

## Comité Social Territorial du 04 juillet 2024

# RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 09/07/2024

### REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

#### POUR LA MÉTROPOLE :

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

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

#### POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

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

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

Élus CFDT : Titulaires : M. Dominique MILLET (*excusé*), Mme Violaine POUBANNE, M. Raphaël DE CORTES, Mme Régine MARCHAND, M. Olivier BARBET.

Suppléants : Mme Nathalie BOITIN, M. Joakim LE GUENNEC (*excusé*), Mme Isabelle MILET, M. Stéphane LALLIER, Mme Géraldine GUENNEUGUES (*excusée*).

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

Suppléants : M. Denis LOISEAU, Mme Christèle TOUZET, M. Yves MARTIN (*excusé*), Mme Laurence GUERIN.

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

Suppléants : M. Axel LE PAGE, Mme Laurence DELORME, M. Didier LEBRETON, Mme Sophie CARRISSANT (*excusée*).

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

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

Ouverture de séance à 9h05

## INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT, monsieur Dominique MILLET est remplacé par madame Nathalie BOITIN. 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 Virginie BARROIS est remplacée par monsieur Axel LEPAGE puis à 11h29 par madame Laurence DELORME. Pour le syndicat CGT et UGICT-CGT, monsieur Frédéric MICHEAU est remplacé par monsieur Ludovic BOURGEAULT.

## DÉCLARATIONS PRÉALABLES

**Mme POUBANNE (CFDT)** aborde les résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections législatives, la montée de l'extrême droite qui représente un danger pour les fonctionnaires, appelle à la mobilisation le 7 juillet, revient sur les négociations du RIFSEEP et le déménagement des organisations syndicales. Enfin elle remercie madame Régine MARCHAND qui partira à la retraite en septembre pour son engagement dans le syndicat.

**M. JOURDAN (FO)** revient sur les propos mensongers de certains syndicats dont SUD diffusés dans les communications aux agents.

**M. MORANDEAU (SUD)** partage quelques mots à l'attention d'un agent de DVPF décédé cette semaine. Il évoque également la montée de l'extrême droite, appelle à l'unité, rappelle les valeurs de son syndicat et considère que l'employeur a une part de responsabilité dans le vote de certains agents pour le RN. Il salue ensuite les qualités de madame Régine MARCHAND.

**M. CHAVROCHE (UGICT-CGT)** traite également des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections législatives, appelle à résister à l'extrême droite, rappelle certains risques pour les fonctionnaires et les délégués syndicaux si l'extrême droite arrive au pouvoir et salue l'engagement de madame MARCHAND.

**Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social)** répond que l'employeur ne peut être responsable du vote pour l'extrême droite de certains agents et qu'il n'est pas possible de laisser le syndicat SUD tenir ces propos. La collectivité s'investit beaucoup pour le service public surtout auprès de ceux qui en ont le plus besoin.

## POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Cyrille MOREL et monsieur Philippe CHAVROCHE (UGICT-CGT) sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

## POINT 2 : APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 28 MARS 2024 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le procès-verbal du Comité Social Territorial du 28 mars 2024 :

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

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

### **POINT 3A : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : ÉVOLUTION DES MISSIONS RECRUTEMENT ET FORMATION (AVIS)**

#### Mission Formation :

Au sein du service Emplois et Compétences, la mission Formation a pour objet d'accompagner le développement des compétences. Elle accompagne également les trajectoires professionnelles des agents en favorisant leur employabilité tout au long de leur carrière.

À ce titre elle mobilise plusieurs leviers :

- Les formations individuelles,
- Les actions collectives de Direction,
- La formation personnelle.

Jusqu'à présent, ces 3 leviers étaient mis en œuvre de manière indifférenciée au sein de l'équipe, au sein de binômes composés d'un.e chargé.e de formation et d'un.e assistant.e. Chaque binôme était chargé d'un portefeuille de Directions et d'agents ainsi que de la gestion d'une partie du catalogue interne.

Une nouvelle répartition se met en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 afin de :

- Mieux répondre aux attentes concernant l'évolution des compétences des équipes,
- Déployer de manière opérationnelle les orientations du Plan Pluriannuel de Développement des Compétences,
- Garantir l'accès à la formation par un meilleur accompagnement des Directions sur les besoins collectifs et une meilleure information des agents sur l'offre déployée en interne,
- Mettre en place une organisation de l'équipe plus lisible pour les usagers de la Mission.

Le projet d'ajustement a été travaillé avec la Mission au cours de plusieurs ateliers et en réunion de service, pendant le second semestre 2023.

Les agents se sont ensuite positionnés sur les secteurs et spécialisations selon leurs souhaits.

Ces évolutions ont été présentées aux organisations syndicales lors de la Commission Formation du 13 juin 2024.

Il est proposé de spécialiser les missions au sein de l'équipe :

- Une partie de l'équipe sera désormais en charge du catalogue des actions transversales internes : 2 ETP chargé.es de formation et 2.5 ETP assistant.es ;
- Une autre dédiera son action à l'accompagnement des Directions et des agents : 2 ETP chargé.es de formation et 2 ETP assistant.es ;
- Un poste de chargé.e de projets formation (A) vient en appui à la responsable de mission sur le développement d'actions nouvelles ainsi que sur le traitement des demandes de formation non liées au poste.

Ce nouveau découpage des missions ne remet pas en cause les métiers qui composent l'équipe : chargé.es de formation (cat. B) / assistant.es de formation (cat. C) / chargé.e de projets (cat. A).  
Les liens hiérarchiques demeurent inchangés.

2 ETP restent alloués à la Journée pas comme les Autres.

#### Mission Recrutement :

La fonction recrutement a fortement évolué ces dernières années, dans un contexte de tension forte sur le marché de l'emploi et de concurrence accrue entre employeurs.

Depuis 2021 une stratégie d'attractivité et de "marque employeur" est mise en œuvre afin de faire connaître et de valoriser au mieux les métiers et les atouts de la Collectivité.

Le nombre de recrutements a aussi considérablement augmenté, passant de 400 recrutements permanents par an avant 2020 à près de 700 chaque année depuis 2022.

Ces enjeux ont impliqué des évolutions importantes de l'approche du recrutement mise en œuvre au sein de la DRH, en partenariat avec les collectivités.

Il convient désormais d'adapter les moyens humains et l'organisation de la mission Recrutement.

Les ajustements proposés à l'organisation ont été travaillés au sein de l'équipe Recrutement, avec les personnes concernées, lors de multiples réunions entre décembre 2023 et avril 2024.  
Ces évolutions ont été présentées aux organisations syndicales lors de la Commission Formation du 13 juin 2024.

Une nouvelle cellule est désormais officiellement constituée au sein de la mission Recrutement. Son action est dédiée à la Facilitation, l'Accompagnement et l'Innovation en matière de Recrutement (cellule "FAIRE").

Elle est composée de :

- 0.5 ETP de chargée de projets recrutement (A) créé en juin 2023,
- 1 ETP de chargé.e de recrutement et promotion des métiers (B) par transformation d'un poste d'assistant.e recrutement préexistant,
- 0.5 ETP d'assistant.e recrutement et promotion des métiers (cat C), par redéploiement d'un mi-temps d'assistant.e recrutement.

Ces ajustements se font donc à effectifs constants.

Les postes de chargé.e de projets et assistant.e assurent également pour 50% de leur temps, en dehors de cette cellule, la conduite de procédures de recrutement auprès d'un portefeuille de directions, à l'instar du reste de l'équipe.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les évolutions des Missions Recrutement et Formation** :

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

### **POINT 3B : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES FINANCES : RÉORGANISATION SUITE À CRÉATION D'UN POSTE D'ADJOINT AU DIRECTEUR (AVIS)**

La mutualisation entre Rennes Métropole et la Ville de Rennes, a ouvert une série de chantiers afin de structurer la fonction financière à l'échelle de la nouvelle organisation.

Cette première phase a permis de poser les bases de l'organisation de la fonction financière au sein de la nouvelle administration mutualisée. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de poursuivre ce travail de structuration autour de 3 grands axes :

- La structuration du contrôle interne à l'échelle de la chaîne comptable ;
- La mise en place d'une offre renforcée d'accompagnement des services en matière d'exécution et de qualité comptable ;
- Le renforcement du pilotage financier et du dialogue de gestion avec les directions et les satellites de la collectivité en lien avec le service contrôle de gestion.

Afin de répondre au dernier axe, plusieurs évolutions sont nécessaires :

- Une meilleure articulation entre les projections pluriannuelles et le suivi de l'exécution budgétaire tout au long de l'année,
- Le développement d'outils de pilotage à destination des directions et de la direction générale,
- Le renforcement du pilotage et du suivi des dossiers liés à l'intercommunalité,
- Le renforcement du pilotage financier et du dialogue de gestion avec les satellites de la collectivité,
- Un pilotage et un suivi des contrats et projets complexes à un niveau hiérarchique plus élevé.

Ces évolutions impliquent ainsi la création d'un poste auquel il est prévu de rattacher la cellule contrats complexes et grands projets.

Ce poste sera positionné en tant que directeur-rice adjoint.e, l'ensemble des axes présentés relevant du pilotage stratégique de la fonction financière.

Cette réorganisation a été présentée aux 2 responsables du service budget comptabilité et service Ingénierie financière en avril 2024.

Par ailleurs l'ensemble de l'équipe avait été informé de la création de ce poste à sa demande en septembre 2021.

Un bilan à un an de fonctionnement est proposé.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation suite à création d'un poste d'adjoint au directeur** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Axel LE PAGE	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>			

**POINT 3C : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION AMÉNAGEMENT URBAIN ET HABITAT – SERVICE AMÉNAGEMENT : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SERVICE (AVIS)**

Le service aménagement assure la mise en œuvre du projet urbain métropolitain via le pilotage des opérations d'aménagement réalisées en régie ou en concession sur la ville et la métropole. Il assure également le suivi des opérations complexes dans le diffus à Rennes et au sein des zones d'activité économiques métropolitaines.

Il est composé de 18 chef.fes de projet et 5 assistantes organisés en quatre secteurs géographiques d'intervention. L'ensemble des chef.fes de projets sont rattachés hiérarchiquement au responsable du service, et les assistantes sont rattachées à quatre chef.fes de projet animateur.trices de secteur.

Cette organisation a été mise en place en 2019 et a fait l'objet d'un bilan présenté en Comité Technique le 22 janvier 2021.

L'évolution proposée vise à adapter l'organisation du service aux nouveaux défis de la Collectivité comme :

- Le nouveau programme local de l'habitat,
- Le futur programme local d'aménagement économique en cours de finalisation,
- Une plus large prise en compte des enjeux environnementaux dans les opérations d'aménagement.

La démarche a été engagée en décembre 2023. Elle s'inscrit dans le contexte suivant :

- La prise de poste d'un nouveau responsable de service au 1<sup>er</sup> février 2023,
- Les difficultés rencontrées et exprimées par plusieurs assistantes. Une mission d'accompagnement conjointe de la Direction Projets Com' interne et Doc et du Service Qualité de Vie Professionnelle à l'automne 2023 a été mise en place suite à ces remontées.

À la suite d'entretiens individuels avec les assistantes, leurs encadrants et le responsable de service, la mission d'accompagnement a formulé en février 2024 plusieurs recommandations.

Ces dernières ont été intégrées dans la suite de la démarche.

Trois sujets ont été interrogés dans le cadre de cette démarche :

- Le pilotage des assistantes,
- La composition des équipes et le rôle des animateurs,
- Les portefeuilles de « référents » thématiques et géographiques.

Des ateliers participatifs ont été organisés avec l'accompagnement de CoProd. Ces temps d'échange ont fait l'objet de présentations et de synthèses partagées avec l'ensemble du service.

#### Pilotage des assistantes :

Les assistantes seront repositionnées sous le pilotage d'une unique responsable d'unité qui sera désignée parmi les chef.fes de projet du service et qui sera chargée d'animer le collectif d'assistantes, de répartir les missions, d'assurer la continuité de l'activité, et de mettre à niveau les procédures et les partager.

De plus, le poste d'assistant.e du secteur Centre évoluera vers un poste d'assistant.e de service chargé.e des missions transversales et d'assistance du chef de service et du chef de projet diffus.

Les autres postes d'assistantes opérationnelles seront ainsi allégés de certaines missions transversales.

#### La composition des équipes et le rôle des animateurs

Le rôle des animateurs de secteur a été clarifié : piloter des échanges réguliers entre chef.fes de projet, être référent.es VdR ou RM sur leur secteur.

Il est également proposé de faire évoluer la configuration des équipes : les deux plus petites équipes fusionneront. Ce rapprochement a du sens opérationnellement sur plusieurs secteurs et peut permettre certaines évolutions de portefeuilles de chef.fes de projet à moyen terme.

Les animateurs seront maintenus en place dans les secteurs Nord et Sud et le nouveau secteur Centre sera confié à un des deux animateurs actuels.

Il est également proposé de faire évoluer la géographie des secteurs. Cette évolution nécessite d'être mise en place progressivement sous cinq ans maximum et préférentiellement en tout début du prochain mandat. Enfin, le médiateur du Blosne sera hiérarchiquement rattaché au coordinateur du projet du Blosne.

## Les portefeuilles de « référents » thématiques

Le rôle des référents thématiques a également été clarifié : assurer la veille thématique en lien avec le service métier, diffuser les informations importantes, et organiser la documentation thématique sur le réseau, organiser une à deux fois par an des interventions en réunions de service sur la thématique.

Le responsable de service pilotera directement les thématiques suivantes :

- Économie / Mise en œuvre du Programme local d'aménagement économique,
- Habitat / Mise en œuvre du programme local de l'habitat,
- Commerce / Mise en œuvre du schéma de cohérence territorial.

En outre, le suivi de la thématique "Politique de la ville" sera confié au coordinateur du projet du Blosne, qui assure déjà ce rôle à l'échelle du Blosne élargi.

Les autres thématiques feront l'objet d'une nouvelle répartition entre les chefs de projets, qui est en cours de discussion. Les animateur.trices et le.a responsable d'unité "appui aux chefs de projet" ne sont pas concernés.

Ces évolutions seront mises en place au 1<sup>er</sup> septembre 2024. Un bilan à un an sera réalisé.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'évolution de l'organisation du service Aménagement :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			Avis favorable
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>		<b>4</b>		
Mme Magali REDOUTE		X		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Magali FERLICOT		X		
M. Axel LE PAGE		X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>		<b>2</b>		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		

### **POINT 3D : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION ACTION TERRITORIALE TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – DIRECTION POPULATION ET CITOYENNETÉ : RÉORGANISATION DU PÔLE RESSOURCES (AVIS)**

Lors de la concertation sur les OTT, les agents du pool de remplacement jusqu'alors rattachés au service Etat Civil ont fait remonter le besoin d'un référent unique et un manque d'appartenance commune. Il est

apparu, par ailleurs, la nécessité d'intervenir au niveau de la Direction pour réguler les affectations du pool entre les 2 services Événements de Vie (EDV) et Formalités (FOR), en fonction du flux et de leur charge respective.

Dès lors, le pool de remplacement a fait l'objet d'un rattachement fonctionnel au Pôle Ressources DPC, acté en CT du 7 avril 2022.

En parallèle, le poste de référent technique et informatique (cat B), jusqu'alors rattaché et missionné sur le seul service Événements de Vie a été rattaché au Pôle Ressources DPC pour répondre aux besoins de l'ensemble des services de la DPC.

Outre ce rattachement de 6 postes supplémentaires, de nouvelles attributions ont été dévolues au poste de Responsable Administratif et Financier.

Ces 2 paramètres impactant l'organigramme et le profil du poste de Responsable Administratif et Financier (RAF) DPC, il convenait de réinterroger l'organisation du pôle ressources.

Lors de rencontres, cette information a été donnée aux agents du Pôle Ressources et aux cadres A et B de la Direction puis au pool de remplacement Etat Civil. La réorganisation a donc été présentée et un temps d'échanges a été organisé avec les agents.

Une présentation aux organisations syndicales a eu lieu le 13 juin 2024.

Jusqu'en mars/avril 2022 le Pôle Ressources était composé de 3 agents

- Le responsable administratif et financier (cat B), chargé d'encadrer :
  - L'adjoint administratif de Direction (cat C), chargé du secrétariat de la Direction et des 4 chefs de services.
  - L'agent comptable en charge également du suivi des ressources humaines (cat C).

Le responsable administratif et financier avait pour missions l'encadrement du Pôle Ressources DPC et la coordination des services rattachés à la Direction. Il était également le référent des moyens de la Direction.

Le pool de remplacement DPC sera désormais encadré et géré par le responsable administratif et financier.

Ces modifications de rattachements hiérarchiques et fonctionnels nécessitent donc de restructurer le Pôle ressources autour de 3 unités fonctionnelles qui seront rattachées au RAF :

- L'unité "Pool de remplacement" : 5 agents catégorie C
- L'unité "Moyens (RH/Finances) DPC" : 2 agents catégorie C
- L'unité "informatique DPC" : 1 agent catégorie B

Le poste de RAF se voit attribuer de nouvelles missions ainsi que des supplémentaires :

- Piloter la mission participation citoyenne de la DPC pour répondre à la commande politique,
- Co piloter la mise en œuvre de l'animation managériale de la Direction,
- Piloter l'administration générale de la Direction Population Citoyenneté,
- Manager le Pôle Ressources de la Direction Population Citoyenneté (8 agents).

Au regard de ces nouvelles missions, il est proposé de transformer le poste de responsable administratif et financier de catégorie B (cadre d'emplois des rédacteurs) en catégorie A (parcours 2).

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation du pôle ressources de la DPC :*

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			

Mme Nathalie BOITIN	X		
<b>Pour FO</b>			<b>4</b>
M. Jérôme JOURDAN			X
M. Christophe AUFFRET			X
M. Denis LOISEAU			X
Mme Christèle TOUZET			X
<b>Pour SUD</b>			<b>4</b>
Mme Magali REDOUTE			X
M. Stéphane MORANDEAU			X
Mme Magali FERLICOT			X
Mme Laurence DELORME			X
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>7</b>		<b>8</b>

**POINT 3E : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS –  
SERVICE INVESTISSEMENT PATRIMOINE SÉCURITÉ HYGIÈNE DES SPORTS :  
RÉORGANISATION (AVIS)**

La Ville de Rennes possède un patrimoine sportif conséquent datant majoritairement des années 1970-1980.

Le service Investissement Patrimoine Hygiène et Sécurité de la Direction des Sports a pour mission de mettre en œuvre la politique sportive municipale patrimoniale dans :

- Le pilotage de projets de construction et réhabilitation du patrimoine sportif,
- La direction et la conduite d'opérations de maintenance et de sécurité du service piscines/baignade et des trois Secteurs Vie Sportive,
- La réalisation d'actions liées aux économies d'énergie et à l'économie circulaire,
- L'assistance à la maîtrise d'œuvre dans le champ spécifique du mobilier et matériel sportif.

Le service est composé de 19 agents depuis sa création en 2016. Il gère annuellement et en moyenne 130 opérations de travaux et 500 interventions de maintenance terrain.

En 2023, un constat partagé entre la direction et les agents a mis en évidence plusieurs difficultés.

Face aux enjeux environnementaux, aux évolutions constantes de la réglementation en matière de sécurité, à la modernisation rapide des technologies, à la nécessité d'une concertation de qualité avec les usagers, une adaptation des métiers et des ressources est nécessaire pour répondre aux enjeux et besoins de la collectivité.

Avec l'appui de Coprod, l'équipe cadres a donc participé à trois sessions de réflexion sur l'évolution du service. S'en sont suivis des entretiens collectifs et individuels avec chaque agent, une communication auprès des agents du service et une présentation spécifique pour les agents de maintenance piscine. Une réunion de présentation a été faite au collectif de direction en complément des temps de travail individuel avec les responsables de services Piscines/Baignade et Finances /Administration.

Des échanges ont également été réalisés dans des groupes de travail thématiques avec les responsables des services maintenances du Pole Ingénierie et Services Urbain. Ce travail collaboratif se poursuit pour une meilleure coordination des opérations de maintenance sur le patrimoine bâti notamment.

Ce projet de réorganisation a été présenté aux organisations syndicales le 15 mai 2024.

Ainsi, il est proposé de créer deux unités au sein du service Investissement Patrimoine Hygiène et Sécurité placées sous la responsabilité de la responsable de service : 1 unité administrative et 1 unité technique.

Unité administrative :

La partie administrative sera assurée par un.e chargé.e de suivi administratif et technique (catégorie B – rédacteur) à la suite de la transformation du poste de chargé.e de direction d’opérations (catégorie A – attaché territorial.) et l’assistance administrative par un poste de catégorie C (parcours 2).

Unité technique :

Elle sera composée de deux parties : une partie terrain et une partie piscine.

- Unité technique terrain :

L'équipe sera renforcée de deux agent.e.s. Elle sera composée :

- o 1 responsable technique du patrimoine sportif (Cat. A – Ingénieur)
- o 2 technicien.ne.s (Cat. B)
- o 1 chargé.e de prévention, sécurité et écoresponsabilité (Cat. C)
- o 4 adjoint.e.s techniques maintenance terrain (Cat. C)

Cette composition sera rendue possible par la :

- o Transformation d'un poste de technicien.ne parcours 2 (technicien stades et gymnases) en poste d'ingénieur parcours 1 (responsable du patrimoine sportif)
- o Transformation d'un poste d'Agent.e de Maitrise niveau 2 (chef.fe d'équipe maintenance sécurité stades et gymnases) en un poste de technicien.ne parcours 2 (chargé.e de patrimoine sportif, maintenance et sécurité)
- o Transformation d'un poste d'Agent.e de Maitrise niveau 2 (chef.fe d'équipe maintenance piscines) en un poste de technicien.ne parcours 1 (chargé.e de direction d'opérations)

- Unité technique piscine :

L'équipe sera composé d'un technicien encadrant (Cat. B) et de 7 technicien.ne.s piscines (Cat. B). Pour ce faire, 7 postes d'ajoint.e.s techniques parcours 3 seront transformés en 7 postes de technicien.ne.s parcours 1.

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation est prévue pour le 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un bilan sera réalisé au terme de la première année de fonctionnement.

**Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation du service Investissement Patrimoine Hygiène et Sécurité de la Direction des Sports :**

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
Mme Régine MARCHAND	X			
M. Olivier BARBET	X			
Mme Nathalie BOITIN	X			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			

M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>		
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
M. Axel LE PAGE	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>		

**POINT 3F : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE – MISSION MISE À L'ABRI ET INTÉGRATION DES ÉTRANGERS : RÉORGANISATION (AVIS)**

La Mission Mise à l'Abri et Intégration des Étrangers (MMAIE) est chargée de mettre en œuvre les deux pans du Programme Hospitalité :

- la mise à l'abri des familles avec enfants mineurs,
- une partie de la politique métropolitaine d'intégration des exilé.e.s par le biais de la coordination du Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI) des primo-arrivants.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la mission mise à l'abri a été renforcée par 2 postes au premier semestre 2024 :

- un poste de coordination errance familles,
- un renfort au niveau de la coordination sociale.

Elle est ainsi actuellement composée de 10 ETP.

Afin de mettre en œuvre le programme Hospitalité et de répondre à ses enjeux, l'organisation de la mission mise à l'abri a été réinterrogée. En parallèle, il est souhaité le rassemblement de l'ensemble de l'équipe en un seul et même lieu.

Cette réorganisation a fait l'objet d'échange avec les agents. En ce qui concerne le déménagement, la réflexion s'est faite en équipe.

Il est ainsi proposé que la Mission Mise à l'abri et Intégration des Étrangers devienne le Service Hospitalité Familles et de créer en son sein :

- une unité accès aux droits composée du binôme de coordinatrices sur les aspects logements et enfance/parentalité et de l'accompagnement juridique des familles hébergées ;
- une unité hébergement comprenant une coordinatrice et 3 agents d'accueil social, en charge du lien avec les familles sur l'ensemble de leur parcours hébergement et de la veille technique sur l'ensemble des biens. L'actuelle coordinatrice du CHU prendra la responsabilité hiérarchique de cette unité ;
- une unité errance dont la coordinatrice sera la référente pour l'ensemble de la collectivité sur les questions de familles migrantes en errance. Elle travaillera nécessairement en lien avec l'unité accès aux droits, et avec l'ensemble de l'équipe. Elle réalisera chaque permanence en binôme avec un

autre membre de l'équipe. La coordinatrice sera également amenée à travailler en liens étroits avec la médiatrice tranquillité publique / accès aux droits auprès des publics en errance rattachée au Service Prévention Délinquance et Médiation ;

- une unité Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration dont le coordinateur travaillera en lien direct avec la responsable, et aura des liens privilégiés avec la Direction Associations Jeunesse et Égalité (DAJÉ) sur les questions d'intégration des personnes non-nationales, notamment avec la chargée de mission accès aux droits et citoyenneté des personnes étrangères.

Le service Hospitalité Familles sera mutualisée au 1<sup>er</sup> janvier 2025, avec un rattachement hiérarchique au Pôle Solidarité Citoyenneté Culture et un rattachement fonctionnel à la Direction solidarité santé du fait de la composante « errance » exclusivement sur le périmètre Ville et en lien étroit avec l'élu délégué à la Solidarité.

S'agissant du déménagement, il se fera courant juin 2024 sur le site actuel du Service d'Autonomie à Domicile (1, rue de la Volga – Rennes).

Les locaux seront mutualisés entre la Mission Mise à l'abri et Intégration des Étrangers et le Service d'Aide à Domicile dont l'utilisation est désormais réduite au passage des agents pour récupérer le courrier et les clés des bénéficiaires, les pauses en journée, et les entretiens avec la responsable qui est présente sur site 1,5 jour par semaine.

Un bilan de cette réorganisation sera proposé en 2025.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation de la Mission Mise à l'abri et Intégration des Étrangers :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Axel LE PAGE	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>			

## **POINT 3G : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE : RÉORGANISATION (AVIS)**

La Direction Éducation Enfance de la Ville de Rennes s'appuie sur les 6 axes du projet éducatif local qu'elle pilote pour déployer son activité quotidienne.

Pour réaliser l'ensemble de ses missions, la direction s'appuie sur :

- 823 agents permanents dans les écoles,
- 81 agents dans les services centraux et les territoires,
- 24 agents Caisse des Écoles,
- Environ 600-/650 vacataires,
- 89 écoles,
- 3 grands centres de loisirs : Savio, Gayeulles et la prévalaye,
- 2 équipements dédiés : l'Edulab et l'écocentre de la taupinais.

Depuis 1999, la Direction Éducation Enfance s'est progressivement territorialisée, d'abord autour de coordonnateurs, encadrants de proximité sur le terrain pour les agents intervenant dans les écoles, puis en 2004, par la création d'antennes, pilotées par des responsables d'antenne. À la suite, la Direction Éducation Enfance a fait évoluer son organisation par la mise en place d'une nouvelle fonction : la coordination territoriale. Cette nouvelle organisation a été portée pour avis au Comité Technique Paritaire du 8 février 2013.

Le principe d'effectuer un nouveau diagnostic de l'organisation de la Direction Éducation Enfance a émergé dans un contexte d'actualisation du Projet Éducatif Local, à la fin de l'année 2022 mais aussi du fait d'un cadre budgétaire contraint et de tensions qui s'exprimaient au sein des équipes.

À l'issue d'un état des lieux réalisé entre janvier et mai 2023, deux priorités ont été posées en septembre 2023 pour construire l'organisation cible :

- Repenser l'organisation centrale en réunissant les fonctions supports et en structurant le pilotage stratégique de la politique éducative,
- Consolider le management de proximité dans les écoles.

Le travail s'est déroulé en plusieurs phases :

- L'élaboration d'un état des lieux de janvier à juillet 2023,
- La définition d'une organisation cible de septembre à décembre 2023,
- La précision du projet de réorganisation – en cours depuis janvier 2024.

À chacune de ces phases, la méthodologie de concertation portée par la Direction Enfance Éducation et le cabinet Politeia qui l'a accompagné, a permis d'échanger avec les 3 principales parties prenantes de la réorganisation : agents de la DEE, les organisations syndicales et les décideurs. Cette large mobilisation a permis de construire les évolutions de l'organisation avec les équipes.

La nouvelle organisation présente :

- La création de postes de responsables de groupes scolaires (intitulé définitif précisé lors du CST d'octobre 2024),
- La création de postes de correspondant d'animation,
- La création de référents opérationnels et l'ajustement des postes en central,
- Des responsables de territoires qui se substituent aux responsables d'antennes.

En conséquence de cette organisation, deux postes (catégorie B) sont supprimés : responsables techniques des agents des écoles et responsables d'éducation loisirs.

Il est ainsi proposé la création de :

- 6 postes de Référent opérationnel, positionnés sous la responsabilité hiérarchique du responsable de la Coordination Territoriale
- 45 postes de Responsable de groupe scolaire de catégorie B, parcours 2 ou de catégorie A selon des spécificités, sous la responsabilité hiérarchique des responsables de territoire (anciens responsables d'antenne)
- 45 postes de Correspondants d'animation,
- 1 poste de conseiller d'animation dans la continuité de la création de la 6<sup>e</sup> antenne.

L'organisation actuelle de la Direction Éducation Enfance est actuellement composée de 7 services en central et de 6 territoires.

Avec la nouvelle organisation, la Direction Éducation Enfance passe à 5 services pour permettre le regroupement des fonctions supports :

- Les fonctions supports sont réunies au sein d'une Direction déléguée aux ressources,
- Les fonctions actions éducatives sont réunies au sein d'un même service.

Les évolutions qui en découlent :

- Un rattachement des postes portant des missions RH, anciennement au sein de la Coordination Animation Enfance,
- Un détachement du poste de chargé de missions actions éducatives,
- Une évolution de la cellule Affaires scolaires en service Affaires scolaires.

La création de la direction déléguée Coordination territoriale implique :

- Le rattachement des 6 référents opérationnels au responsable de la direction déléguée,
- Le repositionnement des antennes en Territoires éducatifs,
- Le détachement des vagemestres.

La création du service de coordination du Projet Éducatif Local et des Actions éducatives implique :

- La création du 6<sup>e</sup> poste de conseiller d'animation,
- Le rattachement de la chargée de mission des actions éducatives,
- Le détachement des agents portant des missions RH.

De plus, le service Projet de Réussite Éducatif est transformé en service Actions prioritaires et parentalité, l'unité Patrimoine, Numérique et Cadre de Vie devient le service Patrimoine Numérique et Cadre de Vie et une cellule communication (sous la responsabilité d'un chargé de mission) à laquelle les vagemestres seront désormais rattachés est créée.

Pour mettre en place la nouvelle organisation, il est prévu un déploiement en deux temps :

- Janvier 2025 : déploiement de l'organisation centrale et de l'antenne Ouest en territoire pilote,
- Septembre 2025 : déploiement de l'organisation des 5 autres antennes.

S'agissant des démarches de mobilité, une campagne de mobilité globale à l'automne 2024, sur les différents nouveaux profils de postes, tout territoire confondu, avec des prises de poste différenciées est prévue.

La campagne de mobilité s'inscrira dans le cadre des 6 principes suivants :

- Principe n°1 – Dans les cas de création et d'évolution de poste, si un agent refuse d'évoluer, l'agent est maintenu sur son poste ou sur un poste de la Direction Éducation Enfance jusqu'à ce qu'il trouve une nouvelle fonction,
- Principe n°2 – La bourse de mobilité est organisée dans le cadre de cette réorganisation se fera en priorité au sein de la Direction Éducation Enfance, sauf exception,
- Principe n°3 – L'ancienneté sur un site n'est pas un critère/avantage a priori de sélection d'une candidature,
- Principe n°4 – Les offres de poste ne seront pas liées à un site en particulier,

- Principe n°5 – Les Responsables Éducation Loisirs et Responsables des personnels techniques des agents des écoles sont prioritaires sur les postes créés,
- Principe n°6 – Les auditeurs des entretiens à la mobilité seront un panel de représentant de la Coordination des territoires, du service Projet Éducatif Local et Actions éducatives, de l'URH e la DRH.

Un protocole "mobilité" issu d'une démarche co-construite avec les organisations syndicales sera proposé.

Compte tenu du nombre d'agents concernés par la réorganisation et de l'organisation des enjeux de continuité de services, un déploiement en deux phases a été retenu :

- Janvier 2025 : déploiement de l'organisation centrale et d'un territoire pilote qui fera l'objet d'une évaluation,
- Septembre 2025 : déploiement des autres territoires

Aussi, dès la rentrée de septembre 2024, les équipes de la Direction Éducation Enfance vont s'atteler à préciser les questions et les critères de cette évaluation. À noter qu'une démarche similaire sera conduite à la fin de l'année scolaire 2025-2026 pour faire bilan global de la réorganisation après 1 an de fonctionnement.

La réorganisation de la Direction Éducation Enfance fera l'objet d'une seconde présentation au Comité Social Territorial au mois d'octobre 2024.

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

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFTD</b>			<b>5</b>	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	
<b>Pour FO</b>			<b>4</b>	
M. Jérôme JOURDAN			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Mme Christèle TOUZET			X	
<b>Pour SUD</b>		<b>4</b>		
Mme Magali REDOUTE		X		
M. Stéphane MORANDEAU		X		
Mme Magali FERLICOT		X		
M. Axel LE PAGE		X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			<b>2</b>	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Ludovic BOURGEAULT			X	
<b>TOTAL DES VOIX</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	

## **POINT 4A : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION EDUCATION ENFANCE – COORDINATION ANIMATION ENFANCE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES RESPONSABLES ÉDUCATION LOISIRS (AVIS)**

Les responsables Éducation Loisirs sont des acteurs décisifs de la mise en œuvre du projet politique éducatif de la Ville de Rennes.

Cependant, dans le cadre du dialogue social plusieurs sujets ont émergé :

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

Suite à ces constats, une méthode visant à structurer le travail de fond qui est en cours depuis le début de l'année scolaire 2022-2023, dans le but de parvenir à un plan d'action pour la fin de la mandature a été proposée aux partenaires sociaux. L'objectif est de tendre vers des équipes d'animation moins précaires, plus professionnalisées, dotées de compétences mieux valorisées pour favoriser des carrières mieux structurées.

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

- 1) Déprécarisation via la transformation de vacations en contrats,
- 2) La professionnalisation des métiers de l'animation.

C'est dans ce cadre que la révision de l'organisation du temps de travail des animateurs de loisir (AL) (passage en CST en juillet 2023) et des responsables Éducation Loisir (REL) a été travaillée.

L'objectif est, à moyens constants, de transformer le temps de préparation forfaitaire en temps planifié.

Pour ce faire, un groupe de travail constitué de volontaires (6 REL, 6 AL, un conseiller d'animation et un responsable d'antenne) et co-piloté par la DEE et la chargée de RH s'est réuni à plusieurs reprises entre novembre 2022 et février 2024. Suite à ces réunions, 2 hypothèses ont alors été proposées pour avis à l'ensemble des agents. Le scénario 2 a ainsi été retenu.

Malgré certains aspects positifs de l'OTT actuelle, certains éléments sont à améliorer :

- Des temps insuffisants pour travailler ensemble / mener à bien les projets,
- Des temps imprécis qui peuvent être sources de disparités entre les agents,
- Des réalités de terrain non prises en compte (remplacement, formation) qui empiètent sur le cœur de métier.

Ainsi, il est proposé une nouvelle OTT qui se décline de la manière suivante :

Temps scolaire :

- Lundis, mardis, jeudis, vendredis : 7h45 entre 9h et 19h (9h-16h45/11h15-19h) avec une pause de 30 mn incluse dans le temps de travail où les agents restent à disposition.
- Mercredi en période scolaire : 7h30 (11h30-19h) avec 30 min de pause inclus dans le temps de travail.

Temps extrascolaire : 9h30/jour

Ce qui change :

- Flexibilité temps de travail
- Réduction de 30mn de travail quotidien sur les temps extrascolaires
- Amplitude plus courte 7h45 au lieu de 8h30
- Pause réalisable et adaptée au rythme du travail quotidien
- Simplification OTT (toutes les préparations et réunions sont planifiées)

- Possibilité télétravail 1 fois par mois = 12j
- Possibilité de terminer avant 18h 1 à 2 fois par semaine en fonction des besoins du service (notamment le mercredi)
- Possibilité de travailler sur les vacances une semaine sur deux en binôme
- Maintien de la bonification horaire de 35h

Suite à l'avis du CST, le groupe de travail sera sollicité de nouveau pour amender les fiches de principes de l'OTT des REL et actualiser les feuilles d'heures des agents pour l'année scolaire 2024/2025.

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.

Par ailleurs, dans le cadre de la réorganisation en cours de la Direction Éducation Enfance, les différentes OTT pourront être amenées à être modifiées.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'OTT des Responsables Éducation Loisirs :*

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Axel LE PAGE	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>			

**POINT 4B : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ – CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE – MISSION MISE À L'ABRI ET INTÉGRATION DES ÉTRANGERS : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU CENTRE D'HÉBERGEMENT D'URGENCE : BILAN ET NOUVELLE ORGANISATION (AVIS)**

L'ouverture du Centre d'Hébergement d'Urgence (CHU) Estrémadure le 1<sup>er</sup> octobre 2020 avait nécessité le recrutement de 3 agents d'accueil social et d'un coordinateur du CHU. Cependant, les contraintes sanitaires avaient entraîné la mise en place d'un nouveau rythme de travail : 2 agents en 9h-17h et 2 agents en 11h-19h.

L'Organisation du Temps de Travail sur ce site passée en Comité Technique du 24 novembre 2022 proposait :

- Un régime de temps de travail à 35h
- Les horaires suivants : 9h00-12h00 et 13h30-17h30 avec une pause méridienne d'1h30.

Ce passage aux nouveaux horaires avait été très apprécié des agents.

Avec les recrutements successifs de trois nouveaux agents au sein de la Mission Mise à l'abri et intégration des Étrangers sur le premier semestre 2024, il est souhaité regrouper l'ensemble de l'équipe sur un seul et même site : le site actuel du Service d'Autonomie à Domicile qui sera donc mutualisé.

Ce regroupement de 10 agents sur un même site permet d'envisager le passage d'un régime de 37h30 pour les 4 agents anciennement affectés au Centre d'Hébergement d'Urgence.

La proposition d'OTT présentée à l'équipe du Centre d'Hébergement d'Urgence a été accueillie de manière favorable de la part des agents.

La nouvelle OTT proposée se décline de la manière suivante :

- régime de 37h30,
- réduction de la pause méridienne à 1h,
- horaire de travail de 9h-12h30 et 13h30 -17h30.

Le temps supplémentaire permettra d'améliorer la prise en charge quotidienne des familles en contact public ou sur les dossiers administratifs.

Enfin, l'organisation des différentes missions des agents pourra être révisée.

La nouvelle organisation permettra de dégager un agent pour y assurer une présence ½ journée par semaine afin d'améliorer la gestion ce site collectif.

Un bilan de cette nouvelle OTT sera proposé en 2025.

**Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le bilan et la nouvelle organisation de la Mission Mise à l'abri et intégration des Étrangers :**

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Axel LE PAGE	X			

<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>		

**POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION PARCOURS PROFESSIONNELS : GESTION ET PILOTAGE DES POSTES DE L'UNITÉ DE RENFORT TEMPORAIRE (AVIS)**

L'URT est un service « virtuel » rattaché à la DRH, dont les supports de poste sont utilisés pour y affecter des agents en parcours de mobilité contrainte et permettre ainsi à leurs directions d'origine de les remplacer par un titulaire.

Au fil des années, l'URT a été utilisée pour gérer des situations individuelles et répondre à des besoins de ressources humaines dans les directions.

Deux types d'URT sont à distinguer :

- Des postes URT « de transition » sur lesquels les agents sont affectés temporairement (le principe d'origine),
- Des postes URT « confiés » aux directions sur lesquels les agents sont reclassés ou affectés définitivement.

Les URT "de transition" permettent entre autres aux direction d'origine de remplacer les agents en parcours de reconversion par un titulaire.

Les URT "confiés" aux services permettent notamment de procéder à l'affectation définitive d'agents en parcours de reconversion.

L'URT coexiste avec des postes « réservés » ou « fléchés » pour les agents en parcours de mobilité contrainte.

Depuis 2019, le nombre de postes URT est en augmentation. Au 1<sup>er</sup> février 2024, ils sont au nombre de 187 postes URT et 72 postes fléchés.

Afin de renforcer la lisibilité et de simplifier et sécuriser le pilotage du dispositif il est proposé de :

- Maintenir des postes URT TRANSITION pour des agents engagés dans un parcours de reconversion ou mobilité contrainte accompagnés par la DRH,
- Intituler les postes URT confiés au services « postes URT RÉSERVÉS » pour des agents engagés dans un parcours de reconversion ou mobilité contrainte accompagné par la DRH qui donnent satisfaction dans leur manière de servir et leur posture professionnelle, dont la capacité à occuper les dimensions essentielles du poste a été validée dans le cadre de la PPR mais dont les restrictions de santé et la trajectoire professionnelle ne permettent pas d'envisager un reclassement sur un poste classique dans le délai imparti par la PPR. À défaut, une retraite invalidité serait engagée pour ces agents
- Intituler les postes « fléchés » ou « réservés » par postes URT PRIORISÉS pour des agents engagés dans un parcours de reconversion ou mobilité contrainte accompagnés par la DRH répondant aux attendus du poste. À défaut d'agent en parcours de reconversion correspondant au profil recherché, le poste est ouvert à tous les agents.

Une communication spécifique aux directions est prévue de juin à septembre.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la gestion et le pilotage des postes de l'unité de renfort temporaire** :

	Pour	Contre	Abstention	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			
M. Jérôme JOURDAN	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Mme Christèle TOUZET	X			
<b>Pour SUD</b>	<b>4</b>			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Axel LE PAGE	X			
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>	<b>2</b>			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>			

**POINT 6 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2024 – EMPLOI – CRÉATIONS, SUPPRESSIONS ET TRANSFORMATIONS DE POSTES (AVIS)**

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

Les transformations de postes et les suppressions 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	
<b>Pour la CFDT</b>	<b>5</b>			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			
<b>Pour FO</b>	<b>4</b>			

M. Jérôme JOURDAN	X		
M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Mme Christèle TOUZET	X		
<b>Pour SUD</b>			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
Mme Laurence DELORME	X		
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>			
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>		

**Ville de Rennes :**

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

	Pour	Contre	Abstention		
<b>Pour la CFDT</b>					
Mme Violaine POUBANNE	X			Avis favorable à l'unanimité	
M. Raphaël DE CORTES	X				
Mme Régine MARCHAND	X				
M. Olivier BARBET	X				
Mme Nathalie BOITIN	X				
<b>Pour FO</b>					
M. Jérôme JOURDAN	X				
M. Christophe AUFFRET	X				
M. Denis LOISEAU	X				
Mme Christèle TOUZET	X				
<b>Pour SUD</b>					
Mme Magali REDOUTE	X				
M. Stéphane MORANDEAU	X				
Mme Magali FERLICOT	X				
Mme Laurence DELORME	X				
<b>Pour la CGT et l'UGICT-CGT</b>					
M. Philippe CHAVROCHE	X				
M. Ludovic BOURGEAULT	X				
<b>TOTAL DES VOIX</b>	<b>15</b>				

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

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

**POINT 7 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – MISSION DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)**

FO profite de ce point en fin de séance pour saluer le parcours de madame Régine MARCHAND.

L'UGICT-CGT quant à elle remercie monsieur Antonin LE MOAL, directeur des ressources humaines qui quittera la Collectivité au mois de septembre pour son engagement.

Clôture de séance à 11h40.