

Comité Social Territorial du 06 juillet 2023

RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapport](#)

Affiché et diffusé le 10/07/2023

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

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

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : M. Cyrille MOREL, Mme Gaëlle ROUGIER (*excusée*), M. Christophe FOUILLERE (*excusé*), Mme Muriel CONDOLF-FEREC (*excusée*), M. Yannick NADESAN (*excusé*), Mme Danièle FOURDAN.

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

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

Suppléants : M. Axel LE PAGE, Mme Laurence DELORME, M. Didier LEBRETON, Mme Sophie CARRISSANT.

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

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

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, madame Josiane DENOUAL et monsieur Dominique MILLET sont respectivement remplacés par monsieur Olivier BARBET et madame Nathalie BOITIN. À partir de 12h07 madame Violaine POUBANNE est remplacée par monsieur Joakim LE GUENNEC. Pour le syndicat FO, mesdames Fabienne LE GOFF et Véronique COLOMBEL sont respectivement remplacées par monsieur Denis LOISEAU et madame Christèle TOUZET. Pour le syndicat SUD, madame Magali FERLICOT est remplacée par monsieur Axel LE PAGE puis par madame Laurence DELORME à partir de 11h30.

Pour le syndicat CGT, monsieur Frédéric MICHEAU est remplacé par monsieur Ludovic BOURGEAULT.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme POUBANNE (CFDT) aborde la question des enveloppes renforts, la déprécarisation et l'inter-filières de la médico-sociale vers la filière administrative.

M. JOURDAN (FO) évoque le conflit au sujet de la réorganisation du pool des ATSEM itinérantes désamorcé par madame la Maire et plus globalement les droits des agents de la DEE comme les heures supplémentaires, l'accès au Compte Épargne Temps.

M. MORANDEAU (SUD) intervient sur la possible externalisation des missions des agents H2O, le manque de reconnaissance du travail des agents, le budget alloué aux événements sportifs autour des Jeux Olympiques, les futures lois relatives au logement et l'aide au logement proposé par l'employeur dans le cadre de l'Action Sociale.

Mme REDOUTE (SUD) poursuit sur les récentes émeutes et le Service Public pris pour cible.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) revient sur les lois sécuritaires du Gouvernement, salue l'intervention de madame le Maire et des élus dans les rues de Rennes au lendemain des émeutes, soutient les élus pris pour cibles et aborde le mal-être au travail et la pénibilité.

M. THEURET (directeur général adjoint du Pôle Ressources) répond que les enveloppes renfort n'ont pas diminué puisqu'elles représentaient 15,3 millions d'€ aux BP 2022 et 15,7 millions d'€ aux BP 2023 pour Rennes Métropole et la Ville cumulés. Les engagements pris par monsieur GAUVAIN pour la DEE seront tenus, un point sera organisé à la rentrée à ce sujet. S'agissant de la mobilité inter-filière dans le médico-social, il précise qu'il s'agit d'un effet de bord suite au passage des EJE et ASE en catégorie A. Concernant les remarques salariales, il rappelle que 437 postes ont été créés. Enfin, il indique qu'un rendez-vous a été fixé au mois de septembre s'agissant de la prime SEGUR.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) rappelle que soutenir les pratiques sportives qui favorisent la diversité a du sens et précise que la Ville ne participe pas financièrement au passage de la flamme olympique à Rennes puisque c'est le Département. Elle indique ensuite que la masse salariale à Rennes est en augmentation contrairement à certaines politiques publiques, cette décision est un vrai choix politique de porter les Ressources Humaines.

M. LE MOAL (directeur des Ressources Humaines) revient sur la fin de l'utilisation de l'inter-filière dans le médico-social, rappelle le cadre législatif et indique que le travail sur la mobilité est l'occasion de clarifier les règles.

M. DELAUNAY (directeur des Sports) répond que l'externalisation n'est absolument pas envisagée.

Mme MARCHAND (CFDT) aborde également la situation des agents H2O.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Catherine ROUX et madame Régine MARCHAND sont respectivement désignées comme secrétaire et secrétaire-adjointe de séance.

POINT 2 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 4 MAI ET DU 30 MAI 2023 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les procès-verbaux du Comité Social Territorial du 4 mai et du 30 mai 2023 :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable à l'unanimité
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : MESURES NATIONALES "INFLATION" : EFFETS SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET L'EFFORT BUDGÉTAIRE INDUIT (INFORMATION)

Dans un contexte national d'inflation portant atteinte au pouvoir d'achat, le gouvernement a annoncé, le 12 juin dernier, un certain nombre de mesures visant à revaloriser les rémunérations de l'ensemble des agents de la fonction publique :

- Des mesures indiciaires socles pour tous les agents : revalorisation de la valeur du point au 1^{er} juillet 2023, attribution de 5 points au 1^{er} janvier 2024,
- Le rehaussement des bas salaires : attribution de 1 à 9 points au 1^{er} juillet 2023,
- Le versement d'une prime pouvoir d'achat ciblée, dont les contours et les modalités de versement restent à prévoir par décret.

Ainsi, la revalorisation de la valeur du point sera mise en paie dès le versement des salaires du mois de juillet, l'attribution de 5 points d'indices supplémentaires pour tous les agents interviendra sur la paie du

mois de janvier 2024, avec effet au 1^{er} janvier (sauf difficulté dans le paramétrage du SIRH proposé par l'éditeur).

La date de la mise en œuvre du rehaussement des bas salaires n'est pas encore connue, mais interviendra avec effet au 1^{er} juillet 2023.

Ces coûts viennent s'ajouter à l'augmentation de 3,5% de la valeur du point entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2022. Ces 2 revalorisations salariales nécessiteront d'augmenter les budgets masse salariale des 3 collectivités de 14,7 M€.

Cette revalorisation se traduit par un gain immédiat pour les agents. En exemple :

Grade	Échelon	Gain mensuel au 01/07/2023		Gain mensuel au 01/01/2024		Gain mensuel cumulé	
		brut	net	brut	net	brut	net
C2	6	56€	45€	25€	20€	81€	65€

De plus, pour rappel, l'effort engagé par les employeurs des trois collectivités rennaises, pour revaloriser, à compter du mois d'octobre 2022, la valeur faciale des titres restaurant, de 7 à 8 € par mois, était évalué ainsi :

- Ville de Rennes : 0,495M€
- CCAS : 0,13M€
- Rennes Métropole : 0,325M€

S'agissant de la prime « pouvoir d'achat », les modalités sont en cours de définition, elles seront précisées dans un décret dès le mois de juillet. Pour les collectivités territoriales, le versement de cette prime revêtira un caractère facultatif et sera soumis à délibérations.

Toutes ces évolutions constituent des augmentations significatives pour tous les agents et agents des trois collectivités rennaises, et requièrent de la part des trois collectivités rennaises un effort financier significatif.

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

POINT 4A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : ADAPTATION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION (AVIS)

Près de 10 mois après le bilan et les adaptations portées à la nouvelle organisation de la Direction des Ressources Humaines instaurée en 2019, quelques ajustements s'avèrent nécessaires pour permettre à la Direction de continuer à développer ses actions dans les différents champs RH et d'améliorer le service apporté aux usagers.

Les différentes évolutions ont permis à la DRH de continuer à se structurer et à se renforcer, tout en continuant à déployer un Agenda Social ambitieux, ainsi qu'en faisant face aux contraintes quotidiennes et aux urgences.

Cependant, plusieurs enjeux viennent bousculer le fonctionnement de la DRH :

- La nécessaire adaptation de la mission Prestations Sociales, qui doit se préparer à mettre en œuvre la nouvelle politique d'action sociale et qui devra également mener le dossier de la protection sociale complémentaire,
- La poursuite de la mise en œuvre de la gestion administrative intégrée du dossier agent, la prise en compte de la technicité croissante du métier de gestionnaire paie-carrière, et enfin la nécessaire amélioration de la relation aux agents usagers. Les postes de gestionnaires de paie-carrière doivent évoluer pour répondre aux enjeux suivants :

- La complexification de la gestion administrative dans un contexte d'évolution constante du statut de la fonction publique,
 - La volonté de dépasser l'approche segmentée de la gestion administrative des dossiers agents au profit d'une approche plus globale,
 - L'amélioration de la relation usager avec l'objectif d'un interlocuteur unique sur les questions de rémunération, de carrière et, à terme, de maladie qui apporte un conseil de premier niveau, comprend les enjeux, et fait preuve de l'empathie légitimement attendue.
- La montée en compétence du secrétariat de direction, pour mieux épauler le fonctionnement transverse de la DRH et épauler le Directeur dans le pilotage de projets.

Plusieurs échanges se sont tenus avec les agents concernés par ces différentes adaptations.

Il est ainsi proposé :

- L'évolution du rattachement de la mission Prestations Sociales à la Direction adjointe, Transversalité, Ressources et Dialogues pour devenir le guichet unique des agents au sujet de l'ensemble des dispositifs de prestations d'action sociale. Trois créations de postes envisagées pour gérer la nouvelle offre d'action sociale.
- L'évolution des périmètres d'intervention des gestionnaires paie-carrière : les postes de gestionnaires paie-carrière évolueront vers le cadre d'emplois des rédacteurs (catégorie B – Parcours 1). Afin d'accompagner ces évolutions de poste, un plan de formation est prévu. De plus, deux postes seront transférés depuis la mission "Accident du travail et Maladies Professionnelles" vers la mission "Rémunération" du service Paie-Carrière au 1^{er} septembre 2024.
Dans le cadre de cette réorganisation, l'ancien service "Paie Carrières Prestations" prendra la dénomination simple de service "Paie-Carrière".
- La montée en compétence du secrétariat de la Direction pour maintenir une animation transverse de qualité et conforter le Directeur des Ressources Humaines dans le portage de projets.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'adaptation de l'organisation de la DRH :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFTD	5			Avis favorable
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	9	2	4	

POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ASSOCIATIONS JEUNESSE ÉGALITÉ : ORGANISATION (AVIS)

La Direction Associations Jeunesse Égalité (DAJE), créée en janvier 2016, est une direction mutualisée Ville de Rennes et Rennes Métropole qui a pour missions :

- Mettre en œuvre les politiques publiques et les orientations stratégiques de la Ville et de Rennes Métropole dans les domaines de la jeunesse et de la cohésion sociale,
- Animer la réflexion prospective pour améliorer la prise en compte des enjeux de vie associative, de jeunesse, de lutte contre les discriminations, d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques municipales et métropolitaines,
- Accompagner, organiser et suivre la mise en œuvre des actions menées par les partenaires de la Ville et de Rennes Métropole,
- Inscrire l'action de la direction dans une approche territoriale en lien avec les directions de quartiers mais aussi les autres services municipaux dont l'organisation est territorialisée.

Elle est composée d'une direction, d'une mission Égalité, d'une Mission Jeunesse, d'une Mission Associations et équipements de quartiers et d'une Mission Ressources.

La réorganisation proposée ci-dessous répond à plusieurs enjeux :

- Vie associative :
 - o Un enjeu de fluidité et de cohérence au sein de la DAJE,
 - o Un enjeu de proximité au plus près des associations de quartier.
- Égalité :
 - o Un enjeu d'égalité des territoires rennais avec le contrat de Ville
 - o Un enjeu d'égalité pour la Métropole par les différents plans (lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes, Stratégie Métropolitaine des Solidarités).
- Jeunesse :
 - o Un enjeu métropolitain avec le chantier jeunesse métropolitain et le plan pauvreté,
 - o Un enjeu sur le quartier de Maurepas avec la pérennisation de l'expérimentation de Clair Détour

Elle a été pensée en interne avec tous les agents de la DAJE. Plusieurs temps d'échange et de travail ont été organisés en ce sens.

Propositions :

- Vie associative :
 - o Regroupement de la Mission Ressources (partie vie associative transversale) et de la Mission Associations et Équipements de Quartier au sein d'une Mission Vie Associative avec :
 - ✓ Transformation du poste de Responsable MAEQ en responsable MVA,
 - ✓ Création d'un poste de chargé.e de Mission Vie Associative,
 - ✓ Pérennisation / Création d'un poste de chargé.e de Mission Vie Associative,
 - ✓ 2 Créations de postes de chargé.e.s de suivi territoriaux vie Associative.
 - o Transfert des 6 postes de chargé.e.s Territoriaux VA (2 à recruter et 4 existants) dans les directions de quartiers.
- Égalité :
 - o Transformation du poste actuel de chargé.e de suivi Portail Associatif /SORTIR ! en un poste de chargé.e de Mission CDV /SORTIR !,
 - o Création d'un poste d'adjoint.e au sein de la Mission Égalité.
- Jeunesse :
 - o Pérennisation du poste de chargé d'animation au Clair Détour.
- Ressources :

- Recentrage des missions autour de l'assistance administrative et comptable ainsi que les dossiers transversaux à la direction,
- Transformation du nom de la Mission Ressources en pôle Assistance et Ressources,
- Transformation du poste de responsable Mission Ressources en Coordinateur/trice de ce pôle.

Un bilan de la réorganisation sera réalisé à l'issue de la première année de sa mise en œuvre.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation de la Direction Associations Jeunesse Égalité :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable à l'unanimité
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 4C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION POLICE MUNICIPALE DOMAINE PUBLIC –SERVICE POLICE MUNICIPALE : NOUVELLE ORGANISATION DU CENTRE OPÉRATIONNEL DE LA POLICE MUNICIPALE (COPM) (AVIS)

Dans le cadre du programme du nouveau mandat en matière de tranquillité publique, la maire a fixé plusieurs orientations concernant la police municipale.

Une réorganisation du service Police Municipale a donc été lancée en début d'année 2021 avec deux chantiers importants :

- Mise en place d'un nouvel organigramme,
- Élaboration des nouveaux plannings des équipes de la police municipale.

Le nouvel organigramme ainsi que les plannings des sections opérationnelles de la police municipale et de l'unité fourrière ont été validés lors du Comité Technique du 30 septembre 2021 avec une mise en œuvre et une extension des horaires de présence de la police municipale à partir du 8 novembre 2021. Le planning de l'équipe cynophile a été validé lors du Comité Technique du 18 novembre 2021 et mis en œuvre le 22

novembre 2021. Enfin, les plannings des encadrants de la section centre opérationnel et des opérateurs vidéoprotection ont été validés quant à eux lors du Comité Technique du 6 janvier 2022.

Après plus d'une année de fonctionnement, il apparaît nécessaire d'apporter des ajustements et d'adapter le fonctionnement du centre opérationnel de la police municipale composé actuellement de 2 responsables du centre opérationnel, 5 encadrants adjoints, 4 opérateurs vidéoprotection, et 2 agents chargés d'accueil aux objets trouvés (filière technique).

L'accroissement des effectifs, la reconnaissance accrue du service et les sollicitations en hausse qui y sont liées conduisent à projeter la création d'un pôle d'agents dédiés près du centre opérationnel sur les fonctions d'opérateurs radio, au-delà des encadrants et des opérateurs vidéos déjà affectés au centre opérationnel.

Un 1^{er} bilan réalisé avec les encadrants et selon les retours des agents a souligné le besoin de faire évoluer l'organisation du centre opérationnel. Les encadrants du Centre Opérationnel ont donc travaillé sur des propositions d'amélioration de son fonctionnement avec le principe d'affecter des agents dédiés sur la fonction d'opérateurs radios. Après plusieurs échanges entre la direction et les encadrants du centre opérationnel un planning a été élaboré pour couvrir l'ensemble des horaires de fonctionnement de la Police Municipale.

Il est ainsi proposé d'affecter 6 agents de police municipale sur les fonctions d'opérateurs radios. Ces agents seront positionnés sous l'autorité des 2 responsables de la section centre opérationnel.

Le planning de travail se décline de la manière suivante :

- Cycle de travail de 6 semaines sur la base de 37h30 par semaine,
- 4 jours de travail maxi consécutifs,
- 3 jours de repos maxi consécutifs,
- 3 samedis non travaillés sur le cycle et 1 seul dimanche travaillé sauf sur des dispositifs particuliers,
- 5 nocturnes à 2h30 travaillées sur le cycle.

Les missions des opérateurs radios affectés au centre opérationnel sont les suivantes :

- Liaison radio avec les équipages de la Police Municipale, les agents de surveillance de la voie publique,
- Articulation des équipages de la Police Municipale en lien avec les différents Services de l'État, les différents services de secours et les différents services de la collectivité,
- Accueil du public avec une obligation de réponse, de conseil ou d'orientation,
- Traduction en main courante, rapport, ou autres formes des incidents ou évènements,
- Centralisation de l'information afin de pouvoir la transmettre, à tout moment, à l'autorité Hiérarchique, judiciaire ou administrative,
- Contrôle des règles d'accès aux locaux.

Perspectives

Le chantier relatif à l'animation managériale au sein du service de police municipale sera poursuivi ainsi que la réflexion sur l'amélioration de la communication et celle sur le développement et le fonctionnement de la section réglementation et formation.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la nouvelle organisation de la section centre opérationnel de la DPMDP** :*

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

M. Olivier BARBET	X		
Mme Nathalie BOITIN	X		
Pour FO	4		
M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
Pour SUD	4		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
M. Axel LE PAGE	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	15		

POINT 5A PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES ANIMATEURS LOISIRS (AVIS)

Les animateurs.trices sont des acteurs décisifs de la mise en œuvre du projet politique éducatif ambitieux porté par la ville de Rennes.

Au niveau local, plusieurs sujets ont émergé dans le cadre du dialogue social, corroborés par des constats posés par la Direction de l'Éducation et de l'Enfance et par les élus :

- Des difficultés de recrutement,
- Un statut précaire d'animateurs vacataires augmentant le turn-over,
- Une organisation du temps de travail qui peut être optimisée.

L'objectif est donc de tendre vers des équipes d'animation moins précaires, plus professionnalisées, dotées de compétences mieux valorisées pour favoriser des carrières mieux structurées.

Dans ce cadre, une méthode visant à structurer le travail de fond qui est actuellement en cours depuis le début de l'année scolaire 2022-2023 a été proposée aux partenaires sociaux, dans le but de parvenir à un plan d'action pour la fin de la mandature. Ce travail permettra de prendre en compte les attentes des agents et des autres acteurs de la communauté éducative.

Ce projet "démarche métiers de l'animation" se décline en 2 axes :

- Déprécarisation via la transformation de vacations en contrats,
- Professionnalisation des métiers de l'animation.

La révision de l'organisation du temps de travail des animateurs de loisir (AL) a donc été travaillée, l'objectif étant, à moyens constants, de gagner en lisibilité, en simplicité d'organisation, en efficacité et en équité de traitement entre les antennes, notamment en organisant le temps de préparation théorique et en le transformant en temps de travail planifié sur site pour favoriser les temps de préparations collectives.

Un groupe de travail constitué sur la base du volontariat et comprenant 6 REL, 6 AL, un conseiller d'animation et un responsable d'antenne, co-piloté DRH/DEE s'est réuni à plusieurs reprises. Après une 1ère séance animée par CoProd sur le bilan de l'OTT actuelle, les membres du GT ont formalisé 3 scénarios d'organisation du temps de travail qui ont été soumis à l'avis de l'ensemble des animateurs par un vote en ligne.

Le projet a été discuté avec les organisations syndicales en réunions DEE-OS.

Le bilan de l'OTT actuelle montre que :

- Les documents OTT actuellement en vigueur sont précis et nécessaires mais leur application est complexe,
- Il peut exister des différences d'application selon les antennes,
- Le temps de préparation non planifié est difficilement évaluable par les antennes et n'est pas réparti de façon satisfaisante selon les missions,
- Le calcul du temps de travail annualisé prend en compte de nombreuses bonifications horaires ce qui rend très complexe le suivi des heures.

Suite au vote des 3 scénarios réalisés par le groupe de travail, le scénario 2 a reçu le plus de suffrages.

Il est donc proposé l'organisation suivante :

- Temps scolaire :
 - o Lundis, mardis, jeudis, vendredis : 11h45–19h avec une pause de 45 min non comprise dans le temps de travail,
 - o Mercredi en période scolaire, une semaine sur 2 : 11h30–19h ou 11h30–18h30 avec 30 min de pause incluse dans le temps de travail.
- Temps extrascolaire : Temps de travail de 9h30 compris entre 7h30–18h45 (petite vacances) ou 7h45 et 18h45 (été) avec 30 min de pause incluses dans le temps de travail.
- Disparition du forfait des 6% (94h30 pour un temps complet en 2022–2023) au profit de :
 - o 10h de réunion de coordination avec l'antenne,
 - o 77h de travail de préparation/coordination planifiées en plus sur les temps périscolaires,
 - o 8h de réunion de préparation fléchées pour la préparation des petites vacances et de l'été.
- 3h45 de temps de préparation/coordination sur site par semaine.

Cette organisation du temps de travail est celle qui permet une planification des heures à l'année la plus proche du temps réglementaire. De ce fait, elle réduit les soldes d'heures positifs ou négatifs en fin d'année pour les agents.

En effet, elle prévoit un temps de travail annualisé de 1579,5h ce qui est plus cohérent avec le référentiel temps de travail annualisé de la DEE qui est de 1575h pour 2023/2024.

Elle sera mise en œuvre à la rentrée de septembre 2023.

Suite à l'avis du CST, le groupe de travail sera sollicité de nouveau pour amender les fiches de principes de l'OTT des AL et actualiser les feuilles d'heures des agents pour l'année scolaire 2023/2024.

Un bilan de cette organisation du temps de travail sera effectué avec la participation de ce groupe de travail à un an de mise en œuvre. Des ajustements pourront avoir lieu si nécessaire.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail des Animateurs Loisirs :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	

Mme Christèle TOUZET			X
Pour SUD			4
Mme Magali REDOUTE			X
M. Stéphane MORANDEAU			X
Mme Virginie BARROIS			X
M. Axel LE PAGE			X
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	7		8

POINT 5B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS SITE MALIFEU / GUYENNE (AVIS)

Dans le cadre du schéma directeur des équipements publics défini en 2021, le groupe scolaire Guyenne a été identifié comme école prioritaire, nécessitant des interventions importantes de maintenance et ayant un réel potentiel d'amélioration énergétique. L'école maternelle et le restaurant scolaire vont donc faire l'objet d'une restructuration importante et d'une extension à compter de septembre 2023 pour une durée d'au moins 18 mois.

Ce projet a été présenté en commission du CHSCT le 7 octobre 2022.

L'école maternelle et le service de restauration seront délocalisés sur le site de Malifeu, distant de 600m pendant la phase de travaux. L'école élémentaire restera en fonctionnement sur le site de Guyenne. Les équipes sont composées de 3 AER en maternelles, 2 AER en élémentaire et un agent d'entretien, 8 ASEM, un correspondant de restauration, 1 REL, 4 animateurs de loisirs, 7 animateurs vacataires postés en élémentaire et 1 concierge.

Une organisation est donc à aménager pour permettre un fonctionnement coordonné des deux sites, ce qui passe notamment par la mise en place temporaire d'horaires de classe décalés durant 2 années scolaires à compter de septembre 2023.

Un travail de concertation a été mené entre l'antenne, la direction de l'école, les équipes périscolaires et les parents d'élèves en lien étroit avec les services centraux de la Direction Éducation Enfance. Les agents concernés ont été consultés à plusieurs reprises.

La Commission Éducation Enfance a retenu les horaires scolaires suivants :

- Jours scolaires :
 - o Maternelle : 8h15-11h40 / 13h45-15h55
 - o Élémentaire : 8h35-12h / 14h05-16h15
- Mercredi :
 - o Maternelle : 8h15-11h40
 - o Élémentaire : 8h35-12h

L'adaptation des horaires des journées scolaires implique une adaptation des horaires de travail des agents. L'ajustement du temps de travail annuel des agents se fera sur les temps extrascolaires.

Avec la nouvelle organisation, deux CALM seront assurés en maternelle et en élémentaire. En maternelle, deux ASEM seront nécessaires. En élémentaire, le recours à un ou deux vacataires sera nécessaire également.

Sur le temps du midi : l'équipe de vacataires sera renforcée afin de sécuriser les déplacements.

Sur le temps du soir, les CALM seront également dédoublés. Cela pourra potentiellement impliquer un petit renforcement de l'équipe.

Concernant les besoins en personnel, au-delà du renforcement de l'équipe de vacataires, l'organisation en double site va générer des besoins spécifiques :

- Nécessité d'avoir un référent animation pour le site de Malifeu,
- Un poste d'AER supplémentaire a été créé pour prendre en compte l'augmentation des surfaces à entretenir sur le site Malifeu,
- Recours à 12 animateurs vacataires au lieu de 7,
- Nécessité d'avoir un agent en renfort du poste de concierge sur les missions de sécurisation, de lien avec l'éducation nationale et d'entretien des espaces. Pour cela, le poste de Jean Moulin/Clémenceau serait transformé en poste du matin Malifeu/Jean Moulin.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail des agents de l'école Guyenne :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFTD	5			Avis favorable
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		4	

POINT 5C : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS/ SECTEURS DE VIE SPORTIVE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – AGENTS DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ET AGENTS DE MAITRISE : BILAN ET AJUSTEMENTS (AVIS)

L'organisation du temps de travail des agents des équipements sportifs et des agents de maitrise intervenant au sein des trois Secteurs de Vie Sportive a fait l'objet d'un passage en Comité Technique le 7 juillet 2022.

Le temps de travail des agents des équipements sportifs est réparti par cycles de 3 semaines sur 15 cycles annuels, dont les horaires de travail varient d'une semaine à l'autre. En outre, il intègre des repos compensateurs liés au travail du week-end et en soirée.

Pour les trois agents de maîtrise non logés, le cycle de travail hebdomadaire est actuellement de 36 h 15 par semaine et génère 7.5 jours de RTT.

Le temps de travail des agents logés, qu'ils soient adjoints techniques ou agents de maîtrise, est passé de 44 h de travail par semaine à 42 h par semaine.

Un bilan des dispositions de l'organisation du temps de travail a été réalisé à la fin de la saison sportive-année scolaire 2022/2023.

Pour ce faire, des réunions de concertation avec les agents d'équipements sportifs et d'agents de maîtrise se sont déroulées.

Le bilan de ces échanges a été présenté aux organisations syndicales.

Il est proposé d'intégrer un 16^e cycle (de fin juin à mi-juillet) dans le planning des agents des équipements sportifs, du fait d'une demande croissante de mise à disposition des équipements sportifs sur cette période.

Par ailleurs, le compteur d'heures alimenté par les heures générées par le travail de soirée passera de 21 heures à un volume de 25 heures. Ce compteur devra toutefois être soldé à la fin du 16^{ème} cycle.

Après une année d'évaluation positive, les agents de maîtrise qui ne bénéficient pas de logement par nécessité absolue de service passeront dorénavant à un temps de travail hebdomadaire de 37h30, ce qui génèrera 15 jours de RTT.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et les ajustements de l'OTT des agents des équipements sportifs et des agents de maîtrise :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable à l'unanimité
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

**POINT 5D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DE LA CULTURE
– CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT RÉGIONAL – ÉQUIPE PARCOURS
PÉDAGOGIQUES ET RELATION USAGERS : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL –
ACTUALISATION (AVIS)**

Après abstention des organisations syndicales sur l'organisation du temps de travail du pôle Relation Usagers du CRR passée au Comité Social Territorial du 2 mars 2023 notamment au regard du temps de ronde de fermeture des agents qui semblait insuffisant (30 minutes au lieu de 45 minutes), la DRH et le CRR se sont alors engagées à ré instruire ce sujet.

Les organisations syndicales ont été invitées à venir faire une ronde de fermeture en présence de la Direction du CRR et de la Mission Temps de Travail le 29 mars 2023. Les rondes ont été effectuées successivement au site de Hoche, puis du Blosne, en suivant les agents, en situation classique de travail. Les deux rondes ont duré 37 et 38 minutes.

Il est donc proposé de passer la ronde de fermeture à 40 minutes.

Avec la majoration de nuit appliquée à cette mission pour la mise en place de l'OTT, cela augmente aussi le volume de récupération de nuit.

Compte tenu de ces volumes et pour prendre en considération la nécessité de réduire la contrainte quand les agents finissent tard, il est proposé :

- De conserver un compteur de récupération de nuit quand les agents finissent à 21h10, en prenant préférentiellement ces temps de récupération sur les vacances scolaires.
- D'intégrer directement la récupération dans la journée qui finit à 22h40, pour que les agents n'effectuent que 5h50 de travail, avec la borne horaire de travail suivante 16h05-22h40.

La présente OTT sera mise en œuvre à compter du 1er septembre 2023, et fera l'objet d'un bilan au plus tard en juillet 2024 pouvant donner lieu à des ajustements s'ils s'avèrent nécessaires.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation de l'OTT de l'équipe Parcours Pédagogiques et Relation Usagers du CRR :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable à l'unanimité
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			

M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 6 : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT : MODIFICATION DU RÉFÉRENTIEL RH DE LA RÉGIE AUTONOME D'ASSAINISSEMENT (INFORMATION)

Depuis 2016 il a été décidé de mettre en place des régies autonomes d'assainissement collectif et non collectif. Un référentiel RH a été élaboré en parallèle pour permettre des embauches au plus vite.

Le référentiel RH précise les règles applicables aux salariés de droit privé de la régie autonome d'assainissement de Rennes Métropole. Ce dernier est évolutif et modifiable.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2023, 3 réunions d'échanges ont eu lieu avec le délégué syndical de droit privé.

Ainsi, des propositions d'évolution de rémunération des salariés ont été formulées, ainsi que diverses mesures visant à préciser et à compléter le référentiel RH.

Les modifications de ce dernier ont donc un impact direct sur les relations contractuelles des salariés concernés.

Le comité social et économique (CSE) a été informé des négociations en cours des NAO 2023. De plus, une présentation des différentes mesures a été effectuée à tous les salariés de droit privé.

Les évolutions concernent :

- L'augmentation de la valeur du point pour les grilles indiciaires de salaire,
- L'augmentation des montants annuels des rémunérations fixes minimales brutes pour les groupes 6.1 à 8.1 (cadres) dans la même proportion que l'augmentation de la valeur du point,
- La mise à jour des cotisations mutuelle et prévoyance,
- Le retrait de la disposition relative à l'indemnité de changement de résidence,
- Une précision relative à la possibilité d'obtenir (sous conditions) un complément de rémunération en fonction du nombre d'astreintes réalisées dans l'année,
- La suppression de l'indemnité de sujétion spéciale de 2 métiers cadre.

Dans le cadre de la réorganisation et de l'accroissement du périmètre de la régie, le rattachement de certains métiers aux grilles du référentiel a été réexaminé.

Les grilles de rémunération ont également été modifiées suite à la signature de l'accord NAO pour 2023.

Les modifications prendront effet à compter du 1er janvier 2023 pour toutes les mesures, à l'exception du changement de classification des trois métiers suivants : Technicien expert process STEP, Technicien expert renouvellement en régie et référent travaux électromécanique et divers, qui prendra effet au 1er mars 2023.

Enfin, en cas de revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, celle-ci sera prise en compte sans attendre les prochaines NAO.

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

POINT 7 : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION PROJETS COM' INTERNE : BILAN DE L'ENQUÊTE ET ÉVOLUTION DES RÈGLES DE TÉLÉTRAVAIL (AVIS)

Lors du Comité Technique du 16 décembre 2020, il avait été convenu de maintenir le cadre de 2 jours de présence minimum et 3 jours de télétravail maximum. Chaque Direction / service devait définir des règles en fonction de ses propres contraintes et missions, en formalisant une charte de télétravail.

Afin d'évaluer cette phase, une enquête a été adressée aux agents via l'Intra en mars 2023, qu'ils soient télétravailleurs ou non.

Les résultats de l'enquête montrent que le télétravail a :

- Un impact réellement positif d'un point de vue personnel pour les télétravailleurs,
- Un impact majoritairement neutre sur l'ambiance de travail, les relations entre collègues, il est toutefois jugé beaucoup plus positif que négatif par les télétravailleurs, et à l'inverse par les non télétravailleurs,
- Un impact plutôt positif sur l'efficacité, de manière globale, avec un bémol sur la circulation de l'information, et les réunions,
- Un impact majoritairement neutre sur la qualité du service rendu aux usagers,
- Un impact majoritairement neutre pour les managers. Il est toutefois plutôt négatif sur le management de l'équipe, et surtout les relations individuelles. Et clairement négatif pour les managers qui ne télétravaillent pas sur le pilotage de leur service.

Un nombre non négligeable de répondants indique que l'impact est négatif sur l'ambiance de travail, les relations de travail et le management. Il semble donc nécessaire de le prendre en considération, afin d'éviter une dégradation de ces indicateurs de vie au travail.

C'est alors dans un souci d'équité qu'il est proposé :

- D'être autant présent au bureau qu'absent, donc 2,5 jours de présence minimum dans tous les services :
 - Cela peut se traduire sur une quinzaine : 3 jours de présence semaine paire et 2 jours de présence semaine impaire par exemple.
 - L'absence s'entend : télétravail, temps partiel, semaine aménagée, délégations syndicales, absence pour fonction élective.
 - Les éventuelles dérogations sont à soumettre par les encadrants à la validation de la DRH – Mission Temps de Travail.
 - Les personnes ayant besoin d'un aménagement particulier de télétravail du fait de leur situation de santé se rapprochent du Service Santé au Travail qui définira les modalités les plus adaptées à leur situation.
- D'instituer dans chaque charte, une journée de présence commune à l'échelle du collectif concerné.
- Que les nouveaux arrivants ne puissent pas télétravailler avant 2 mois à compter de leur prise de poste.

Afin de favoriser les échanges entre les agents et leurs managers sur le télétravail, la fiche d'entretien professionnelle est actualisée avec une question sur les impacts du télétravail.

Par ailleurs, il semble nécessaire de rappeler les règles :

- L'organisation personnelle ne doit pas reposer sur le fait de télétravailler,
- L'agent doit rester à disposition de l'employeur,
- Il doit être joignable par téléphone, softphone, ou teams,
- Il ne doit pas s'absenter de son lieu de télétravail sur les heures de travail sans autorisation de sa hiérarchie,
- L'agent doit revenir au bureau si une réunion en présentiel nécessite sa présence,
- Un télétravail régulier qui n'est pas "pris" ne peut être récupéré, le télétravail n'est pas un droit.

Enfin, le télétravail doit être une option étudiée dans l'ensemble des équipes qui ont des tâches télétravaillables. La Mission Temps de Travail, coordonne désormais le dispositif du télétravail et est à disposition pour accompagner ces réflexions. L'agent qui se voit refuser le télétravail peut saisir la CAP via le formulaire de recours disponible sur l'Intra.

Sur la base de ces différentes propositions, les services concernés sont invités à mettre à jour leur charte pour une mise en œuvre dès que possible.

Les services seront informés de ces évolutions via une note de service signée de la Directrice Générale des Services. Les informations seront disponibles également sur l'Intra.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan de l'enquête et l'évolution des règles de télétravail :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			5	
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Nathalie BOITIN			X	
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	4	6	5	

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES : BILAN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (AVIS)

L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est un objectif majeur de la politique de ressources humaines. Elle répond à des valeurs de justice sociale et d'équité, contribue au renouvellement de certaines pratiques et bénéficie à l'ensemble des agents.e.s.

La Ville, le CCAS et la Métropole de Rennes sont depuis plusieurs années engagées dans une démarche forte et volontariste en ce sens. Elles sont en effet détentrices du Label égalité professionnelle depuis 2008 pour la Ville et le CCAS et 2014 pour la Métropole.

Dans ce cadre, un protocole d'accord relatif au plan d'action égalité professionnelle a été signé le 1^{er} juin 2022 par des élus et les cinq organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, afin de renforcer l'engagement en matière de diversité et d'égalité, un nouveau plan d'actions Diversité est en projet en vue de la candidature au Label Diversité de l'AFNOR en mai 2024.

Bilan de la 1^{ère} année de mise en œuvre du Plan d'action égalité professionnelle 2022-2025 :

Pour rappel, le plan d'action 2022-2025 s'articule autour des 7 axes suivants :

- Axe 1 : former et sensibiliser les agent.es et les partenaires,
- Axe 2 : renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut,
- Axe 3 : développer la mixité dans les services,
- Axe 4 : assurer l'égalité dans les parcours professionnels,
- Axe 5 : favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle,

- Axe 6 : renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail,
- Axe 7 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au travail.

De nombreuses actions ont été réalisées lors de cette première année 2023-2024 de mise en œuvre du Plan d'action égalité professionnelle, notamment :

- Axe 1 :
 - 500 agent.es formé.es à l'égalité pro et à la LCD,
 - Lancement et animation du Réseau égalité → élargissement en cours en lien avec la DAJE.
- Axe 2 :
 - Travail en cours sur le sujet de la majoration des heures complémentaires pour les agent.es à temps non complet,
 - Démarche métier de l'animation à la DEE pour la transformation de vacances en contrats annualisés,
 - Travail en cours sur la refonte des prestations sociales.
- Axe 3 :
 - Promotion de la mixité des métiers de nos collectivités,
 - Créations de vestiaires féminins.
- Axe 4 :
 - 2 sessions de formation Renforcer ses Connaissances et Compétences Professionnelles,
 - Charte de la mobilité contrainte rédigée et travail en cours sur le volet de la mobilité choisie.
- Axe 5 :
 - Travail sur la refonte des prestations sociales en cours,
- Axe 6 :
 - 3 projets préventions métiers menés par SQVP.
- Axe 7 :
 - Refonte de Discrim'alerte (documents, process...),
 - + de 300 agent.es sensibilisé.es aux VSST.

Poursuite des actions du plan pour l'année 2023-2024 :

Axe 1 – Formation, sensibilisation :

- Restructuration du plan de formation avec un focus sur la formation des managers,
- Clause égalité : formation des acheteurs et acheteuses à la commande publique égalitaire,
- Recrutement inclusif : poursuite des sensibilisations et création d'une fiche sur le recrutement égalitaire,
- Formation des élu.es à l'égalité,
- Élargissement du Réseau égalité.

Axe 2 – Égalité en matière de rémunération :

- Poursuite du travail sur l'activation de la majoration des heures complémentaires pour les agent.es à temps non complets.

Axe 3 – Mixité dans les métiers :

- Travail sur les partenariats promouvant l'égalité, la diversité.

Axe 5 – Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle :

- Refonte des prestations sociales dont l'aide à la garde d'enfants pour les agent.es ayant des horaires atypiques,
- Mise à jour du Guide parentalité et communication,
- Application de la tarification des places en centre de loisirs au tarif rennais pour les agents qui habitent en dehors de Rennes.

Axe 7 – VSST :

- Création d'une page Discrim'alerte sur l'intra,
- Rencontres de terrain pour sensibiliser à la cellule Discrim'alerte 2023-2024,
- Candidature au LABEL DIVERSITE mai 2024.

Un nouveau bilan sera proposé dans un an.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan du plan d'action **Égalité professionnelle** :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFDT	5			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		4	

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE-CARRIÈRES-PRESTATIONS : ACTUALISATION DES CRITÈRES INTERNES ET MISE EN PLACE DE RATIO D'AVANCEMENT DE GRADE CATÉGORIE B (AVIS)

La carrière et la rémunération des fonctionnaires de catégorie B ont été revalorisés au 1^{er} septembre 2022 suite à la publication de deux décrets.

Sont concernées par cette réforme :

- les cadres d'emplois du Nouvel espace statutaire (NES) : rédacteurs, techniciens, assistants de conservation, assistants d'enseignement artistique, éducateurs des APS, animateurs, chefs de service de police municipale ;
- les deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie B créés au 1^{er} janvier 2022 dans le cadre des accords du Ségur de la Santé : le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et celui des aides-soignants.

Ces évolutions réglementaires nécessitent d'actualiser les critères internes de déroulement de carrières prévus par les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

De plus, dans le cadre de l'Agenda Social, les critères internes d'avancement de grade sont assouplis.

Par ailleurs, il est également nécessaire de fixer un ratio d'avancement pour les nouveaux cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants territoriaux.

Un échange a eu lieu avec les organisations syndicales le 15 juin 2023.

Il est donc proposé de :

- Mettre en cohérence les critères internes avec les nouvelles conditions statutaires d'avancement de grade pour les cadres d'emplois de catégories B du NES et de les assouplir en exigeant un échelon moins élevé ;
- Déterminer les critères internes d'avancement de grade et fixer un ratio d'avancement à 80 % pour l'accès au 2^{ème} grade des cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants créés au 1^{er} janvier 2022.

La fixation d'un ratio à 80% pour ces deux cadres d'emplois contre 100% pour les cadres d'emplois du NES s'explique en raison de l'absence de ratios liés pour ces premiers.

Ces évolutions prendront effet avec les CAP d'octobre et de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation des **critères internes de la et mise en place de ratio d'avancement de grade catégorie B** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD		4		
Mme Magali REDOUTE		X		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Virginie BARROIS		X		
Mme Laurence DELORME		X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	9	6		

**POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES–
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES, DIALOGUES : REFONTE DE
L'OFFRE D'ACTION SOCIALE (AVIS)**

L'employeur s'est engagé dès 2021, dans le cadre de son Agenda Social pluriannuel à repenser sa politique d'action sociale pour qu'elle soit adaptée aux nouveaux enjeux sociétaux et aux besoins des agents.

L'instruction de la refonte de l'action sociale a débuté à l'automne 2022 par un diagnostic avec l'aide d'un cabinet externe, Convictions RH. Une enquête partagée et enrichie avec les organisations syndicales a été lancée auprès des agents en septembre 2022 : 900 agents y ont répondu à, près d'une vingtaine d'entretiens et 5 groupes de travail ont été organisés avec des agents pour affiner le diagnostic.

Ce diagnostic a conclu au besoin d'améliorer la lisibilité, l'accessibilité et l'attractivité financière de l'offre d'action sociale avec une attente tout spécifique à faciliter au maximum les démarches auprès des agents en allant vers un guichet unique de prestations sociales.

Les objectifs auxquels la future offre d'action sociale doit répondre ont ensuite été travaillés avec les organisations syndicales.

Les offres d'autres organismes d'œuvres sociales, CNAS, du COS breizh, ont alors été examinées, un travail méthodologique a été mené pour déterminer les critères permettant de les comparer avec celles du CASDEC.

Le CNAS est arrivé en tête, avec une offre dont la richesse et les montants financiers sont globalement meilleurs.

Il est proposé une nouvelle offre d'action sociale organisée en trois piliers, centralisée dans une future mission action sociale au sein de la Direction des Ressources Humaines pour assurer un guichet unique d'aides aux agents :

- Un premier pilier d'aides et loisirs apportée aux agents par l'intermédiaire du CNAS en lieu et place du CASDEC,
- Un second pilier d'aides employeurs intégrant :
 - o Les aides réglementaires (restauration, déplacement, prévoyance, mutuelle, aide pour les enfants en situation de handicap, congés bonifiés...) et facultatives (aides séjour enfant) actuelles dans des conditions d'octroi inchangées,
 - o La création de nouveaux dispositifs d'action sociale autour du logement, des gardes d'enfant, du stationnement des agents travaillant en horaires atypiques dépourvus d'accès aux transports en communs,
 - o Le lien avec la commission sociale pour attribuer les aides d'urgence selon un fonctionnement à définir avec les organisations syndicales,
- Un troisième pilier en charge de l'organisation d'événements collectifs (arbre de Noël et fête des retraités).

S'agissant de l'adhésion au CNAS, elle concernera tous les agents permanents et contractuels de plus de 6 mois. Le CNAS sera également accessible aux retraités souhaitant bénéficier du CNAS pendant deux années civiles après leur départ à la retraite.

Par ailleurs, pour conventionner avec le CNAS, nos collectivités devront organiser la désignation des représentants de l'employeur et des agents qui siégeront au sein du CNAS pour les mentionner dans la convention.

S'agissant du devenir du CASDEC, la DRH accompagnera les 7 personnes de l'équipe sur un nouveau poste adapté à leurs compétences au sein de nos collectivités.

Conformément à la réglementation, le CASDEC devra décider de sa dissolution par délibération de son Conseil d'administration qui interviendra probablement au cours de l'année 2024.

Suite aux échanges avec les organisations syndicales, les décisions suivantes ont été prises pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024 :

- Prendre intégralement en charge la cotisation des agents retraités souhaitant bénéficier du CNAS pendant deux années civiles après le départ à la retraite,
- Donner accès aux actuels retraités adhérents du CASDEC à la future fête annuelle des retraités,
- Cumuler les prestations de la DRH dans leurs actuels montants avec les prestations du CNAS,
- Assurer une transparence financière sur les sommes allouées au CNAS et aux futurs autres dispositifs,
- Garantir une continuité d'action sociale pour les agents entre le CASDEC et le CNAS,
- Créer 3 postes au sein de la mission action sociale (qui seront prioritairement proposés aux agents du CASDEC) pour garantir le "aller-vers" en direction des agents et faire connaître leurs droits en matière d'action sociale et mettre en œuvre les nouveaux dispositifs d'action sociale,
- Organiser la désignation des représentants de l'employeur et des agents qui siégeront au sein du CNAS.

Par ailleurs, l'employeur a également pris l'engagement de travailler par accord collectif avec les organisations syndicales sur l'enrichissement de l'offre d'action sociale, selon une méthode et un calendrier à définir à partir de septembre.

Cet accord collectif pourrait porter sur les éléments suivants :

- Enrichir l'offre du CNAS des partenaires du CASDEC et du dispositif Sortir! qui n'y seraient pas,
- Maintenir les réductions sur les équipements culturels et sportifs de la Ville de Rennes,
- Travailler à la création de nouveaux dispositifs d'action sociale autour de l'accès au logement et des aides aux gardes d'enfant,
- Étudier la possibilité de faire évoluer l'actuelle prestation d'aide à la garde d'enfants en horaires atypiques pour y introduire les temps de trajet dans la prise en charge,
- Étudier la problématique du stationnement des agents travaillant en horaires atypiques,
- Définir les mécanismes de compensation pour les agents éventuellement perdants sur l'aide aux vacances,
- Travailler le rôle et le fonctionnement de la future "commissions OS d'action sociale" et de la future commission sociale en charge d'apporter les aides d'urgence,
- Définir les modalités de formation des représentants syndicaux à l'offre CNAS pour les aider à relayer son contenu et ses modalités de fonctionnement auprès des agents.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la refonte de l'offre de l'Action Sociale** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT			5	Avis réputé avoir été donné
Mme Violaine POUBANNE			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
Mme Régine MARCHAND			X	
M. Olivier BARBET			X	
Mme Nathalie BOITIN			X	
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Mme Christèle TOUZET		X		
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
M. Axel LE PAGE	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX	4	6	5	

POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION FORMATION : BILAN DES FORMATIONS 2022 (AVIS)

En 2022, la formation a repris un rythme plus classique. Ce retour progressif à la normale se traduit par une hausse importante des départs en formation, en partie liée à un effet de rattrapage.

L'année marque aussi le lancement réel du déploiement du Plan Pluriannuel de Développement de Compétences (PPDC). Les rencontres en milieu d'année entre la mission formation et les Pôles et Directions ont permis de clarifier les objectifs et attendus pour une montée en puissance escomptée à partir de 2023.

Pour rappel, le PPDC est construit autour de 7 axes correspondant aux 7 orientations stratégiques formant le socle de compétences à développer. Ces 7 axes sont les suivants :

1. Partager et relayer une culture managériale commune ;
2. Conduire les parcours professionnels et maintenir l'employabilité tout au long des parcours ;
3. Favoriser et préserver la santé, la sécurité et le bien-être au travail ;
4. Travailler avec aisance à l'heure du numérique ;
5. Relever le défi écologique dans les pratiques professionnelles ;
6. Être garant de la relation avec l'utilisateur et le citoyen ;
7. Porter les valeurs de la collectivité en termes d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Bilan 2022 :

L'année 2022 est marquée par une très nette reprise de la formation. Le nombre total de journées de formation est le plus élevé des 7 dernières années.

68% des jours de formation ont été suivis en intra soit 6 041 jours.

Les agents de la Ville de Rennes représentent 46% des départs en formation, ceux de Rennes Métropole 42% et ceux du CCAS 12%.

Les agents de catégorie C sont ceux qui partent le plus en formation.

S'agissant des budgets alloués, celui de la Ville de Rennes est à hauteur de 440 000 €, celui de la Métropole (hors budgets annexes) à 495 000 €, celui de l'Assainissement à 90 000 € et celui des Déchets et Réseaux Énergie à 10 000 €.

Les 5 thématiques les plus importantes en volume de jours sont :

- Accompagnement trajectoires professionnelles,
- Sécurité (dont formation conduite d'engin et habilitations électriques),
- Formation d'intégration,
- Informatique,
- Police municipale.

Parmi les actions collectives phares de l'année 2022 on compte :

- ✓ Le parcours de reconversion des agents de catégorie C ;
- ✓ La conférence de sensibilisation aux discriminations et au vivre ensemble à destination de l'ensemble de la DV ;
- ✓ La conférence atelier "Genre et Ville" dont une ½ journée conférence à l'attention de toutes les directions du PISU et ½ journée spécifique d'atelier pratique à l'attention uniquement de la DEI ;
- ✓ La mise en œuvre des analyses de pratiques professionnelles pour la DHS.

Outre les stages en intra, les agents ont également accès à l'offre inter-collectivités du CNFPT, pour les formations d'intégration, les préparations concours, et toute formation liée au poste non proposée au catalogue interne.

Enfin, la commission formation s'est réunie 2 fois en 2022.

Perspectives 2023 :

Dans le cadre de la revoyure de l'Agenda Social, il a été acté que les efforts de formation devaient porter sur les actions relatives à l'éco-responsabilité, au management et aux formations qualifiantes.

Par ailleurs, la Mission Formation a, en 2023 et en dehors de ces 3 thématiques, développé les projets suivants :

- Parcours de reconversion des agents de catégorie A de la filière médico-sociale ;
- Mutualisation de formations avec le Conseil départemental et le Conseil régional ;
- Formation des futurs membres de la Brigade Anti-Incivilités ;
- Formation de début de mandat des représentants du personnel : au-delà de l'obligation légale de formation de 5 jours des membres du CST et de la FSSSCT, le PPDC construit en 2020 a été alimenté de formations accessibles aux nouveaux représentants de toutes les instances et aux délégués syndicaux bénéficiaires d'une décharge d'activité de service (DAS) à hauteur de 50% et plus. Ainsi, sont programmés :
 - Des ateliers numériques de prise en main des outils (Windows, Outlook, Teams) ;
 - Une formation d'une journée sur les risques psychosociaux ;
 - Une formation sur l'environnement territorial (catalogue CNFPT).

En outre, la mission formation œuvre depuis la fin d'année 2022 au déploiement de la nouvelle politique de formation au secourisme. Des sessions de formation PSC1 sont désormais organisées régulièrement grâce à un formateur interne.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **le bilan formation 2022** :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		4	

POINT 12 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2023 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)

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

Les transformations de postes sont présentées pour avis.

Rennes Métropole :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

Villes de Rennes :

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			

Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Laurence DELORME	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 13 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)

SUD aborde le projet de décret relatif à la mise en place des contrôles techniques sur les véhicules motorisés à deux roues et demande si les impacts sur la charge de travail de Parc Auto sera anticipée.

Clôture de séance à 12h47