la carrière de plus de 700 agents.

Vous allez me répondre qu'il reprend en tous points les éléments des diaporamas présentés lors des deux dernières rencontres, dont la dernière s'est déroulée le 15 janvier dernier.

Nous sommes désolés de vous dire que nous n'avons pas eu le temps de mesurer réellement les impacts sur la carrière de tous les agents en poste. Nous n'avons pas pris, comme vous, des exemples hors sol pour essayer de justifier les "nettes améliorations des perspectives de carrière" dont vous parlez page 2/4 de votre rapport.

Nous avons invité les agents du 2^{ème} grade de catégorie B à répondre à un questionnaire. 40 % environ nous ont apporté des réponses et malheureusement 60 % d'entre eux ne sont pas informés du possible fléchage de leur poste, ce qui complique un petit peu l'analyse de leur situation.

Nous vous demandons donc de nous envoyer, pour tous les agents du 2^{ème} grade de catégorie B, l'information sur leur fléchage ou non fléchage de leur poste. Cette information devant nous parvenir avant la classification des postes.

Nous souhaitons, maintenant, que vous ayez une écoute attentive à nos revendications car le contexte actuel nous donne des enseignements sur les futurs possibles.

Nous sommes convaincus que SP2020 et les réformes territoriales ne font qu'augmenter la charge de travail, allonger les carrières, sans une réelle reconnaissance de nos employeurs.

Nous analysons le récent soulèvement des gilets jaunes comme une colère et une défiance qui atteignent les classes populaires mais aussi la classe moyenne, parmi laquelle se situent beaucoup d'agents de catégorie B de nos collectivités et pour qui la justice sociale et le pouvoir d'achat sont le carburant. Carburant dont les pompes sont, d'après-vous, inexorablement vides.

Et enfin, les corps intermédiaires semblent avoir disparu de l'agenda des politiques nationales et, de notre point de vue, il s'agit d'une remise en cause du rôle des syndicats qui doivent aussi repenser leurs modalités d'actions.

Revenons à ce rapport qui nous occupe ce matin.

Nous demandons :

- Le respect des critères statutaires d'avancement, l'arrêt des critères internes discriminants et freins au déroulement de carrière. N'a-t-il pas été dit que le triptyque était : il n'y a pas d'argent, les agents déroulerait trop vite, il faut bien ralentir les carrières ?*
- Nous voulons une approche collective et transparente des classifications de poste,*
- La réelle prise en compte de l'expérience de l'agent dans les critères,*
- Une politique dynamique d'évolution des postes en tenant compte de l'ancienneté,*
- la mise en place d'une politique de formation continue et professionnalisante qui permette les déroulements de carrière,*

- le maintien des caractéristiques et de la diversité des filières et des métiers qui font la richesse et l'avenir de la fonction publique territoriale,
- Plus de transparence et de lisibilité dans les tableaux d'avancement proposés lors des CAP.

Nous n'acceptons pas la rédaction du rapport sur la notion de concertation depuis 2014, car le bilan sur le dossier des agents de catégorie B est plutôt :

- moins de 5 réunions portant sur ce thème ont eu lieu et assez concentrée sur le dernier semestre 2018.
- Une enquête menée auprès des agents nous indique que + de 60 % ne connaissent pas leur classification de leur poste,
- Les tableaux présentés en CAP B avec des possibilités d'avancement sont peu explicites et peu exploitables et exploités,
- le programme de qualification et de promotion par la formation continue est de plus en plus réduit.

De notre point de vue, le processus de déroulement de carrière des agents de nos collectivités, suite aux réformes/recettes proposées ressemblerait plutôt à celui-ci :

- Freiner le déroulement de carrière pour une majorité des agents,
- Embrouiller la classification des postes permettant de différencier les vitesses de déroulement de carrière et de montant de l'IFSE socle en fonction du poste occupé,
- Respecter à minima les règles statutaires, qui conduisent à un rééquilibrage des filières en vue d'une meilleure égalité femmes-hommes,
- Assurer une visibilité des règles applicables par des critères flous et manipulables,
- Privilégier les critères internes au service de l'austérité salariale en s'asseyant sur les ratios et le statut.

Les critères de classification des postes ont été élaborés en concertation avec les chargées de ressources humaines et les directions dites-vous.

En réunion, vous annoncez aux syndicats que le travail est fait, qu'il faut circuler, il n'y a rien à voir.

L'information individuelle, concernant la classification de son poste, serait formalisée par le biais d'un courrier transmis avant la Commission Administrative Paritaire de juillet 2019.

Pourquoi avant la CAP puisqu'on nous annonce que tout est arrêté au préalable en Comité Emploi, instance supérieure à la CAP.

L'information des agents se fait de façon individuelle à posteriori, il n'y a pas de présentation collective à l'échelle des services et encore moins des organisations syndicales pour justifier les classifications au sein des services certainement pour éviter les comparaisons entre agents.

Sur les évolutions à compter du 1er janvier 2019, il est proposé que l'ensemble des agents de catégorie B puissent accéder au dernier grade de leur cadre d'emplois, sous réserve de réunir les conditions statutaires et internes.

Sur les critères internes de classification des postes, comment allez-vous procéder à la classification des postes sachant que la référence à la fiche de poste n'est pas fidèle ? Pourquoi avez-vous fait des choix différents en matière de nombre de critères en totalité et à réunir pour atteindre le niveau 2 ?

Nous estimons que vous auriez bien fait de répondre favorablement au report de ce point. Nous voterons contre ce dossier et attendons la prochaine invitation à une réunion de concertation sur ce sujet.

Merci."

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) commence par rebondir à l'intervention de monsieur CHAVROCHE qui est extrêmement vaste et lui rappelle que le rapport vise à traiter des critères de classification des postes et des critères internes d'avancement et en aucun cas de refaire toute la politique en faveur des agents de catégorie B.

Il commence donc par lui dire que la CAP est une instance consultative alors que le Comité Emploi est une instance décisionnelle, il assume pleinement cette distinction et il serait bon que les organisations syndicales l'admettent.

S'agissant de l'envoi tardif du rapport, il oublie de souligner qu'il y a eu plusieurs réunions sur ce dossier, que ce rapport devait, au départ, être présenté en Comité Technique du mois de novembre mais avait été reporté d'un commun accord puisqu'ils avaient convenu qu'ils pouvaient encore améliorer un certain nombre de dispositions. Il ajoute ne pas être sûr que le report du dossier entraînerait un vote favorable ultérieur.

Il répond ensuite aux propos de la CFDT et la remercie d'avoir souligné les avancées, d'avoir rappelé l'avancée significative de 2018 s'agissant de l'avancement au 2^{ème} grade avec les critères statutaires et que, là aussi, il est proposé une avancée significative pour l'avancement au 3^{ème} grade puisqu'il y a un assouplissement des critères.

Il donne raison à la CFDT concernant la vigilance à avoir sur les lauréats d'examen professionnel et il laissera Gildas LAERON répondre aux moyens d'imaginer des solutions.

Sur les objectifs du rapport, il rappelle que l'objectif qui les guide, notamment pour les agents de catégorie B et ils ont eu raison de rappeler que seuls les agents de catégorie B sont encore pénalisés par les ratios liés, est d'assouplir le déroulement de carrière de ces agents par des leviers qui leur appartiennent. Cela commence par la redéfinition des critères internes et par une politique incitative à passer l'examen professionnel.

La 2^{ème} chose qui lui tient à cœur, ce qui a d'ailleurs justifié le report du dossier lors du dernier Comité Technique, c'est que les critères définis soient connus et admis par les agents. Il regrette d'ailleurs que, jusqu'à présent, les critères existants n'étaient pas communiqués aux agents. L'engagement pris dans ce rapport est donc de dire qu'il y a des critères, il y a une classification des postes et tous les agents, comme les agents de catégorie C, seront destinataires d'un courrier qui les informera. C'est une condition préalable à l'appropriation par les agents de leur carrière afin de les inciter, ensuite, à passer des concours et des examens professionnels. Cela est fondamental.

Il continue avec un autre objectif poursuivi qu'est l'équité entre les filières. Sur ce point, il a alerté sur la prudence à avoir afin de ne pas se laisser enfermer dans des critères qui pourraient créer de profondes distorsions entre les grades et les différentes filières. Il y a donc des différences entre les filières qui sont assumées pour avoir une harmonisation des taux de classification entre les différentes filières. Si quelqu'un conteste ce choix, il dit ne plus comprendre le dossier.

Enfin, il termine avec les ratios et redisant qu'il considère que les agents sont pénalisés avec le maintien des ratios liés, c'est pourquoi il propose d'amender le rapport, sous réserve de l'accord du Président du Comité Technique, en passant les ratios de 80% à 100%, ces 100% ne valant que temps que les ratios liés seront maintenus. Le jour où les ratios liés seront abandonnés, le taux sera réétudié.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) précise que amendement est une décision formelle qui sera intégrée dans le vote.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) indique que l'amendement du rapport sera rédigé comme suit : *"Complémentairement à ces dispositions visant à faciliter le déroulement de carrière des agents de catégorie B, il est proposé que l'utilisation des ratios soit suspendue pour les catégories B temps qu'il y a l'existence de ratios liée à la réussite d'examens professionnels. A cette fin, et tant que ces conditions complémentaires existent, il est donc proposé de passer à l'application de ratios à 100% pour déterminer les possibilités ouvertes pour les collectivités."*

Il indique ensuite que l'application d'une clause de sauvegarde nécessiterait de revoir la totalité des situations individuelles.

Il propose donc que, pour cette année 2018 chaque situation individuelle d'agent ayant réussi l'examen professionnel soit analysée, mais seulement ces situations-là. Dans le cas où les critères internes seraient défavorables pour ces agents, il sera proposé à la CAP d'émettre un avis plus favorable que ce que permettent les critères internes.

Au regard de cette analyse, les critères définis dans le rapport pourront alors être amendés.

Il ajoute que les situations qui leur ont été proposées en groupe de travail sont des situations réelles d'agents. Il est très compliqué de pouvoir faire des simulations, il ne s'agit pas de situation hors sol mais les textes rendent très difficile cette analyse dépendante du passage de l'examen, du nombre d'agents passant et obtenant l'examen et dépendant réellement du parcours individuel de l'agent.

Il souscrit donc à l'objectif de lisibilité et espère avoir pu apporter les éclairages nécessaires à la prise de position des organisations syndicales.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) demande à connaître les postes classés en niveau 1 et 2 afin de finaliser l'analyse des réponses qu'il a reçues à son questionnaire. Il admet que l'application des critères statutaires pour le passage du 1^{er} au 2^{ème} grade est une bonne chose, il admet que des choses ont été favorisées suite aux différents échanges mais il pense qu'ils auraient pu avoir plus de temps pour mettre d'autres propositions.

Mme GILBERT (CFDT) indique avoir réfléchi très vite à la 1^{ère} proposition s'agissant des ratios qui est une bonne chose et elle remercie l'administration d'avoir fait évoluer son positionnement. Sur l'autre proposition, elle demande une suspension de séance pour pouvoir y réfléchir collectivement.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) accorde la suspension de séance.

La séance est suspendue de 10h42 à 10h56.

M. GUIHUR (FO) indique être satisfait des ratios, par contre, le fléchage n'est pas assez précis, il y a trop de disparité entre les métiers. De ce fait, FO ne votera pas pour.

Mme GILBERT (CFDT) revient sur le fait d'étudier individuellement les situations qui pourraient être pénalisées. Elle entend la difficulté sur ces situations, mais cela l'embête tout de même par rapport à la lisibilité pour les agents. Elle entend cependant l'ouverture laissée par l'administration.

Elle souhaiterait donc, qu'après la CAP de juillet, un point soit inscrit au Comité Technique suivant afin de tirer le bilan des CAP de juillet et si les difficultés se confirment pour ces agents, les critères soient revus afin de coller aux objectifs fixés. Ce temps supplémentaires leur permettra, en outre, de refaire plusieurs simulations et d'identifier des situations problématiques.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) trouve la proposition intéressante et pense qu'il est temps de faire un point global sur les effets des mesures prises ces dernières années pour les agents de catégorie B et C avant la fin de l'année.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) ajoute, s'agissant des examens professionnels pour l'accès au 3^{ème} grade, qu'ils ont un peu de temps devant eux puisque les 1^{ers} pour la filière technique ont lieu en 2019, les effets ne seront donc pas visibles tout de suite. Ils profiteront donc de cette période pour y travailler.

Mme GILBERT (CFDT) souhaite redire qu'un nouveau passage en Comité Technique leur permettra d'avoir un vote plus affirmé puisqu'ils ont besoin de temps pour s'approprier les effets et les valoriser par la suite.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le déroulement de carrière des agents de catégorie B :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			7	Avis réputé avoir été donné
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
Mme Florence KERYELL			X	
Pour SUD			3	
Mme Evelyne LE TARGAT			X	
M. Gérard GENDROT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
Mme Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
TOTAL DES VOIX		2	13	

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRES : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - COMPLÉMENT (AVIS)

M. GUIHUR (FO) demande le report de ce dossier arrivé trop tardivement pour pouvoir l'étudier.

Mme GILBERT (CFDT) est satisfaite que ce dossier passe car il répond à une question technique qu'elle avait posée sur les collègues faisant fonction sur un grade non éligible au RIFSEEP, cela permet donc d'amender le texte.

Elle s'interroge cependant sur le fait que 2 cadres d'emplois sont mentionnés dans la délibération comme n'étant pas éligibles au RIFSEEP. Si elle est d'accord avec les auxiliaires de puériculture, pour les techniciens, les décrets ne sont pas sortis mais ils sont éligibles.

Mme BAUDE (responsable du service Paie-Carières) indique que dans l'état actuel du droit, les techniciens ne sont pas éligibles car les décrets ne sont pas sortis et prévus en 2020.

Mme GILBERT (CFDT) profite également de ce point pour réintervenir sur la communication et la formation auprès des encadrants sur lesquels elle insiste régulièrement. Elle indique avoir vu les documents et la FAQ parus sur l'Intra la veille qui répondent à bon nombre de questions des agents mais reste à diffuser ces informations à tous les collègues dans les services, notamment ceux qui n'ont pas accès à l'Intra.

S'ils viennent tout juste de terminer les discussions sur les sujétions, les collègues demandent déjà quand auront lieu les revoyures, il serait donc bien que cela soit indiqué aux agents.

Elle revient également sur l'engagement pris sur les classifications des catégories C, les services s'interrogent et il est important, selon elle, que le calendrier soit tenu.

M. GENDROT (SUD) rejoint la CFDT sur la communication nécessaire sur le RIFSEEP car les agents sont perdus.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) indique que les choses étant quasiment stabilisées, ils commencent à y voir plus clair, il rappelle qu'en parallèle il y a un gros travail informatique pour injecter le RIFSEEP.

Comme les choses avancent, ils vont pouvoir communiquer de façon plus large, tout d'abord avec la page sur l'Intranet et la FAQ qui sera enrichie au fur et à mesure des remontées des services et des organisations syndicales.

Il rappelle avoir pris l'engagement d'organiser des réunions envers les agents à partir de mars, il y aura un stand RIFSEEP lors du forum de la mobilité interne et un courrier individuel à chaque agent avant le passage en paie et une comparaison de montants. En plus, ils finalisent un kit à destination des encadrants afin qu'ils puissent accompagner la refonte du régime indemnitaire auprès des agents.

Mme GILBERT (CFDT) remarque qu'à chaque fois qu'elle aborde la question du calendrier, elle n'a pas de réponse.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) indique qu'ils vont essayer de faire une réunion avant l'été. Par contre, sur la revoyure du RIFSEEP, il est beaucoup trop tôt pour fixer un calendrier.

Il en profite pour proposer aux représentants du personnel, après avoir échangé avec certains d'entre eux, d'organiser, courant mars, une demi-journée de formation sur le RIFSEEP. Par contre, il prévient que ce temps ne doit pas être l'occasion de nouvelles demandes de négociation ou de remise en cause des décisions mais bien un temps de formation et de point d'étape sur la mise en œuvre, avec, par exemple, le décodage d'un bulletin de paie.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) indique qu'il reviendra vers les organisations syndicales avec des éléments de calendrier complémentaires sachant qu'une autre échéance est fixée à septembre s'agissant des discussions sur les classifications.

Mme Le TARGAT (SUD) demande des informations sur le format des réunions d'information qui seront faites aux agents, si des services ont été ciblés.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) indique que la réflexion est en cours s'agissant des modalités précises, l'idée n'étant pas de cibler des services mais plutôt des lieux et des créneaux horaires où la majorité des agents pourront venir à des informations collectives.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le complément au RIFSEEP pour les adjoints techniques territoriaux faisant fonction :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			

Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
Pour FO			3
M. Jérôme JOURDAN			X
M. Emmanuel GUIHUR			X
Mme Florence KERYELL			X
Pour SUD		3	
Mme Evelyne LE TARGAT		X	
M. Gérard GENDROT		X	
Mme Magali REDOUTE		X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	9	3	3

**POINT 6 A : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DES COOPÉRATIONS
MÉTROPOLITAINES DE LA VEILLE TERRITORIALE ET DE L'ÉVALUATION :
RÉORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)**

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

"La réorganisation de la DIRCOVE vise à décloisonner le service et à permettre une meilleure répartition de la charge de travail à l'occasion « des nombreux pics d'activité inhérents aux dossiers suivis et des moyens d'y faire face ». De ce point, la création d'un poste d'adjointe au responsable de service nous semble une réponse adaptée, d'autant qu'elle favorise la valorisation d'un poste d'attaché vers un grade d'attaché principal. Par ailleurs, le fléchage d'un poste d'assistante en catégorie B, répond à une revendication forte de la CFDT pour une meilleure classification des postes d'assistantes de direction.

Cependant, nous sommes très circonspects sur la suppression du poste d'assistante de catégorie C. La répartition des tâches assumées par ces assistantes vont se répercuter sur les missions des agents de catégorie A, alourdissant par la même leur travail au quotidien. Nous demandons donc un bilan intermédiaire à 6 mois sur les missions d'assistante."

Mme LESUR (CGT) indique qu'elle se satisfait de la réorganisation de cette direction qui en avait besoin, mais déplore la suppression du poste de catégorie C.

M. BODO (directeur des Coopérations Métropolitaines de la Veille territoriale et de l'Évaluation) rappelle que le projet de réorganisation vise à décloisonner des missions jusqu'à présent portés par une seule personne. Le fait de regrouper de deux missions, qui génèrent des pics d'activité mais potentiellement aussi des creux à certains moments, sous la responsabilité d'un agent positionné en transversal est positif et est accueilli positivement par les agents.

Sur l'assistance administrative, ce point a été travaillé et a fait l'objet de beaucoup d'échanges en interne. CoProD a été associé et continuera à accompagner le service dans sa mise en œuvre afin de travailler collectivement à renouveler leurs méthodes de travail et adapter leur façon de faire pour optimiser le fonctionnement de la direction. L'assistance resserrée impacte la direction et aussi, en partie, le syndicat mixte avec lequel la direction partage un secrétariat. La quotité de temps qui lui était affecté est donc également revue avec une compensation du fait de son intégration dans les services de Rennes Métropole qui lui permettra de bénéficier de tous les services de la ville et de la métropole s'agissant des ressources fonctionnelles.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation de la direction des Coopérations métropolitaines de la veille territoriale et de l'Evaluation** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			7	Avis favorable
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	8		7	

POINT 6 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION PETITE ENFANCE : RÉORGANISATION DU SERVICE CENTRAL DE LA DIRECTION PETITE ENFANCE (AVIS)

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

"Les attentes de changement sont très fortes en ce moment à la direction Petite Enfance et dans les crèches et les propositions contenues dans ce rapport constituent de 1ers éléments de réponse. Comme nous avons pu l'exprimer à plusieurs reprises, les collègues travaillant dans les crèches ont besoin d'un accompagnement important sur la politique d'accueil de la petite enfance. L'accompagnement social des enfants et des familles doit être un axe fort sur toute la chaîne de responsabilité de la direction Petite Enfance. Recentrer les missions des coordinatrices sur cet aspect pour mieux accompagner les agents est donc une bonne idée pour la CFDT. Pour s'assurer de la réussite de cette évolution importante, il faut que tous et toutes se l'approprient. Elle doit donc être comprise et partagée et non imposée. Nous sommes donc satisfaits de l'accompagnement de CoProD et du travail réalisé collectivement cet automne qui vient d'ailleurs compenser une annonce jugée brutale en début d'été. La période d'expérimentation de 2 années paraît une période adaptée pour que chacun et chacune trouve sa place et que les nouvelles relations de travail soient fluides et sereines. Le lien direct entre la directrice et les responsables d'établissement pourraient amener, en effet, plus de proximité entre les équipes et la direction de la Petite Enfance. La création du poste d'adjoint à la directrice, comme nous avons pu le dire aussi, est une solution adaptée pour amener plus de fluidité et de cohérence entre le service central, rue du Griffon, et les crèches rendant encore plus performantes et plus agréables les missions administratives et organisationnelles.

Pour la CFDT, ce rapport constitue donc la 1^{ère} étape à cette évolution qui ne sera achevée qu'avec l'aboutissement de la réflexion sur les fiches de poste des directrices, des coordinatrices et des adjoints et adjointes. La 2^{ème} étape la plus importante, et que les équipes attendent suite à l'expertise, est le plan d'actions qui nous sera présenté en CHSCT. Ce

plan d'actions devra être ensuite l'occasion d'échanges fructueux avec les organisations syndicales à toutes les instances et toutes les réunions."

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

"Nous sommes globalement favorables à cette réorganisation du service central de la direction Petite Enfance mais nous souhaiterions avoir certaines précisions.

Tout d'abord nous saluons le positionnement de l'agente concernée en tant que responsable adjointe, au regard de ses qualités professionnelles, mais la dernière fois qu'elle s'est présentée à cette instance, celle-ci était contractuelle, qu'en est-il aujourd'hui ?

Il est fait référence également de la place des adjoints dans les crèches, pouvez-vous nous préciser l'orientation générale de cette réflexion ?"

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

"Nous prenons acte du projet de réorganisation du service central de la direction Petite Enfance. Nous constatons qu'il aura fallu demander une expertise dans le cadre du CHSCT pour que cette organisation soit appliquée rapidement contrairement à d'autres projets. Nous espérons, entre autres, qu'elle permettra aux puéricultrices de renforcer leurs actions sur leur cœur de métier. En effet des constats ont été émis par les professionnelles de terrain qui ont exprimé un besoin de soutien renforcé. Une réorganisation globale des crèches sera nécessaire avec la mise en place de réels moyens afin que l'ensemble du personnel puisse travailler dans de meilleures conditions et que l'on puisse enfin parler de bien-être au travail."

Mme PERRIER-RIDET (directrice de la Petite Enfance) indique que la réorganisation répond à plusieurs objectifs que l'enquête d'ALTEO est venue alimenter. En effet, un travail préalable avec CoProD avait été effectué, certains des constats étaient donc partagés. Ce travail s'effectue au regard des besoins exprimés par les professionnelles et la question de la place des adjointes, des directrices et des coordinatrices par rapport au service central doit vraiment être retravaillée dans cette nouvelle organisation. Elle informe que les objectifs du groupe de travail dont le rôle est de travailler sur les fiches de postes sont en train d'être précisés, notamment s'agissant du niveau de délégation et de l'organisation puisqu'elle a bien conscience de la charge du travail administratif qui pèse sur les directrices et les adjointes. La question du renforcement de l'assistance administrative est aussi à l'étude mais cela sera abordé dans le point suivant.

Elle indique ensuite que cette réorganisation s'inscrit dans une expérimentation avec la volonté de pouvoir l'ajuster si besoin. C'est pour cette raison que le choix a été fait de retenir un adjoint contractuel afin de garder des possibilités d'évolutions en fonction de la façon dont l'organisation va se mettre en place et vivre.

M. GUIHUR (FO) demande à confirmer que la personne est bien toujours contractuelle à ce jour.

Mme PERRIER-RIDET (directrice de la Petite Enfance) confirme.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation de la direction Petite Enfance** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			

Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 6 C: PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – DIRECTION PETITE ENFANCE : BILAN DE LA RÉORGANISATION DE LA MISSION ASSISTANCE ADMINISTRATIVE DE LA DIRECTION (INFORMATION)

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

"Le premier bilan de la réorganisation de la mission administrative de la direction Petite Enfance apparaît globalement positif. Nous noterons que des missions au sein des établissements pour les agents en reconversion ont été créées. SUD s'en réjouit. Cependant nous resterons vigilants sur la charge de travail de ces agents mais également par rapport à celle des secrétaires administratives qui se sont vues rajouter des tâches supplémentaires dans les crèches. Nous espérons que cela permettra aux responsables d'établissement d'être plus présentes auprès des agents dans les unités."

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

"Nous avons pu échanger avec des assistantes et des directrices adjointes et nous souscrivons au bilan positif de la réorganisation. Les agents qui ont pu être déçues dans un 1^{er} temps de leur nouvelle affectation ont pu bénéficier de cette année de mise en place pour trouver leurs marques et toutes les agentes ont de l'intérêt à exercer leurs missions actuellement. L'assistance administrative de la direction Petite Enfance a aussi gagné en efficacité. Comme nous avons pu l'affirmer à d'autres occasions, une simplification administrative s'impose à la direction Petite Enfance et nous sommes très satisfaits de la mise en place de ce groupe de travail. Nous espérons que les résultats arriveront à une échéance assez courte et que nous pourrons en prendre connaissance. Concernant la démarche d'accueil des agents en reconversion dans le domaine administratif, elle correspond tout à fait au besoin dans les crèches citées et dont nous avons déjà fait part à la direction Petite Enfance cet automne. Conformément à nos échanges précédents, nous apportons cependant un point de vigilance compte tenu de l'aspect incertain de la pérennité de cet appui administratif, il faut un accompagnement des équipes à la fin des missions pour qu'elles ne se retrouvent pas en difficulté. Comme l'a déclaré Marion GILBERT en début de séance, ce travail de simplification administrative doit être accompagné d'un audit des moyens informatiques dont la direction Petite Enfance, comme d'autres directions comme la direction Éducation Enfance par exemple, disposent. Des matériels type tablettes, des logiciels, une expertise informatique ainsi qu'un accompagnement pour tous les agents à la maîtrise de ces outils que ce soit pour la gestion quotidienne de l'accueil des enfants mais aussi pour l'évolution professionnelle de tous les agents travaillant en crèche, qui, on le rappelle une nouvelle fois, doit être mieux anticipée au vu de l'usure professionnelle. Nous rappelons par exemple que pour les EJE unité qui intègrent la catégorie A la semaine prochaine fois, ils ne possèdent ni ordinateur, ni tablette, ni téléphone ou adresse mail individuels. De même les équipes qui travaillent en crèche n'ont toujours pas accès à internet sur le seul ordinateur à leur disposition en salle de pause. Ces éléments ne vont certainement pas avec l'image d'une collectivité moderne, novatrice et ancrée dans le 21^{ème} siècle."

Mme VIVIER-ROUSSELOT (chargée de mission à la direction Petite Enfance) indique avoir bien noté la vigilance demandée sur l'accompagnement des agents en reconversion et rappelle que le dispositif sera évalué, notamment en terme de charge de travail. Sur l'impact sur les crèches en cas de modulation du nombre de personnes concernées par ce dispositif, elle précise qu'il permet à un agent qui était antérieurement sur 7 crèches passe à 5 crèches, ce qui constitue aussi une amélioration des conditions de travail, potentiellement pour les autres aussi puisque cela va permettre aux assistantes d'être davantage présentes en crèches et de libérer les directrices de tâches administratives. Elle informe également les organisations syndicales qu'elles seront informées des évolutions du travail sur les outils, cela pourra faire l'objet d'échanges durant les réunions semestrielles.

S'agissant des outils informatiques, elle se rapprochera de la direction des Systèmes d'Information pour les accès à intérêt et les adresses mails des EJE.

Mme POUBANNE (CFDT) souhaite préciser que l'accompagnement qu'elle a évoqué concerne aussi bien les agents en reconversion que les équipes qui les accueillent.

Mme VIVIER-ROUSSELOT (chargée de mission à la direction Petite Enfance) précise que les agents en reconversion étant en crèches de 3 jours à 5 jours par semaine, il est bien sûr important d'accompagner les agents; elle ajoute qu'un tuilage a lieu en début de mission et en fin de dispositif.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) souhaite informer les membres du Comité Technique qu'il s'agit d'un 1^{er} point d'étape sur une démarche globale au sein de la direction Petite Enfance, les organisations syndicales ayant en tête une rencontre en mars dans le cadre du CHSCT. Il ajoute être en lien avec les équipes afin de pouvoir émettre des propositions d'accompagnement et d'actions à mettre en œuvre.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

POINT 6 D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES SERVICES CENTRAUX DE LA DIRECTION DE LA CULTURE (AVIS)

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

"Dans le présent rapport, pour la salle Guy Ropartz vous évoquez la transformation d'un poste d'adjoint technique en un poste d'agent de maîtrise ainsi que le recrutement d'un agent de maîtrise en CDD, il est dommage que ces 2 postes ne figurent pas dans l'organigramme proposé.

Toujours pour la salle Guy Ropartz, le poste de régisseur accueil sécurité occupé par un agent en surnombre est-il bien un poste de catégorie B ?"

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

"Cette proposition d'évolution de l'organisation des services centraux de la Direction fait suite à une période d'instabilité avec le départ des deux responsables, l'annonce de la suppression d'un de ces postes, le départ de la directrice de la Culture, puis le retour à la situation initiale, à peu de choses près. Cette instabilité, même si elle a permis une réflexion sur la mise en place d'outils afin de rendre encore plus efficace l'action des chargés de mission, a impacté assez fortement l'ensemble des agents qui y travaillent. Nous sommes satisfaits à la CFDT de voir que la situation évolue de façon positive et surtout pérenne. La Direction de la Culture nous a tenus régulièrement informés et les agents ont été concertés, autre point positif pour nous.

Concernant spécifiquement l'organisation des salles, nous avons également été tenus informés tout au long du processus et avons pu échanger assez largement avec la Direction de la culture et les agents.

Nous souhaitons tout d'abord préciser, comme nous avons pu déjà le faire car c'est important pour les agents concernés, que c'est l'organisation en place à ce moment-là, créatrice d'injonctions contradictoires, qui est à l'origine des problèmes relationnels et non des problèmes relationnels qui ont porté préjudice à l'organisation.

Ensuite nous souscrivons aux propositions concernant la salle Guy Ropartz. Cette organisation permet de valoriser les compétences et l'investissement des agents, avec notamment la transformation du poste d'adjoint technique en agent de maîtrise que nous avons demandée. Les incertitudes sur le projet de salle Guy Ropartz sont assez inconfortables pour les agents, valider cette organisation permettra de leur apporter de la stabilité. Les bilans intermédiaires sur cette organisation proposés nous paraissent indispensables.

S'agissant de l'équipe chargée des salles de la Cité et du Vieux St Etienne, nous regrettons que l'incertitude sur le projet de la salle de la Cité ne soit pas clairement posée dans ce rapport. La salle doit ouvrir à la fin de l'année, les scénarios sur le projet porté par la salle sont encore en étude et nous avons de fortes inquiétudes sur la faisabilité de ces projets avec les effectifs actuels. Nous regrettons de ne pas avoir de garantie sur l'adéquation des ressources avec les besoins, d'autant que le temps presse puisque l'équipe devra être en ordre de marche à la fin de cette année. Les agents en charge de la salle de Cité, de la salle du Vieux St Etienne et également responsable technique de la fête de la musique pour l'une et en charge de questions sur la sécurité pour certains équipements culturels en régie pour l'autre, doivent faire face, comme pour la salle Guy Ropartz, à beaucoup d'instabilité et d'incertitudes. Enfin, concernant l'organisation globale de ces deux équipes, il nous semble indispensable que les deux équipes commencent à retravailler ensemble. Les compétences administratives et techniques particulièrement sur la sécurité, doivent être plus partagées. Il doit y avoir un espace de transversalité avec un cadre précis, un comité de pilotage par exemple. Lors de nos échanges, vous avez émis l'idée que CoProD puisse travailler avec les agents sur ce qui pourrait être mis en place et nous pensons que cette

piste est intéressante. Nous regrettons également que rien ne figure sur ce point-là dans le rapport. En effet, il manque selon nous des garanties sur le traitement des points qui restent trop problématiques aujourd'hui pour valider complètement les propositions contenues dans ce rapport."

Mme FOURMENTIN (directrice de la culture) indique qu'elle va d'abord rebondir sur les questions, remarques et propositions de la CFDT qui posent un cadre global pour ensuite répondre aux questions plus précises de FO.

Elle partage le constat d'instabilité de ce secteur puisque plusieurs bouleversements ont eu lieu dans ce secteur. Il est très juste de souligner le besoin d'ancrer une organisation, notamment sur la salle Guy Ropartz, pour stabiliser les agents sur cette période d'un an avant de s'engager dans un travail en transversalité qui est indispensable, dans une synergie entre services et entre équipes. Elle indique également que l'accompagnement par CoProD est envisagé pour étudier les possibilités de complémentarité de ces deux équipes, des choses viendront assez naturellement.

Sur la salle de la Cité, les propositions viennent d'être émises par les équipes et ils travaillent actuellement dessus. Les hypothèses seront bien sûrs articulées avec les moyens et avec une organisation qui permette sa mise en œuvre.

S'agissant des postes, la rapport précise bien que le poste d'adjoint technique est transformé en poste d'agent de maîtrise et que le second agents est également un agent de maîtrise. Elle rappelle le contexte d'une situation transitoire pour la salle Guy Ropartz puisqu'en effet, le projet de cette salle est bouleversé par l'arrivée de Lillico. Une étude commence en mars pour analyser l'impact du développement du projet autour du jeune public sur le projet actuel de Guy Ropartz. Il a donc été décidé de l'expérimentation d'un an avec un contractuel afin d'observer ce qui pourrait évoluer dans le projet et, si besoin, faire évoluer l'organisation.

Le poste occupé par l'agent actuellement est donc bien un poste de catégorie C.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution de l'organisation des services centraux de la direction de la culture :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			7	Avis favorable
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	8		7	

POINT 6 E : PÔLE SOLIDARITE CITOYENNETE CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE – LES CHAMPS LIBRES : ORGANISATION (AVIS)

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

"Notre intervention sera brève puisque nous avons eu l'occasion d'échanger longuement sur ce dossier lors des différentes rencontres que vous avez eu avec les organisations syndicales.

Je saisis d'ailleurs l'occasion qui m'est donnée ici de vous dire combien la CFDT se félicite d'avoir enfin ces échanges qui ont malheureusement manqué durant les directions précédentes, manque que nous avons d'ailleurs dénoncés à plusieurs reprises. Cette mise en place d'un dialogue nous amène à envisager nos relations de manière beaucoup plus constructive pour tous les agents concernés.

La CFDT se félicite également de voir à travers ces échanges votre volonté de poser des principes auxquels nous, mais également les agents des Champs Libres que ce soit à la Direction, au Musée de Bretagne ou à la Bibliothèque, souscrivons : améliorer la fluidité, la synergie entre les entités, la transversalité des projets. Cela va dans le sens d'une véritable structuration qui ne pourra qu'améliorer le sens au travail pour chacun.

La création d'un service du Développement culturel dédié nous apparaît très positive également et nécessaire devant notamment la question du renouvellement des publics. En effet, si les Champs Libres connaissent un vrai succès au niveau de la fréquentation avec 1 141 000 visiteurs l'année dernière, comme vous l'avez souligné, il n'en demeure pas moins indispensable d'aller vers une diversification de ces visiteurs.

Quant au retour des agents concernés par cette modification d'organisation, il est positif et ceux-ci soulignent la cohérence de ces changements. La CFDT est donc en attente d'une organisation qui valorise les compétences au regard notamment des fiches de postes et de la classification des métiers. Nous pensons ici en particulier aux services Accueil et Publics ainsi qu'à l'unité Logistique devenue une véritable unité d'assistance technique et numérique.

La CFDT souhaite néanmoins redire ici la réserve dont nous vous avons fait part sur l'accompagnement des ressources humaines. Nous l'avons évoqué lors de notre rencontre du 7 janvier et mardi avec la Direction de la Culture et Fabienne MABÉ : réserve et vigilance pour que cet accompagnement ne constitue ni un frein ni un filtre supplémentaire dans le déroulement de carrière des agents des Champs Libres. La CFDT souscrit bien évidemment à votre volonté de traitement équitable mais nous resterons vigilants à ce que cette volonté n'ait pas de conséquences contradictoires ou préjudiciables et à ce que nous ayons une meilleure information des agents et un véritable accompagnement sur leurs carrières."

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

"Cette organisation des Champs Libres semble en phase avec les objectifs énoncés et nous sommes confiants quant aux qualités managériales de madame POULAIN pour porter ce projet à son terme."

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

"Nous sommes favorables à cette organisation pourtant il faudra rester vigilant car même si les agents sont globalement satisfaits pour l'instant ; tout changement est source d'anxiété.

Pour nous le bilan au bout d'une année est une bonne chose afin de réajuster si besoin les moyens mis en œuvre."

Mme POULAIN (directrice des Champs Libres) remercie les organisations syndicales pour leurs remarques qui viennent appuyer et conforter la direction dans ses choix de changements, changements attendus par les agents. En effet, pour beaucoup d'agents des Champs Libres, elle ressent une fatigue voire un épuisement peu visible puisque comme l'établissement fonctionne tout de même, il est difficile de faire remonter des dysfonctionnements qui pèsent sur l'engagement des agents, notamment dans les deux services cités Accueil et Publics et Logistique. En effet, ce sont des agents qui ne sont pas toujours dans le scope des agents visibles mais qui font un travail au quotidien qui permet, au sens strict du terme, à l'établissement de fonctionner.

Disposer d'une même politique des agents et des ressources humaines au sein des Champs Libres lui paraît indispensable afin de parler d'équité mais elle entend la crainte de complexité supplémentaire et le besoin d'être vigilant à ne pas créer d'éloignement dans les liens avec la direction des Ressources Humaines. Selon elle, cette vigilance est surmontable et elle compte sur les organisations syndicales pour le lui rappeler.

Elle termine avec la perspective du bilan à un an qui est intéressante puisqu'il a été collectivement décidé de ne pas aller plus loin dans l'organisation à ce stade en misant sur le fait qu'une coopération plus fluide pouvait être suffisante mais peut-être que des micro-ajustements seront nécessaires sur certaines missions.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'**Organisation des Champs Libres** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 7 A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION MOYENS ET ACHATS – SERVICE RESTAURATION : ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA RESTAURATION ADULTE (AVIS)

M. GUIHUR (FO) donne lecture de la déclaration suivante

"Pour le règlement OATT de la restauration pour adulte, il est indiqué page 3 « Ces jours pouvant être pris par anticipation tout en respectant les règles du point b » or il est nullement fait référence à un point a, b ou c dans ce rapport. À quoi cela correspond-il ?"

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

"SUD ayant porté ce dossier et les agents étant majoritairement pour cette organisation. Nous ne pouvons qu'émettre un avis favorable. Cependant nous resterons vigilant afin qu'un point soit bien effectué en fin d'année pour permettre en cas de satisfaction le passage une OATT à 37h30."

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

"Nous souhaitons, pour une parfaite compréhension des documents remis, et en particulier le tableau du chapitre C, qu'il puisse être ajouté en légende à quoi correspond le chiffre entre parenthèse, s'il vous plait.

Dans les règles listées page 3 du rapport, nous sommes totalement défavorables à la proposition aboutissant à retirer des jours de RTT sur l'année N+1. Comment allez-vous faire si l'agent change de régime de travail ? Nous demandons la suppression de ce point.

Dans le même esprit, étant donné la mise en place du jour de carence dans nos collectivités, vous pourriez faire grâce des retraits de RTT pour les arrêts maladie et accidents du travail.

Dans le même tableau, nous sommes très étonnés de voir que vous proposez de supprimer des jours de RTT pour les sapeur-pompiers volontaires alors que dans le document du point 11 à l'ordre du jour, vous nous informez de la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2019, du non retrait de RTT pour les sapeurs-pompiers volontaires. Merci de bien vouloir rectifier aussi cela, s'il vous plait.

Sous réserve de la prise en compte de ces demandes, nous voterons favorablement sur ce dossier."

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

"On nous demande notre avis sur la mise en place d'une expérimentation d'organisation et d'aménagement du temps de travail pour les agents des 5 restaurants adultes. Cette réorganisation implique une augmentation de l'amplitude de travail permettant aux agents qui souhaitent adhérer à cette nouvelle OATT de bénéficier de 7,5 jours de RTT par an.

Vous écrivez que cette nouvelle OATT est faite "à la demande des agents" de la restauration adulte, nous aurions préféré lire "à la demande de certains agents". En effet nous avons interrogé nos collègues et dans certains restaurants on nous a répondu qu'ils n'étaient pas demandeurs de cette nouvelle OATT. Dans d'autres restaurants les agents auraient plutôt souhaité avoir une amplitude journalière de travail encore plus élevée pour bénéficier du régime de 15 jours de RTT annuels.

Toutefois, La CFDT sera favorable à cette réorganisation si celle-ci ne remet pas en cause la pérennité de ces restaurants et en considérant que cette expérience se fait sur le principe du volontariat. C'est également une avancée non négligeable pour les agents qui le souhaitent. Comme vous le savez, la CFDT a toujours porté les dossiers d'OATT et réclame depuis longtemps un véritable état des lieux des OATT dans les différents services pour les restaurants des crèches par exemple. Quand aurons-nous cet état des lieux ?

Dans le précédent Comité Technique du 23 novembre, nous vous faisons part de notre agacement, pour ne pas dire plus sur la non prise en compte des périodes de travail en tant que pompiers volontaire, et bien comme nous le retrouvons dans ce rapport nous réitérons notre interrogation sur la justesse d'une tel mesure tant nous manquons de volontaires afin de nous servir. Encore une fois nos collègues pompiers ne se reposent pas pendant leur temps passé en caserne ou en intervention, ils nous servent et parfois malheureusement ils sont blessés voir pire ils y laissent leur vie."

M. GENDROT (SUD) indique ne pas comprendre la position de la CFDT car lors de la réunion préparatoire seul la CGT et SUD étaient présents et les agents ont tous fait le choix de du régime de 36h15. Si des collègues n'étaient pas pour cette OATT, ils pouvaient donc ne pas prendre le quart d'heure puisqu'il s'agit d'un volontariat. Il indique donc à la CFDT que lorsqu'ils ne viennent pas en réunion, ils n'interviennent pas en séance.

M. CADRAN (directeur des Moyens et des Achats) confirme bien qu'il est laissé le choix aux agents d'adhérer ou non à cette nouvelle OATT. Il explique ensuite que le choix de passer à un régime de 36h15 a pour objectif d'observer le fonctionnement durant un an au regard des objectifs, notamment s'agissant du maintien de la qualité du service. S'agissant des sapeurs-pompiers, il s'agit des règles de la collectivité, le tableau présenté dans le rapport étant celui du tableau disponible sur l'intranet.

Sur le point b, c'est une erreur dans le rapport.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) réintervient sur les RTT pour les sapeurs-pompiers en reprenant le document fourni pour le point 11 de ce Comité Technique, où il est écrit, bilan de l'OATT du service SPHL, demande qu'il n'y ait pas de retrait de RTT pour les sapeurs-pompiers volontaires, avis favorable, mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2019.

Mme GILBERT (CFDT) souhaite répondre à monsieur GENDROT que ce n'est pas parce que la CFDT n'est pas présente à une réunion de présentation d'un dossier qu'elle ne connaît pas le dossier. Le collègue a dit que tous les collègues n'étaient pas demandeurs, ce qui ne veut pas dire qu'au bout, ils ne vont pas s'inscrire dans le dispositif collectif. La dernière chose est qu'il ne suffit pas de dire en déclaration préalable qu'on a pris de bonnes intentions pour se respecter les uns les autres pour, dès le 1^{er} Comité Technique, avoir ce genre d'intervention.

M. CADRAN (directeur des Moyens et des Achats) indique que si la collectivité s'est prononcée dans ce sens, le service Restauration s'alignera.

Mme MABE (chargée de Ressources Humaines) indique que le plus simple aurait été que le rapport renvoie aux règles globales. Elle avoue ne pas avoir regardé le détail de chaque ligne mais la direction des Ressources Humaines confirmera quelle règle appliquer, y compris à la direction Moyens Achats.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) insiste pour avoir une réponse claire à sa question.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) indique qu'avant de dire quelle est la règle pour SLPHL ou pour la DMA, les règles de la collectivité s'appliquent. Si la règle doit évoluer, elle évoluera pour l'ensemble des agents de la collectivité. La question va donc être étudiée.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) réinsiste sur le fait que c'est inscrit dans le tableau.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) dit à monsieur CHAVROCHE que s'il veut faire du formalisme pour du formalisme, il lui signifie que la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2019 n'est pas sur le même niveau de ligne que la demande sur les sapeurs-pompiers et l'invite à dépasser ce simple formalisme.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'OATT de la restauration adulte :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
Mme Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	13		2	

POINT 7 B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ÉDUCATION ENFANCE : COMPENSATION LIÉE À L'ORGANISATION DES SÉJOURS DE VACANCES AVEC NUITÉES (AVIS)

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

"La CFDT prend acte de cette modification de compensation et restera vigilante à ce que tous les personnels, y compris ceux qui ne sont pas AL, qui prennent part à ces mini-camps, puissent bénéficier de cette bonification."

M. GUIHUR (FO) indique être favorable à la nouvelle compensation proposée aux agents titulaires pour l'encadrement des mini-camps, mais demande ce qu'il en est pour les agents contractuels.

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

"Notre section syndicale SUD est à l'origine de l'ouverture de ce dossier, les avancées obtenues l'ont été grâce à la persévérance de nos délégués. Bien sûr, des choses restent à améliorer pour l'ensemble du personnel mais nous voterons favorablement".

Mme LESUR (CGT) demande avec humour si l'effet est rétroactif pour l'avoir effectué il y a plusieurs années. Elle indique qu'elle reviendra vers la direction Éducation Enfance car d'autres événements ont lieu durant l'année et méritent d'être également traités, elle pense aux classes de découverte.

M. MESURE (directeur de l'Éducation Enfance) prend acte et prend note concernant les contractuels et les vacataires. S'agissant des personnels non-permanents, les contractuels sur l'année auront les mêmes récupérations. Pour les vacataires, leur statut étant différent, cela mérite d'être étudié.

M. GUIHUR (FO) demande à ce que cette précision soit ajoutée dans le rapport du Comité Technique.

M. MESURE (directeur de l'Éducation Enfance) répond que la récupération se fera pour les contractuels. Pour les vacataires, en termes d'organisation, c'est différent puisque cela supposerait que les vacataires aient une récupération d'une journée entière.

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) propose donc de laisser le rapport en l'état mais qu'un engagement est pris par la direction Éducation Enfance pour étudier la question.

M. GUIHUR (FO) demande à ce que cela soit acté avant l'été.

M. MESURE (directeur de l'Éducation Enfance) accepte.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la compensation liée à l'organisation des séjours de vacances avec nuitées :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 8 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION COMMUNICATION, PROJETS, DOCUMENTATION : DROIT À LA DÉCONNEXION (AVIS)

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

"Nous n'allons pas revenir ni sur le contexte, ni sur la méthodologie de la concertation utilisée dans ce dossier. Nous avons, tout comme l'ensemble des organisations syndicales, nous semble-t-il, participé à la rédaction de cette charte à travers le partage de travaux issus de l'UGICT-CGT et de la CGT et des propositions d'amendement des documents proposés.

Nous aurions souhaité plus de contraintes et de bridages des systèmes informatiques, peut-être même des sanctions quand la pression se fait trop forte sur les destinataires pour obtenir des réponses immédiates ou sur l'utilisation récurrente et automatique du « répondre à tous » ou de l'envoi en rafale des mails, mais nous avons bien compris les éléments de réponse apportés lors des réunions de travail. C'est pourquoi nous voterons favorablement sur ce dossier en proposant, à la marge, quelques demandes de modifications telles que :

- *Page 2 : remplacer le terme « garanti » par « affirmé ». En effet, comme il n'est pas proposé de sanction, peut-on affirmer que ce droit est garanti ?*
- *Page 2 : dans l'exemple, citer « ou encore, en dehors de ses horaires normaux de travail. »,*
- *Page 3 : remplacer les termes « à éviter » par « prohibé »,*
- *Page 3 : rajouter le paragraphe suivant : « Il est recommandé à l'encadrement d'utiliser la fonction d'envoi différé des courriels, qui permet de les rédiger en dehors des heures normales et de gérer leur envoi à partir de 8h par exemple. »*
- *Page 4 : rajouter le terme « fortement » dans le second paragraphe devant « déconseillé par l'employeur. ».*

Nous vous remercions pour l'écoute et la teneur des échanges tout au long de ce processus.

Nous allons suivre avec intérêt la mise en route du plan d'actions et des bilans qui ne manqueront pas d'en être fait et nous être présentés.

Merci."

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

"L'enfer est pavé de bonnes intentions.

Mais comment éviter que le travail ne se transforme en enfer ? Pour nous la déconnexion est un droit. Il faut que cette charte soit un début et soit respectée. Mais pour nous, temps qu'il n'y aura pas de moyen de contrainte réels, certains continuerons dans leur travers et n'appliquerons pas cette charte."

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

"Nous revenons lors de ce Comité Technique sur le sujet de la déconnexion sur lequel nous avons déjà eu largement l'occasion de nous exprimer.

Il y a 2 ans, lors du Comité Technique du 20 janvier 2017, nous alertions sur la place de plus en plus importante des nouvelles technologies dans notre vie professionnelle en particulier et sa difficile conciliation avec nos vies personnelles. Nous citons des exemples et des pistes de réflexion et nous émettions le vœu qu'un guide soit mis en place. Nous avons réitéré nos demandes en comité technique de février 2018. Sur ce dernier point nous avons été entendus avec la mise en place envisagée d'une charte. Sur les échanges ayant conduit au projet, nos différentes remarques sur le document produit ont été globalement prises en compte, mais des interrogations demeurent.

En janvier 2017, madame QUINAUT nous indiquais que la condition de réussite de cette "déconnexion" passait bien entendue par une charte mais que celle-ci devait être bâtie en concertation large et que les mesures mènent au final à une charte applicable devra produire des effets visibles.

Nous avons quelques réserves.

Sur le groupe de travail réuni par CoProD, il n'était constitué que de cadres encadrants dont nous avons pointé l'agilité et l'hyper connexion aux outils numériques. Les agents non encadrants nous semblent oubliés. On nous avait indiqué que seuls les cadres disposent de smartphones, mais la charge mentale liée à l'hyperconnexion passe aussi et surtout par la messagerie électronique qui concerne la majorité des agents. On le voit également dans le plan d'actions que vous proposez en annexe 2 à ce dossier, on parle des portables et des smartphones, mais pas de la messagerie électronique. Le sujet de la "digital detox" a été abordé en novembre 2018 en animation managériale mais là aussi, le public n'était constitué que de cadres.

Sur notre demande d'un diagnostic permettant d'apprécier l'amplitude du phénomène de connexion hors horaires habituels, il nous avait été indiqué lors du Comité Technique de janvier 2018 puis de la réunion de juin 2018 que cela était techniquement possible et que les chiffres nous seraient fournis à la rentrée. Nous les attendons.

Sur le temps de travail, qui ne peut être dissocié de la déconnexion, la communication des résultats de l'étude menée en mars-avril 2018 nous avait été annoncée pour septembre 2018. Nous l'attendons. Sur ce sujet il est loin d'être anecdotique et les 3 éléments du questionnaire qui nous ont été remis courant décembre dernier, montrent que ce sujet de la déconnexion doit être pris à bras le corps : plus de 55% des agents disent être submergés par la gestion de leurs mails, un tiers des agents dit gérer ses mails sur son temps personnel en se sentant obligé de le faire ou parce que c'est la pratique dans leur service.

La loi a fixé des modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et oblige la collectivité à des dispositifs de régulation des outils numériques. Une charte est-elle un outil de régulation ? Nous ne le pensons pas.

Alors cette charte résoudra-t-elle le sujet de la déconnexion ? Nous ne le croyons pas. Pour que les agents ne soient pas en "surchauffe numérique" nous aurions aimé que des engagements avec des signes visibles et forts soient pris, au-delà d'une simple charte. Nous pensons que cette charte ne résoudra pas la situation des collègues surchargés par leur messagerie, elle ne résoudra pas non plus ceux qui sont amenés à gérer leur mails sur leur temps personnel surtout si cela est la pratique de leur service.

Pour la CFDT, nous demandons une véritable enquête sur la situation actuelle mettant en lumière la réalité des usages des nouvelles technologies et ses conséquences sur les limites ou l'effacement de limites entre vie professionnelle et vie privée.

Nous souhaitons aussi, comme nous l'avons rappelé lors des réunions sur le sujet, qu'un référent "déconnexion" soit désigné dans la collectivité pour garantir l'application des droits des agents et faire évoluer la charte. Renvoyer vers les managers la bonne application de cette charte ne nous semble pas adapté. Comment donner l'exemple lorsque soit même on ne le donne pas ?

Dans le cadre de ce Comité Technique nous demandons aussi qu'un bilan à distance, pas trop lointaine, soit fait de manière étayée pour mesurer les effets ou non de cette charte.

Au final notre position est donc très réservée.

Si une charte sera bien mise en place et que des ajustements à celle-ci ont bien eu lieu, pour la CFDT cela reste une charte de bonnes intentions insuffisante pour un réel changement de culture plus qu'une charte de régulation. Le plan d'actions soumis à notre approbation ne nous paraît pas à la hauteur des enjeux et obligations, notamment au vu des derniers points que nous venons de développer.

je vous remercie, vous pouvez rallumer vos téléphones portables."

M. COCHENNEC (Chargé de missions, service CoProD) indique qu'il a bien noté ces remarques qui avaient déjà été formulées lors des différentes rencontres.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) redit que la charte est incitative et s'appuie sur le dispositif Animation Managériale afin de sensibiliser à cette problématique.

Il rappelle également que le droit à la déconnexion n'est pas un devoir mais une obligation pour la collectivité de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obligation de réponse en dehors du temps de travail.

En outre, le volet prévention et accompagnement des agents sur cette thématique est important pour éviter les abus ou une dépendance trop forte aux outils numériques. Parallèlement, ils doivent travailler à la montée en puissance du télétravail et que celui-ci s'effectue sur des bornes horaires définies sans extension des horaires de travail.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le droit à la déconnexion :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT		7		
Mme Marion GILBERT		X		
M. Mickaël BIDEAULT		X		
Mme Violaine POUBANNE		X		
M. Hervé HAMON		X		
M. Dominique MILLET		X		
M. Olivier BARBET		X		
Mme Josiane DENOUAL		X		
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			

Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	8	7		

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : SERVICE CIVIQUE – BILAN 2018 ET PERSPECTIVES 2019 (INFORMATION)

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

"Le service civique existe depuis le 10 mars 2010 sur une proposition de Martin HIRSCH et il s'est montré efficace dans sa capacité à ramener à l'engagement, la construction d'avenir ceux qui pensaient ne pas ou ne plus y avoir le droit.

En 2018, se sont 150 000 jeunes qui se sont engagés en France, les chiffres augmentent chaque année.

Il est intéressant dans ce rapport d'avoir fait le rapprochement avec l'apprentissage car pour les deux dispositifs il s'agit de jeunes dès 16 ans et jusqu'à 25 ans sortis du système scolaire.

Travailler avec We Ker, ancienne mission locale est une piste intéressante mais qui pourrait inclure les MLDS et MIJEC (mission de Lutte contre le décrochage scolaire et Mission d'Insertion des jeunes de l'enseignement catholique), qui proposent à des jeunes perdus d'avoir tout quitté, des possibilités de conventions avec les collectivités d'une semaine pour découvrir un métier, plusieurs fois dans l'année afin de vérifier l'envie de s'engager ensuite sur un service civique auprès d'usagers où dans un apprentissage.

A 16, 17, 18 ans, saviez-vous tous, ce à quoi vous vous destiniez ?

Il est donc évident, qu'il faut s'essayer avant l'engagement car il s'agit bien de construire un avenir en apprentissage, de passer un an dans un service. C'est long un an quand on a 16 ans.

Nous sommes bien là, dans une difficulté du passage difficile des jeunes exclus, qu'ils soient des quartiers prioritaires ou non, ils peuvent tous être confrontés au décrochage, au passage compliqué d'être encore ou en sortie d'adolescence.

Cela permettrait que les apprentissages, les services civiques ne s'arrêtent faute de motivations tels que s'en plaignent les agents qui parfois se sont engagés avec un jeune.

Car tout dispositif pour notre collectivité nécessite des agents volontaires qui communiquent leur métier qui ne sauraient s'user à l'échec répété.

La CFDT se félicite de cette ouverture et malgré un avis non demandé propose son extension aux structures qui accompagnent et les décrocheurs et proposent les conventions de stage sus nommées pour pousser l'engagement citoyen à son paroxysme."

Mme LE TARGAT (SUD) donne lecture de la déclaration suivante :

"Au vu de ce rapport, nous nous demandons pourquoi n'ouvrir ce dispositif qu'aux quartiers prioritaires. Il faut ouvrir à tous afin de transformer le service civique en véritable passerelle vers la formation et l'emploi."

Mme VAMBANA (responsable du service Emploi et Compétences) remercie les organisations syndicales pour leurs interventions et indique avoir bien noté les deux partenaires éventuels, MLDS et MIJC, qui sont des pistes intéressantes. En effet, le souci principal est le sourcing et la façon de toucher les jeunes qui sont en décrochage et qu'on ne peut pas toucher par les canaux classiques.

S'agissant du critère quartier prioritaire de la ville, il s'agit d'un choix politique de favoriser l'insertion des jeunes particulièrement éloignés de l'emploi.

Enfin, elle indique que le travail se poursuit s'agissant du lien entre les dispositifs de service civique et d'apprentissage pour favoriser les conversions des jeunes.

Mme SAMSON (CFDT) insiste sur la difficulté d'accompagner ces jeunes et le besoin d'accompagner les accompagnants.

Mme LE TARGAT (SUD) demande une vigilance sur les réponses aux demandes de stage qui arrivent directement dans les services car des réponses automatiques partent au bout de 20 jours, ce qui est dommage pour ces jeunes.

M. GENDROT (SUD) ajoute qu'il n'y a pas que dans les quartiers prioritaires qu'il y a des jeunes en décrochage.

Mme VAMBANA (responsable du service Emploi et Compétences) indique que les situations s'étudient au cas par cas et informe que deux entorses ont été faites à cette règle cette session pour permettre à deux jeunes d'intégrer le dispositif.

Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2018 – EMPLOI – CREATIONS, SUPPRESSIONS, TRANSFORMATIONS ET REDÉPLOIEMENTS DE POSTES (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les créations, suppressions, transformations et redéploiements de postes :

RENNES METROPOLE

I – Créations

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

1 – Direction Coopérations métropolitaines Veille territoriale et Evaluation

- Création d'un emploi d'attaché.e pour un an

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POLE RESSOURCES

1 – Direction Systèmes d'Information

- Création d'un emploi d'ingénieur.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
Mme Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
TOTAL DES VOIX	13		2	

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) précise que son vote est en lien avec l'intervention faite en CAP.

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction Mobilité Transports

- Création de quatre emplois ingénieur.e

M. HAMON (CFDT) se félicite de la création de ces 4 postes qui montre que lorsqu'il y a un réel besoin, la possibilité de trouver de moyens existe. Dans ce cas, il est question d'enjeux actuels de transition énergétique. Dans certaines directions, cela avance et c'est une bonne chose.

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			

	Pour	Contre	Abstention
Pour SUD	3		
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

II – Transformations

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

1 – Direction Coopérations métropolitaines Veille territoriale et Evaluation

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve en un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	7		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
Pour FO	3		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
Mme Florence KERYELL	X		
Pour SUD	3		
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

Avis favorable à l'unanimité

POLE RESSOURCES

1 – Direction Finances et Commande publique

- Transformation d'un emploi de rédacteur.trice en un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	7		

Avis favorable à l'unanimité

Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
Pour FO	3		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
Mme Florence KERYELL	X		
Pour SUD	3		
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Culture

- Transformation d'un emploi d'ajoint.e technique en un emploi d'agent.e de maîtrise

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POLE STRATEGIE DEVELOPPEMENT AMENAGEMENT

1 – Direction Aménagement urbain et Habitat

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve en un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

1 – Direction Voirie

- Transformation d'un emploi de rédacteur.trice en un emploi d'adjoint.e administratif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			7	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Hervé HAMON			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		

Mme Florence KERYELL		X	
Pour SUD		3	
Mme Evelyne LE TARGAT		X	
M. Gérard GENDROT		X	
Mme Magali REDOUTE		X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	2	6	7

2 – Direction Espaces publics Infrastructures

- Transformation d'un emploi de technicien.ne en un emploi d'ingénieur.e

Mme GILBERT (CFDT) se réjouit de la transformation de ce poste mais trouve dommage qu'elle intervienne après le départ de l'agent qui aurait pu en bénéficier.

	Pour	Contre	Abstention
Pour la CFDT	7		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
Mme Violaine POUBANNE	X		
M. Hervé HAMON	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
Pour FO	3		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
Mme Florence KERYELL	X		
Pour SUD	3		
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

Avis favorable à l'unanimité

VILLE DE RENNES / CCAS

I – Créations et suppressions

POLE RESSOURCES

1 – Direction Moyens et Achats

- Suppression de sept emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO			3	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
Mme Florence KERYELL			X	
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		3	

- Suppression d'un emploi de technicien.ne paramédical

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Florence KERYELL		X		
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			

TOTAL DES VOIX	12	3		
-----------------------	-----------	----------	--	--

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Petite Enfance

- Création d'un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

2 – Direction Education Enfance

- Création d'un emploi de rédacteur.trice par redéploiement d'un emploi d'animateur.trice

Mme DENOUAL (CFDT) s'étonne de ce redéploiement vu l'annonce de la direction Éducation Enfance du renforcement des équipes d'animation.

Mme GUYOMARD-BELHOMME (chargée de ressource Humaines) indique qu'il y a un besoin de rééquilibrer les antennes avec un poste de coordonnateur.

Mme DENOUAL (CFDT) indique que cela ne répond pas à son étonnement puisque dans la nouvelle organisation des métiers de l'animation, il a été indiqué qu'au vu de la montée en charge des missions de responsable éducation loisir, les conseillers d'animation viendraient en renfort. Dans les faits, les conseillers d'animation accompagnent de plus en plus de situation de REL en difficultés de management et sur les techniques pédagogiques.

Mme GUYOMARD-BELHOMME (chargée de ressource Humaines) rappelle que le bilan sur l'animation est en cours et sera abordé prochainement avec les organisations syndicales.

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable

Pour la CFDT		7		
Mme Marion GILBERT		X		
M. Mickaël BIDEAULT		X		
Mme Violaine POUBANNE		X		
M. Hervé HAMON		X		
M. Dominique MILLET		X		
M. Olivier BARBET		X		
Mme Josiane DENOUAL		X		
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	8	7		

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction Solidarité Santé

- Création de sept emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

Avis favorable à l'unanimité

- Création d'un emploi de technicien.ne paramédical

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

II – Transformations

POLE RESSOURCES

1 – Direction Moyens et Achats

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve en un emploi de rédacteur.trice

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD			3	
Mme Evelyne LE TARGAT			X	

M. Gérard GENDROT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12		3	

- Transformation d'un emploi d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles en un emploi d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO		3		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
Mme Florence KERYELL		X		
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	12	3		

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

1 – Direction Culture

- Transformation de deux emplois d'assistant.e d'enseignement artistique en deux emplois de professeur.e d'enseignement artistique

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			

Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

2 – Direction Education Enfance

- Transformation d'un emploi d'adjoint.e technique en un emploi de technicien.ne

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

- Transformation de deux emplois d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles à 18/20è en deux emplois à 20/20è

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	7			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			

M. Dominique MILLET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
Pour FO			
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
Mme Florence KERYELL	X		
Pour SUD			
Mme Evelyne LE TARGAT	X		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
TOTAL DES VOIX	15		

3 – Direction Petite Enfance

- Transformation d'un emploi de puéricultrice cadre de santé en un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention		
Pour la CFDT					
Mme Marion GILBERT	X			Avis favorable à l'unanimité	
M. Mickaël BIDEAULT	X				
Mme Violaine POUBANNE	X				
M. Hervé HAMON	X				
M. Dominique MILLET	X				
M. Olivier BARBET	X				
Mme Josiane DENOUAL	X				
Pour FO					
M. Jérôme JOURDAN	X				
M. Emmanuel GUIHUR	X				
Mme Florence KERYELL	X				
Pour SUD					
Mme Evelyne LE TARGAT	X				
M. Gérard GENDROT	X				
Mme Magali REDOUTE	X				
Pour la CGT et l'UGICT-CGT					
Mme Christine LESUR	X				
M. Philippe CHAVROCHE	X				
TOTAL DES VOIX	15				

- Transformation de trois emplois d'agent.e spécialisé.e des écoles maternelles en trois emplois d'auxiliaire de puériculture

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

1 – Direction Solidarité Santé

- Transformation de six emplois d'agent.e social.e à 18/20è en six emplois à 20/20è

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	7			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
Pour FO	3			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
Mme Florence KERYELL	X			
Pour SUD	3			
Mme Evelyne LE TARGAT	X			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			

Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
TOTAL DES VOIX	15			

**POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
MISSION RELATIONS SOCIALES : SUITE À DONNER AUX AVIS DU COMITE
TECHNIQUE ET QUESTIONS DIVERSES (AVIS)**

Mme GILBERT (CFDT) revient sur la question abordée durant la rencontre avec la Maire et évoquée par les collègues sur le gel d'un poste d'infirmière au service Santé au Travail, un mail ayant été envoyé à l'ensemble des services pour informer des impacts directs de la suppression du poste sur les missions que le service ne pourra plus effectuer tel que le traitement des accidents de travail. Cela ne va pas dans le sens des annonces s'agissant de la prévention. Elle demande donc des éléments d'explication sur cette décision, l'idée étant, dans l'attente du rapprochement entre le service Santé au Travail et la Dris, de conserver les mêmes moyens d'actions.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) rejoint la CFDT sur la suppression du poste d'infirmière. Il aborde ensuite le budget du CASDEC. En effet, à chaque fois qu'il est évoqué, il est rétorqué qu'une partie de l'action sociale est effectuée par la direction des Ressources Humaines. Il demande donc un bilan de l'action sociale de la collectivité en termes de finances, de mise en œuvre, de nombre d'agents afin de pouvoir faire un point global. Il demande ensuite un planning de travail sur le déroulement de carrière des agents de catégorie A et enfin une date pour réactiver les échanges sur la garantie maintien de salaire et la complémentaire santé, sujet listé comme prioritaire.

Mme LE TARGAT (SUD) rebondit sur le service Santé au Travail car il y a un réel besoin.

M. LAËRON (directeur des Ressources Humaines) commence par rappeler que la première réunion d'état des lieux et d'échanges sur la garantie Santé et la Prévoyance aura lieu le 5 mars. Il rappelle ensuite que lors du dernier CA du CASDEC, il a été acté de la présentation d'un bilan sur les actions sociales effectuées par la direction des Ressources Humaines, il a d'ailleurs accepté l'invitation du responsable et du Président du CASDEC pour se faire. S'agissant du gel du poste d'infirmière au service Santé au Travail, ils ont admis collectivement qu'ils devaient travailler sur les questions de conditions de travail et d'accompagnement des agents afin de pouvoir répondre aux différentes situations. À l'occasion de ce départ en retraite, se pose la question de la nature des besoins, s'il s'agit d'un besoin administratif, d'accompagnement psychologique, ou d'accompagnement en termes de prévention des risques. La décision de gel signifie donc qu'ils ne veulent pas aller trop vite et donc coller au besoin réel qui va émerger dans le cadre de la réflexion en cours. Il redit que le poste n'est pas supprimé mais gelé le temps de la réflexion.

M. GUIHUR (FO) indique qu'un accord avait été conclu entre les organisations syndicales et l'administration pour que les réunions de bureau internes aient lieu prioritairement le mardi alors que les réunions avec l'administration tombent de plus en plus le mardi.

Mme LE TARGAT (SUD) avait bien compris que c'était un gel et pas une suppression mais le poste est vide alors qu'il y a un réel besoin au quotidien.
Clôture de séance à 12h22

Fait à Rennes, le 25 janvier 2019

LE PRESIDENT



Hubert CHARDONNET

LA SECRÉTAIRE



Jocelyne BOUGEARD

LE SECRÉTAIRE ADJOINT



Emmanuel GUIHUR

