

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

# Comité Technique commun du 22 novembre 2019 RELEVÉ DES AVIS

Affiché et diffusé le 26/11/2019

## REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

### POUR LA MÉTROPOLE :

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 (*excusé*), Mme Aurore RAMAUGE (*excusée*), 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. Alexandre PAPION (*excusé*), M. Cyrille LOMET (*excusé*), 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 (*excusée*), M. Hervé HAMON, Mme Isabelle MILET, M. Olivier BARBET, Mme Josiane DENOUAL.

Suppléants : Mme Martine RUELLAND, M. Dominique MILLET, Mme Estelle SAMSON, M. Yannick DELAMAIRE, Mme Alison DE ROSA, M. Raphaël DE CORTES, M. Jean-Luc RABAULT.

Elus FO : Titulaires : M. Jérôme JOURDAN, M. Emmanuel GUIHUR, Mme Fabienne LAURENT (*excusée*),

Suppléants : Mme Christèle TOUZET, M. Pascal SAUSSET, Mme Catherine LESAULNIER.

Elus SUD : Titulaires : Mme Evelyne LE TARGAT (*excusée*), M. Gérard GENDROT, Mme Magali REDOUTE.

Suppléants : M. Dan JENSEN (*excusé*), M. Stéphane MORANDEAU, Mme Béatrice RAGOT VERDIER.

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

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

Ouverture de séance à 09h13

## INFORMATIONS PREALABLES

Pour le syndicat CFDT, madame Violaine POUBANNE est remplacée à par madame Dominique MILLET.

Pour le syndicat FO, madame Fabienne LAURENT est remplacée par monsieur Pascal SAUSSET.

Pour le syndicat SUD, madame Evelyne LETARGAT est remplacée par monsieur Stéphane MORANDEAU.  
Monsieur Gérard GENDROT est remplacé par madame Magali REDOUTE à 11h16.

## DÉCLARATIONS PRÉALABLES

M. CHARDONNET (vice-président, délégué au personnel) introduit la séance en indiquant qu'il s'agit du dernier Comité Technique de l'année où il constate l'aboutissement de dossiers importants. Il évoque le RIFSEEP, la Protection Sociale Complémentaire ainsi que le référentiel de droit privé à la direction de l'Assainissement qui propose notamment la revalorisation de la grille de rémunération. Enfin, il précise qu'il y aura un Comité Technique le 24 janvier qui sera le dernier Comité Technique du mandat.

M. GENDROT (SUD) intervient sur la Protection Sociale Complémentaire.

M. JOURDAN (FO) évoque la communication tardive des dossiers des rapports du Comité Technique.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) aborde l'évolution du dialogue social et la politique nationale.

Mme GILBERT (CFDT) réagit avec surprise à l'interpellation de SUD sur la Protection Sociale Complémentaire.

## POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Jocelyne BOUGEARD et monsieur Mickaël BIDEAULT (CFDT) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

## POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DU COMITÉ TECHNIQUE COMMUN DU 21 JUN 2019 ET DU 04 OCTOBRE 2019 AINSI QUE LE PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE EXTRAORDINAIRE DU 09 JUILLET 2019 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les procès-verbaux du Comité Technique :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>3</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			

M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>			

### **POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : RETOUR SUR LES REMARQUES FAITES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES LORS DE LA RÉUNION MAIRE-PRESIDENT DU 15 OCTOBRE 2019 (INFORMATION)**

Une réunion avec les organisations syndicales s'est tenue en présence de la Maire et du Président le 15 octobre dernier. Au cours de cette réunion, un certain nombre de remarques a été formulé par les organisations syndicales sur des sujets concernant le CCAS et le RIFSEEP.

Des réponses sont donc apportées sur :

- La révision du taux de vacation de 2017 mise en œuvre en 2018 et le recours aux contrats au-delà d'un besoin de 50%,
- L'harmonisation de la compensation du travail du dimanche, tous les agents du CCAS perçoivent une rémunération dès le 1er dimanche travaillé.
- Le calcul centralisé des heures supplémentaires,
- L'impact du RIFSEEP : 85% des agents de catégorie C du CCAS ont eu un gain dès 2019,
- Les améliorations en le travail en cours sur l'accès à des véhicules de service,
- Le recrutement,
- L'usure professionnelle et la formation avec un plan de formation en cours de refonte, la mise en place, depuis plusieurs années, du programme régional de la CARSAT sur les risques professionnels.

*Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.*

### **POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE RÉMUNÉRATIONS, CARRIÈRES, PRESTATIONS : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE : IMPACT DES MESURES SUR LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES DE FIN D'ANNÉE 2019 (INFORMATION)**

Il s'est agi de poursuivre les assouplissements de carrière pour les catégories C entamées les années précédentes et de mettre en œuvre de nouvelles règles d'avancements pour les agents de catégorie A & B.

Les objectifs suivants ont été poursuivis :

- Des déroulements de carrières facilités en accélérant les modalités d'accès aux différents grades, en assouplissant les conditions d'accès et en supprimant les conditions d'âge
- Des ratios harmonisés (dans le cadre de la mise en place de CAP communes à la ville, la Métropole, et le CCAS) et globalement plus favorables
- L'utilisation des déroulements de carrière comme un outil de rééquilibrage entre les filières, favorisant notamment l'égalité professionnelle femmes/hommes
- Une plus grande lisibilité et transparence sur les conditions d'accès aux différents grades.

#### **Catégories C :**

Avec 193 personnes promues en 2019, les agents de catégorie C bénéficient pour la deuxième année consécutive de déroulements de carrière plus favorables.

Dans le cadre de la clause de revoyure, les conditions d'avancement pour les agents de catégorie C en parcours 1 ont été assouplies, permettant l'accès au 3è grade 5 ans avant l'âge légal de retraite. Les agents en parcours 2 & 3 bénéficieront de la même condition avec application dès l'année 2019.

### **Catégories B :**

Avec le passage à 100% du ratio d'avancement ainsi que la définition de nouveaux critères internes moins restrictifs et en lien avec la définition des parcours mis en place en 2019, 149 avancements de grade ont pu être proposés en 2019 contre 74 en 2018. 46 réussites à l'examen professionnel qui ont permis de débloquent de nombreuses possibilités d'avancements pour les agents de catégorie B. Il faut de nouveau souligner l'importance pour les agents de pouvoir, pour eux et pour leurs collègues, s'engager dans cette démarche, encouragée par la collectivité par les facilités de nomination désormais offertes aux lauréats.

### **Catégorie A :**

En 2019, les ratios ont été harmonisés entre les collectivités et augmentés pour certaines filières. La définition des critères internes a permis d'organiser la possibilité de déroulement assuré pour les agents de catégorie A sur les deux premiers grades, et a notamment entraîné la suppression des critères d'âge ou de conditions d'accès au cadre d'emploi.

Les conditions d'avancement ont été dissociées entre les différents parcours qui ont été mis en place, avec l'application des conditions statutaires pour tous les agents ayant un parcours 3 ou plus élevé. Pour les grades de catégorie A+ ou assimilés (3<sup>e</sup> grade d'attaché ou d'ingénieur), ils sont accessibles pour les agents occupant des fonctions de direction classifiées dans les parcours 5 & 6.

126 agents en 2019 contre 25 en 2018 qui ont pu bénéficier d'un avancement de grade.

*Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.*

## **POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE RÉMUNÉRATIONS, CARRIÈRES, PRESTATIONS : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : MONTANTS – MODIFICATION DU RÈGLEMENT D'ATTRIBUTION (AVIS)**

Depuis 2012, les instances délibérantes de Rennes Métropole, la Ville de Rennes et du CCAS ont décidé de la mise en place d'une participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire, au titre des deux risques, prévoyance et santé, pour les agents ayant souscrit un contrat dit « labellisé ».

Trois augmentations de la participation au titre du risque prévoyance sont intervenues en 2014, 2016 et 2017, pour tenir compte de l'évolution à la hausse des cotisations.

En 2019 les niveaux et les modalités d'intervention des collectivités sur ces dispositifs sont réinterrogés.

Un diagnostic des prestations a été réalisé à l'aide d'un questionnaire à destination des agents (= de 500 réponses). 6 rencontres avec les organisations syndicales ont permis de construire le questionnaire et de décider des mesures à mettre en place.

Le diagnostic ayant conforté le sens initial de la démarche, les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Favoriser l'accès des agents à la protection sociale complémentaire,
- Inciter les agents à souscrire une garantie prévoyance, venant compléter les dispositifs statutaires

Il est donc proposé :

1) une **revalorisation financière uniquement sur le risque "prévoyance"** à hauteur de **4.94€ bruts mensuels**, soit un passage de 5.06€ à 10€ mensuels bruts

2) **L'élargissement du public** potentiellement bénéficiaire de la participation employeur, en y intégrant l'ensemble des **contractuels de droit public**

3) **L'expérimentation d'un nouveau mode de gestion** pour éviter l'interruption de paiement de la participation en début d'année liée au délai d'instruction des dossiers : Le paiement de la participation employeur versée en 2019 se poursuivra en 2020, jusqu'au 31 mars. Les agents devront transmettre leur dossier de demande de participation jusqu'au 29 février 2020.

Des régularisations seront effectuées, à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Soit pour prendre en compte d'éventuels changements de montants de participation
- Soit pour supprimer la participation : en cas d'absence de renvoi d'un dossier de demande pour 2020, ou en cas d'envoi d'un dossier incomplet ne permettant pas de déterminer le droit ouvert à la participation, ou en cas de conditions non remplies (défaut de labellisation par exemple)

Les dossiers transmis postérieurement au 29 février 2020 seront instruits, et la mise en œuvre s'effectuera à effet du premier jour du mois suivant la réception du dossier complet.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution des montants et la modification du règlement d'attribution de la participation employeur à la Protection Sociale Complémentaire :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>3</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
<b>Pour SUD</b>			<b>3</b>	
M. Gérard GENDROT			X	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>12</b>		<b>3</b>	

**POINT 6 A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE – SERVICE DE LA COMMANDE PUBLIQUE : DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE ET MANAGÉRIALE DU SERVICE DE LA COMMANDE PUBLIQUE (AVIS)**

Le service Commande Publique est composé de 12 agents et rattaché à la direction des Finances et de la Commande Publique.

Le service a connu depuis 2015 de nombreux changements et d'évolutions de son environnement intervenus sur un délai relativement court qui nécessitent une adaptation du service (réforme du code de la commande publique, le processus de métropolisation et les transferts de compétences, déploiement du logiciel de gestion de procédures de commande publique (MarcoWeb). Il s'agissait d'une étape préalable à la dématérialisation des marchés rendue obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 pour tous les marchés supérieurs à 25 000 € HT.

Une démarche "organisationnelle et managériale" a été lancée en janvier 2019 et mise en œuvre avec l'ensemble de l'équipe afin de :

- définir des principes de fonctionnement internes permettant de retrouver des conditions de travail satisfaisantes et sereines ;
- clarifier le sens de ses missions et de son intervention ;

- trouver l'organisation adéquate pour prendre en compte les nouvelles attentes et les évolutions de son environnement.

À l'issue de la démarche, le service peut désormais s'appuyer sur quatre documents cadre de référence :

- Une charte de fonctionnement interne ;
- Une offre de service à destination des services opérationnels (dotés ou non de cellule marché), des communes membres de Rennes Métropole adhérentes à REGATE et des élus de la Ville et de la Métropole (en particulier les élus de la CAO) ;
- Un nouvel organigramme nominatif;
- Un "mode d'emploi" qui pose le cadre des engagements pris par le service dans sa relation avec les partenaires et les modes de sollicitation qu'il privilégie.

Dans le cadre de la démarche menée par le service, l'organisation a été revue afin de favoriser une plus claire répartition des tâches et de renforcer la collaboration interne au sein du service. L'enjeu est de créer les conditions favorables au travail collectif (réunions de service, groupes projets, transversalité, etc.), de mieux identifier les périmètres d'intervention de chacun et les modalités de délégation.

Les agents du service sont ainsi directement sous la responsabilité hiérarchique du chef de service (A) et ensuite répartis en 4 "pôles" :

- Une cellule marché transversale en charge de la passation des marchés des services et directions ne disposant pas de moyens propres
- Une cellule d'appui fonctionnel regroupant des fonctions centralisées
- L'animation de la politique achat à l'échelle des deux collectivités assurée par un chargé de mission
- L'ingénierie juridique assurée par un juriste spécialisé sur la commande publique pour assurer un travail de veille, de conseil et de contrôle à l'échelle des deux collectivités.

Si la démarche s'est terminée le 19 septembre 2019 lors d'une réunion de clôture des travaux, plusieurs étapes de mise en œuvre restent toutefois nécessaires :

- Recrutement d'agents sur les postes vacants (horizon janvier 2020) à savoir le poste de juriste (A) et le poste de coordonnateur/trice de la cellule marché transversale (B);
- Définition et mise en œuvre d'un plan de formation destiné à accompagner les agents dont les fonctions ont évolué (fin 2019 - premier semestre 2020).;
- Information des agents extérieurs au service autour de la nouvelle organisation du service (fin 2019 – début 2020);
- Mise en œuvre dans la durée des engagements collectifs de fonctionnement internes avec l'appui de la hiérarchie et de la direction des Ressources Humaines;
- Approfondir la relation avec le service achat de la Direction des moyens achats (premier semestre 2020).

Il est proposé enfin que la démarche entreprise et les actions mises en œuvre fassent l'objet d'un travail de bilan avec les agents à la fin du premier semestre 2020 et qu'une restitution soit faite aux membres du comité technique au second semestre 2020.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la démarche organisationnelle et managériale du service de la Commande Publique**:*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>3</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			

M. Emmanuel GUIHUR	X		
M. Pascal SAUSSET	X		
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>		
M. Gérard GENDROT	X		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			<b>2</b>
Mme Christine LESUR			<b>X</b>
M. Philippe CHAVROCHE			<b>X</b>
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>13</b>		<b>2</b>

## **POINT 6 B : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DES PROJETS D'ÉQUIPEMENTS PUBLICS : CRÉATION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATION ET BUDGET (AVIS)**

La direction des projets d'équipements publics a été mise en place en septembre 2018 en regroupant trois services de la Ville de Rennes (conduite d'opération et maîtrise d'œuvre) et un service de Rennes Métropole (programmation).

La direction a pour mission la gestion des projets de bâtiments depuis l'expression d'un besoin jusqu'à la livraison de l'équipement, avec pour certains d'entre eux la réalisation des missions de maîtrise d'œuvre en interne. Elle est organisée en quatre services :

- le service Programmation des Investissements pour les missions de maîtrise d'ouvrage en phase pré-opérationnelle (jusqu'à la validation du programme détaillé),
- le service Conduite d'Opérations pour les missions de maîtrise d'ouvrage en phase opérationnelle (jusqu'à la livraison de l'équipement et la fin de l'année de garantie),
- le service Maîtrise d'Oeuvre architecture agissant comme atelier d'architecture interne,
- le service Maîtrise d'Oeuvre ingénierie agissant comme bureau d'études techniques interne.

La direction ne dispose pas à ce jour de fonction administrative permettant d'avoir une vue transversale sur la préparation et l'exécution budgétaire et permettant d'harmoniser les pratiques entre les services de la direction.

Les programmations pluriannuelles d'investissement de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole font apparaître sur les années 2020-2026 plus de 320M€ d'investissement en équipements publics, soit environ 45M€ en moyenne annuelle. Sur les derniers exercices, le service conduite d'opérations de la direction des projets d'équipements publics a consommé entre 20 et 25M€ d'investissement annuel.

Le projet de mise en place d'une unité administration et budget a été mené en deux temps :

- une première phase avec les agents encadrants, directement concernés par le projet
- une seconde phase élargie aux assistantes comptables

Il est proposé la création d'une unité administration et budget directement rattachée à la direction des projets d'équipements publics et mutualisée entre Rennes Métropole et la Ville de Rennes, composé de :

- un poste de responsable de l'unité,
- un poste de chargé du suivi administratif et financier
- un poste de responsable de la comptabilité
- trois postes d'assistants comptables

Les principales missions de l'unité seront de :

- préparer et centraliser, en lien avec les responsables de service, les étapes de préparation budgétaires et les mises à jour de la programmation pluriannuelle des investissements,
- mettre en place les procédures et tableaux de suivi administratifs internes à la direction et assurer leur suivi,
- assurer l'exécution budgétaire de l'ensemble des services de la direction,
- assurer le suivi administratif et financier des mandats de maîtrise d'ouvrage,
- monter les dossiers de subvention et assurer leur suivi et leur bonne exécution,

- assurer une veille juridique et réglementaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la création d'une unité administration et budget** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>			<b>7</b>	Avis favorable
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
<b>Pour FO</b>	<b>3</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
M. Gérard GENDROT	X			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>8</b>		<b>7</b>	

### **POINT 6 C : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : RÉORGANISATION DES UNITÉS "EXPLOITATION DES SYSTÈMES DE TRAITEMENT" ET "MAINTENANCE ÉLECTROMÉCANIQUE" (AVIS)**

Au sein de la Direction Assainissement de Rennes Métropole, le service Exploitation gère les infrastructures nécessaires à la collecte et au traitement des eaux usées et pluviales. Il regroupe 90 agents répartis dans 6 unités dont les unités "exploitation des systèmes de traitement" et "maintenance électromécanique". 27 agents travaillent au sein de ces 2 unités.

Même s'il a évolué en 2015 lors de la création de la régie assainissement de Rennes Métropole, l'organigramme actuel repose sur des principes mis en place à l'époque de la DRA Ville de Rennes. C'est pourquoi l'organisation actuelle est adaptée à l'exploitation de monosite tel l'usine de Beaurade mais beaucoup moins à du multisite. Or ces dernières années 4 communes ont été intégrées au territoire géré par le service exploitation (Cesson sévigné, Laillé, Vezin le coquet et Chantepie) et 5 communes supplémentaires seront exploitées par le service en 2020 (au 1<sup>er</sup> janvier : St Gilles, Chavagne, Cintré, Le Verger ; au 1<sup>er</sup> juillet St Jacques de la lande).

Dans le but d'optimiser les organisations, une démarche de réflexion animée par CoProD a été menée dans le but de :

- Disposer d'une organisation cohérente et adaptable aux extensions territoriales,
- Placer l'autonomie des agents et le développement de leurs compétences au cœur du projet,
- Améliorer le travail collectif en limitant le cloisonnement entre les équipes,
- Optimiser les chaînes décisionnelles en visant l'agilité,
- Perfectionner la qualité et l'efficacité de la communication.

Deux grands principes ont émergés :

Le 1<sup>er</sup> principe est de raisonner par système épuratoire (bassin de collecte des effluents + installation de traitement), c'est-à-dire d'un point de vue géographique, pour garder une cohérence sur de nombreuses thématiques de nos métiers et



permettre une meilleure connaissance du terrain. Cette organisation a l'avantage d'être facilement duplicable en cas d'extension future.

Le 2<sup>nd</sup> principe est de considérer que les activités d'exploitation des systèmes de traitement et de maintenance électromécanique sont des métiers différents et que compte tenu de la technicité de certaines installations (notamment l'usine de Beaurade) la polyvalence a ses limites. C'est pourquoi l'organisation repose sur deux unités distinctes avec un responsable à la tête de chacune d'elle. Véritable manager, le responsable d'unité pilote, structure et optimise l'activité de son unité.

Les deux familles d'activités (exploitation et maintenance) étant très imbriquées au quotidien cela nécessite un circuit de communication le plus court possible afin qu'il soit fluide et efficace. C'est pourquoi sur chacun des systèmes décrit ci-dessus seront affectés un binôme aux compétences complémentaires. L'objectif est de mettre en place un fonctionnement d'équipe permettant aux agents de fonctionner en autonomie et favoriser ainsi l'entraide interéquipe, la collaboration et par conséquent le développement des compétences de façon réciproque.

En raison de la taille et de la complexité de l'usine d'épuration de Beaurade, trois profils d'agents qui peuvent être associés pour mener à bien les missions à réaliser (agent d'exploitation, agent de conduite de station d'épuration et agent maintenance niv1).

Concernant l'encadrement, deux référents sont en charge d'organiser et d'ordonner les activités à réaliser.

En outre, des référents thématiques ont été positionnés :

- 1 référent "process épuratoire" en charge de l'optimisation des réglages du traitement de l'eau
- 1 référent "chantiers renouvellement équipements" en charge de la conduite des opérations de renouvellement d'équipements
- 1 référent "GMAO" en charge de la gestion de la base de données maintenance et de la production d'indicateurs associés
- 1 référent "automatisme - télégestion - instrumentation" en charge du paramétrage de l'outil de télégestion et des optimisations d'automatisme

Départ de Gérard GENDROT (SUD) à 11h16.

**Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation des unités "exploitation des systèmes de traitement" et "maintenance électromécanique" :**

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>			<b>7</b>	Avis réputé avoir été donné
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOVAL			X	
<b>Pour FO</b>	<b>3</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
M. Pascal SAUSSET	X			
<b>Pour SUD</b>			<b>3</b>	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER			X	
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			<b>2</b>	
Mme Christine LESUR			X	

M. Philippe CHAVROCHE			X	
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>3</b>		<b>12</b>	

## **POINT 6 D : PÔLE INGENIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE "HYDROCURAGE" (AVIS)**

Dans le cadre de la gestion des infrastructures nécessaires à la collecte et au traitement des eaux usées et pluviales le service exploitation de la direction de l'assainissement de Rennes Métropole assure une astreinte 24h/24h, 7j/7j.

L'équipe d'astreinte se compose actuellement de quatre personnes : un cadre, un agent de maintenance, un agent d'exploitation et un technicien OVH (installation de traitement des boues de Beaurade d'une conception complexe qui nécessite une astreinte dédiée). Cette équipe d'astreinte intervient sur l'ensemble du territoire géré par le service mais peut également soutenir les secteurs exploités par un prestataire privé en cas de besoin (gestion de crise par exemple).

Les enjeux de créer une astreinte "hydrocurage" sont de :

- disposer de moyens propres à la DA pour assurer la continuité de service sans faire appel à des entreprises extérieures, et maîtriser les coûts associés,
- garantir une disponibilité 24h/24h de ces moyens et la réactivité nécessaire aux interventions de débouchage ou de gestion de pollutions,
- maîtriser la sécurité face au risque amiante lors des curages de canalisations en amiante ciment qui nécessitent des protocoles et des moyens de protection individuelle et collective très stricts.

Un agent manipulateur hydrocureur rejoint donc l'équipe d'astreinte selon l'organisation et les règles en vigueur à savoir :

- sept jours consécutifs du lundi au lundi,
- fréquence de rotation de l'ordre d'une semaine sur neuf,
- rédaction d'un planning prévisionnel semestriel,
- rémunération associée tel que définie dans la délibération C16.195 du 07/07/2016,
- respect du repos physiologique obligatoire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la mise en place de l'astreinte "hydrocurage"** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>		<b>3</b>		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Emmanuel GUIHUR		X		
M. Pascal SAUSSET		X		
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			

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

## **POINT 7 : PÔLE INGÉNIERIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : ACTUALISATION DU RÉFÉRENTIEL RH DE LA RÉGIE AUTONOME D'ASSAINISSEMENT (INFORMATION)**

Dans le cadre de négociations annuelles qui se sont tenues en 2019 pour 2020, des propositions d'évolution de la grille de rémunération des salariés, ainsi que diverses mesures relatives à la rémunération, ont été formulées, et ont fait l'objet d'échanges avec les délégués du personnel, lors de 4 réunions organisées entre juillet et novembre 2019.

Il a été également souhaité préciser et compléter le référentiel RH de différents éléments.

Les principales modifications du référentiel, figurant dans sa version modifiée en annexe 1, sont les suivantes:

- Prise en compte de la nécessité de création d'un Conseil Social et Économique
- Précision sur la réglementation applicable en matière de droit disciplinaire
- Modification des dates de prise d'effet de la majoration d'expérience
- Précision sur le mode de gestion des primes (notamment en cas de demi-traitement, et de carence pour maladie)
- Création d'une indemnité spécifique pour tension de recrutement, et au titre de la fonction de maître d'apprentissage
- Précision sur les pratiques de formation
- Mise à jour des taux de cotisations retraite (taux 2019) et ajout des taux de cotisation prévoyance pour les cadres
- Précision relative à l'allocation enfant à charge
- Précision sur les droits à maladie (formalisation du mode de gestion).

Départ de monsieur Pascal SAUSSET à 11h48.

*Les représentants du personnel ont pris acte de ces informations.*

## **POINT 8 : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION AMÉNAGEMENT URBAIN – SERVICE DROIT DES SOLS : BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE (AVIS)**

Le service Droit des Sols a fait l'objet d'une réorganisation présentée en Comité Technique de juin 2018 afin de répondre aux différentes évolutions réglementaires accompagné d'un élargissement du périmètre d'intervention du service. La nouvelle organisation, centrée autour de l'utilisateur, s'est mise en œuvre en décembre 2018 avec :

- la réorganisation de l'unité Accueil du rez-de-chaussée de l'hôtel de Rennes Métropole accompagné d'une réorganisation de l'espace d'accueil,
- la mise en place d'une plateforme d'accueil téléphonique,
- un répartition territoriale des instructions avec la mise en place d'un binôme instructeur-assistance
- la mise en place d'une cellule "système d'informations"

La réorganisation étant intervenue dans un contexte particulièrement tendu en terme de plan de charge et de sous-effectif, une démarche d'accompagnement des agents a donc été réalisée et a porté sur différents aspects : un diagnostic relationnel et des temps de réunions collectives régulières ont permis de co-construire des propositions d'ajustement de fonctionnement et d'organisation du service.

Le bilan montre une efficacité de la mise en place de la plateforme téléphonique quant au service rendu à l'utilisateur mais montre également la nécessité d'adapter les horaires des différentes cellules et de poursuivre le travail sur l'ajustement des locaux et les postes de travail. Il est également nécessaire de poursuivre la démarche engagée sur l'évolution des outils numériques métier.

Ainsi, les horaires d'ouverture du service sont modifiés avec une demi-journée de fermeture dédiée aux réunions de service.

La démarche d'accompagnement a également permis de réaliser une charte des règles de vie.

D'autres sujets sont encore à travailler ou en cours d'avancement comme:

- Mise à jour du guide d'accueil du nouvel arrivant
- Assurer la transmission et la traçabilité des informations entre les unités et nécessaire au bon fonctionnement des missions de chaque pôle : techniques, règlementaires et organisationnelles
- Gestion et harmonisation de son agenda
- Gestion des secteurs d'instruction et entraide
- Calages entre RDC et plateforme
- Réagencement des bureaux de l'unité d'accueil ;
- La mise en place d'un "Vis ma vie"

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le bilan de la mise en œuvre de la nouvelle organisation** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis réputé avoir été donné
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>			<b>2</b>	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Emmanuel GUIHUR			X	
<b>Pour SUD</b>			<b>3</b>	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER			X	
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			<b>2</b>	
Mme Christine LESUR			X	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	

## **POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION FORMATION : BILAN 2018 ET PERSPECTIVES (AVIS)**

La formation est un axe essentiel de notre politique de ressources humaines, et vise en particulier les objectifs suivants :

- 1- Développer les compétences utiles à l'exercice de nos missions, dans le cadre de nos politiques publiques
- 2- Accompagner chaque agent dans son parcours professionnel.

La politique de formation intègre une recherche d'innovation dans le contenu des actions et leurs modalités de mise en œuvre, ainsi qu'une évaluation régulière au regard des objectifs fixés.

Le nombre de jours de formation, le nombre d'agents formés et le nombre de stagiaires sont relativement stables comparée à 2017.

En cohérence avec la politique de ressources humaines à Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS, en 2018, des actions phares ont été menées en terme d'animation managériale, de la relation usagers, de l'égalité et de la non-discrimination, de laïcité. 2018 a également été l'année de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et de développement des formations liées à l'évolution professionnelle tels que les préparations au concours, les savoirs de base, la VAE. Ce fut également l'année de mise en œuvre de la commission Formation, nouvelle instance de travail avec les organisations syndicales.

Le développement de la formation se poursuit en 2019 et 2020 avec pour objectifs de :

- promouvoir nos politiques managériales avec les formations au management, à la relation usager, à l'égalité professionnelle, sensibilisation au handicap
- accompagner les parcours professionnels avec l'évolution de l'accompagnement à la mobilité (ateliers conseil mobilité, parcours de formation "métier", développement de la VAE
- accompagner des publics prioritaires avec une offre renforcée pour prévenir et accompagner les reconversions professionnelles pour raisons de santé.

Le travail avec la Commission Formation est à poursuivre, en identifiant des pistes de travail conjointes et une feuille de route partagée.

Un nouveau plan de formation est également à écrire pour la période 2020-2022. Ce plan permettra de réaffirmer les priorités stratégiques de formation de nos collectivités, en lien avec la politique RH. Il doit également permettre de renforcer les modalités de dialogue et de pilotage avec les services opérationnels.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan 2018 et les perspectives :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

**POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION FORMATION : RÉVISION DU RÈGLEMENT DE**

## FORMATION CONCERNANT LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (AVIS)

La préparation d'un concours ou d'un examen professionnel constitue une voie privilégiée pour l'évolution professionnelle des agents. Pour les accompagner dans cette démarche personnelle, la collectivité permet l'accès à des formations de préparations, essentiellement via le CNFPT. Ces formations représentent environ 10 % des jours de formation réalisées en 2018 et plus d'un tiers des formations suivies au CNFPT par les agents de nos collectivités.

Des modifications sont proposées, en lien avec les grands enjeux de la politique de ressources humaines, pour :

- élargir l'accès aux préparations des agents contractuels, dans une logique de déprécarisation, avec l'assouplissement des critères, notamment d'ancienneté
- favoriser pour l'accès aux préparations concours des agents à temps partiel, aujourd'hui majoritairement féminins

Enfin, afin d'améliorer l'information sur les préparations et mieux accompagner les agents dans leur projet de passer un concours/examen, de nouveaux outils de communication ont été élaborés sous forme de fiches, qui seront mis à disposition des agents et des encadrants.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la révision du règlement** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>		<b>2</b>		
Mme Christine LESUR		X		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>12</b>	<b>2</b>		

## POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : SERVICE CIVIQUE – BILAN 2019 ET PERSPECTIVES 2020 (AVIS)

Le volontariat de Service Civique est un engagement de 6 à 12 mois au service de l'intérêt général, réalisé auprès d'organismes à but non lucratif, dans neuf grands domaines : solidarité, environnement, sport, culture, éducation, santé, intervention d'urgence, mémoire et citoyenneté, aide humanitaire. Il est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les jeunes en situation de handicap), sans condition de diplôme ni de niveau de compétences attendus.

Depuis le 1er décembre 2015, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale de Rennes, et Rennes Métropole ont accueillis **97** jeunes volontaires de Service Civique (dont 62 femmes et 35 hommes). Depuis la fin septembre 2019, 25 nouvelles missions de Services Civiques sont proposées dans nos 3 collectivités et 4 autres à partir de janvier (liste des missions en annexe).

Depuis 2018, nos collectivités ont renforcé l'accompagnement des volontaires de Service civique qu'elles accueillent à la réalisation de leurs missions et à la construction de leur projet d'avenir, grâce à un partenariat avec l'association We Ker (ancienne Mission locale du Pays de Rennes). We Ker prend ainsi en charge une partie importante de la gestion administrative de l'accueil des volontaires et participe, auprès des tuteurs, à l'accompagnement des volontaires, notamment sur le volet "projet d'avenir". Ce partenariat ayant donné entière satisfaction, il est en cours de reconduction pour la période 2019-2020.

Les critères de recrutement ont nécessité la mise en place d'une communication ciblée. La direction des Ressources Humaines (DRH) et l'association We Ker, qui travaillent en permanence auprès des jeunes des quartiers prioritaires, ont concentré leurs efforts de communication vers les conseillers en insertion professionnelle, les directions de quartiers, les lieux fréquentés par les jeunes (piscines, patinoires, Maison de Suède, Carrefour 18, Pôle associatif de la Marbaudais, MJC, Cercle Paul Bert, CRIJB, Centre d'orientation Université Rennes 2 bibliothèque de Rennes 2, restaurants universitaires ou encore les foyers de jeunes travailleurs) et directement dans les quartiers via des réunions d'information.

Pour l'année 2019/2020, les accueils vont se poursuivre dans une logique de qualité et de parcours d'insertion avec des actions en termes de :

- formation et fidélisation des tuteurs,
- sensibilisation à la citoyenneté,
- une rencontre collective des jeunes accueillis afin de favoriser l'interconnaissance et l'inclusion dans le collectif, à réaliser des échanges de pratiques en sous-groupe,
- une priorité d'accès aux jobs d'été à la fin de la mission.

D'autres perspectives sont proposées en termes d'élargissement des critères de sélection des volontaires.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan 2019 et les perspectives 2020 :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>			<b>7</b>	Avis réputé avoir été donné
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	

## **POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : ACTUALISATION DU GUIDE DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE (AVIS)**

Le guide des droits et obligations en matière d'exercice de l'activité syndicale a été réalisé en 2015 en concertation avec les services et les organisations syndicales avec les objectifs suivant :

- Définir un cadre pour l'exercice de l'activité syndicale,
- Clarifier les droits des agents et des organisations syndicales afin de permettre un exercice serein de l'activité syndicale,
- Définir le rôle de chacun (organisations syndicales, agents, services, Direction des Ressources Humaines),
- Détailler et simplifier les procédures d'octroi des droits syndicaux,
- Définir un cadre de dialogue social de proximité dans la gestion des projets et la gestion des problématiques individuelles.

Un bilan réalisé en 2016 a permis de confirmer son utilité, tant pour les services que pour les organisations syndicales, en tant qu'outil concret de l'exercice de l'activité syndicale. Ce bilan a également été l'occasion d'ajuster certaines procédures et de simplifier les formulaires.

Suite aux élections professionnelles de décembre 2019 et à l'occasion d'un nouveau mandat syndical, le protocole de l'exercice de l'activité syndical a été révisé et adopté en Comité Technique du 26 avril 2019. Dans cette suite logique, le guide des droits et obligations en matière d'exercice de l'activité syndical est également actualisé.

Ainsi, sont actualisées les fiches suivantes :

- fiche n°3 – le congé de formation syndicale,
- fiche n°6 - Les autorisations spéciales d'absence "congrès ou réunions des organismes directeurs" des organisations syndicales (ASA),
- Fiche n°9 – Les décharges d'activité de service dans le cadre du contingent du crédit du temps syndical (DAS),
- Fiche n°10 – Les autorisations d'absence pour participer aux réunions avec l'administration et aux réunions de négociation,
- Fiche n°13 – Les autorisations d'absence pour participer aux instances paritaires,
- Fiche n°14 – Les autorisations d'absence pour les représentants du personnel au CHSCT,
- Fiche n°15 – Absences syndicales et temps de travail,
- Fiche G – L'accès aux bâtiments.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation du guide de l'exercice de l'activité syndicale :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			



Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>		

**POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2019 – EMPLOI – CRÉATIONS, 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**

**POLE RESSOURCES**

**1 – Direction Moyens et Achats**

- Création d'un emploi d'attaché.e ou ingénieur.e

	Pour	Contre	Abstention
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>		
Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>		

Avis favorable à l'unanimité

POLE SOLIDARITE CITOYENNETE CULTURE

**1 – Direction Culture**

- Création d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
MM. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

**1 – Direction Patrimoine Bâti**

- Création d'un emploi d'adjoint.e administratif.ve

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			

Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>				
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

## II – Transformations

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

### 1 – Direction Communication

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>				
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>				
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>				
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>				
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

POLE RESSOURCES

### 1 – Direction Systèmes d'Information

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>				
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			

M. Dominique MILLET	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
<b>Pour FO</b>			
	<b>2</b>		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
<b>Pour SUD</b>			
	<b>3</b>		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			
	<b>2</b>		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>		

- Transformation de quatre emplois d'adjoint.e technique en quatre emplois de technicien.ne

	Pour	Contre	Abstention		
<b>Pour la CFDT</b>					
	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité	
Mme Marion GILBERT	X				
M. Mickaël BIDEAULT	X				
M. Dominique MILLET	X				
M. Hervé HAMON	X				
Mme Isabelle MILET	X				
M. Olivier BARBET	X				
Mme Josiane DENOUAL	X				
<b>Pour FO</b>					
	<b>2</b>				
M. Jérôme JOURDAN	X				
M. Emmanuel GUIHUR	X				
<b>Pour SUD</b>					
	<b>3</b>				
Mme Magali REDOUTE	X				
M. Stéphane MORANDEAU	X				
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X				
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>					
	<b>2</b>				
Mme Christine LESUR	X				
M. Philippe CHAVROCHE	X				
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>				

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

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>				
	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité

Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
M; Dominique MILLET	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>		

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

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

Avis favorable à l'unanimité

## 2 – Direction Ressources Humaines

- Transformation d'un emploi d'infirmier.ere de classe normale (cat B) en un emploi d'attaché.e

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
<b>Pour la CFDT</b>			<b>7</b>	
Mme Marion GILBERT			X	
M. Mickaël BIDEAULT			X	
M. Dominique MILLET			X	
M. Hervé HAMON			X	
Mme Isabelle MILET			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Josiane DENOUAL			X	
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

**1 – Direction Assainissement**

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			

Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

## VILLE DE RENNES

I – Les créations

II – Les transformations de poste

### I – Créations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

#### 1 – Direction Petite Enfance

- Création de cinq emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M; Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

#### 1 – Direction Voirie

- Création de deux emplois d'adjoint.e technique

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité

Mme Marion GILBERT	X		
M. Mickaël BIDEAULT	X		
M. Dominique MILLET	X		
M. Hervé HAMON	X		
Mme Isabelle MILET	X		
M. Olivier BARBET	X		
Mme Josiane DENOUAL	X		
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Emmanuel GUIHUR	X		
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
Mme Christine LESUR	X		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>		

## II – Transformations

POLE SOLIDARITÉ, CITOYENNETÉ, CULTURE

### 1 – Direction

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

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			Avis favorable à l'unanimité
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			



POLE INGENIERIE SERVICES URBAINS

**1 – Direction Voirie**

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M; Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

**POINT 14 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION RELATIONS SOCIALES : CALENDRIER DES INSTANCES PARITAIRES POUR LE 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2020 (AVIS)**

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le calendrier des instances paritaires :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>7</b>			
Mme Marion GILBERT	X			
M. Mickaël BIDEAULT	X			
M. Dominique MILLET	X			
M. Hervé HAMON	X			
Mme Isabelle MILET	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Josiane DENOUAL	X			
<b>Pour FO</b>	<b>2</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			

M. Emmanuel GUIHUR	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>3</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Béatrice RAGOT-VERDIER	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
Mme Christine LESUR	X			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>14</b>			

**POINT 15 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION  
RELATIONS SOCIALES : SUITE À DONNER AUX AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE ET  
QUESTIONS DIVERSES (AVIS)**

**Suites à donner :**

L'UGICT-CGT intervient sur :

- L'organisation des pots de départ,
- La suite de la réorganisation de la direction des Ressources Humaines et demande la programmation d'une réunion sur le sujet,
- Les suites des travaux à Torigné la poursuite du travail sur l'affichage syndical,
- La présentation des bilans sociaux en demandant quand ceux-ci seront présentés.

La CFDT aborde :

- Le plan d'action FIPHFP en demandant à ce qu'il soit discuté en Comité Technique,
- La poursuite des échanges sur l'articulation du Comité Technique et du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
- Le bilan des assistantes du service Social, dossier devant passé en Comité Technique mais reporté, il est donc demandé de reprogrammer ce dossier à un Comité Technique,
- La demande de présentation du tableau des effectifs en Comité Technique,
- La demande de suivi et de vigilance sur les dossiers du musée des Beaux-Arts, la charte de fonctionnement du musée de Bretagne, les fiches de poste de la direction de la culture
- La reprise des services contractuels, dossier entamé mais à travailler
- Le rajout des infirmières dans le suivi des suites à donner s'agissant de l'indemnisation du travail du dimanche

Clôture de séance à 13h03