

Comité Social Territorial du 10 décembre 2024

RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 12/12/2024

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

Titulaires : Mme Emmanuelle ROUSSET, Mme Catherine ROUX (*excusée*), Mme Laurence QUINAUT(*excusée*), M. Johan THEURET (*excusé*), M. Quentin HEREL, M. Arnaud BAULIEU (*excusé*), 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 (*excusé*), Mme Émilie NICOT, Mme Corinne GALODE (*excusée*), Mme Régine GÉRARD (*excusée*), Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Emmeline NICOLAS, Mme Françoise ROUXEL LE NIGEN.

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

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

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

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Élus CFDT : Titulaires : M. Dominique MILLET, Mme Violaine POUBANNE (*excusée*), M. Raphaël DE CORTES, M. Olivier BARBET, Mme Nathalie BOITIN (*excusée*).

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

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

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

Élus SUD : Titulaires : Mme Magali REDOUTE, M. Stéphane MORANDEAU, Mme Virginie BARROIS, Mme Magali FERLICOT.

Suppléants : M. Axel LE PAGE (*excusé*), Mme Laurence DELORME (*excusée*), 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 10h00

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat CFDT mesdames Violaine POUBANNE et Nathalie BOITIN sont respectivement remplacées par monsieur Joakim LE GUENNEC et madame Isabelle MILET. Pour le syndicat FO, madame Véronique COLOMBEL est remplacée par monsieur Denis LOISEAU. Pour le syndicat CGT et UGICT-CGT, monsieur Frédéric MICHEAU est remplacé par monsieur Ludovic BOURGEAULT.

DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) annonce l'arrivée de madame Françoise ROUXEL LE NIGEN, nouvelle chargée des ressources humaines pour le PSDA, intérim de madame Rozenn LE PROUD HOM.

M. DE CORTES (CFDT) déplore le manque de temps de préparation du CST, revient sur l'actualité nationale et l'actualité financière pour les collectivités, se réjouit toutefois des accords collectifs du RIFSEEP et de la PSC passés cette année, et annonce attendre le dossier autour de la mutuelle.

M. JOURDAN (FO) revient sur les propos tenus du syndicat SUD ces derniers temps dans ses communications et affirme que FO se battra toujours au bénéfice des agents.

Mme BARROIS (SUD) aborde la situation des agents qui exercent dans les ESC et demande que les postes de RADS soient classés en catégorie B.

Mme REDOUTE (SUD) développe la situation au quartier de Maurepas, indique que l'Etat devrait revenir sur les raisons structurelles du narcotrafic pour le traiter et demande la mise en place d'une cellule de crise psychologique pour les habitants de ce quartier.

M. MORANDEAU (SUD) revient sur l'actualité nationale, demande le soutien des élus envers les agents publics et appelle à la grève reconductible dès à présent.

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) évoque le brouillard politique et administratif, les problèmes dans certaines directions, la motion de censure du Gouvernement et les incertitudes autour de l'avenir des collectivités, le dialogue social qu'il considère peu satisfaisant et flou, la situation au CRR, et le départ du médecin du travail.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) répond ne pas partager cet effet de brouillard en ce qui concerne l'administration.

M. HEREL (directeur des Ressources Humaines) informe que des réponses ont été apportées aux membres de la FSSSCT ce matin au sujet du CRR et explique le départ du médecin du travail et son remplacement pour lequel la Collectivité est accompagné d'un cabinet de recrutement spécialisé.

POINT 1 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Monsieur Quentin HEREL et monsieur Stéphane MORANDEAU sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 2A : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – MISSION INTERCOMMUNALITÉ / SÉCURITÉ INFORMATIQUE - PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : RÉORGANISATION ET RENFORCEMENT DES MISSION INTERCOMMUNALITÉ ET DE LA FONCTION DE DÉLÉGUÉE À LA PROTECTION DES DONNÉES RATTACHÉES À LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES (AVIS)

La fonction de Déléguée à la protection des données (DPO) de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole a été confiée le 25 mai 2018 à l'attachée en charge de la relation et de l'appui aux communes (Mission « relations aux communes – plateforme de services ») qui a donc exercé à mi-temps ces 2 fonctions, rattachées à la Directrice Générale des services, avec l'aide d'un rédacteur également à mi-temps sur ces 2 missions.

Mi-2020, un poste d'attaché "animation territoriale" a été rattaché à la DGS pour une meilleure coordination des instances et activités relevant de la gouvernance de la Métropole, avec celles relevant de la « relation de proximité aux communes ». Le regroupement de ces 2 missions a entraîné la création de la Mission « Intercommunalité ».

En parallèle, les fonctions de Déléguée à la protection des données et de Responsable de la Sécurité des Systèmes d'information (RSSI) ont été regroupées au sein d'une nouvelle mission « Sécurité informatique et Protection des données personnelles », rattachée à la Directrice Générale des services.

Suite à la montée en puissance de la Mission Intercommunalité et de la fonction de DPO et de la montée en charge des activités, il est nécessaire de renforcer les moyens de ces 2 missions.

La DGS et les agents concernés fin 2023 se sont réunis pour échanger sur la réorganisation nécessaire afin de répondre à la montée en charge des activités et sollicitations sur les 2 missions. Ces échanges ont permis de croiser les besoins des collectivités, l'évolution du cadre juridique, les attentes des élus et services, citoyens et agents, avec les compétences et attentes des agents concernés.

L'organisation proposée a été mise en place de manière transitoire, dans un premier temps afin de répondre de façon la plus adaptée aux missions de l'administration mutualisée.

L'organisation proposée se décline de la manière suivante :

- Pour la Mission Intercommunalité :
 - Une responsable de mission (poste de catégorie A)
 - Un chef de projet "extranet métropolitain" (poste de catégorie B transformé en poste de catégorie A parcours 1) dont les missions sont les suivantes :
 - Administration de l'extranet (80%)
 - Contribution aux actions de la Mission Intercommunalité (20%).
 - Un appui en secrétariat mutualisé avec le poste d'assistante du Service de la Direction Générale (25%).
- Pour le pôle "Protection des données personnelles" de la Mission "Sécurité informatique et Protection des données personnelles" :
 - Une évolution du poste de DPO d'un 50% à, responsable du pôle à un temps plein (poste de catégorie A).
 - Une adaptation des ressources par la création d'un poste de Juriste en droit des données personnelles et du numérique pour seconder la DPO dans ses missions (poste de catégorie A parcours 1).

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la réorganisation et le renforcement des Missions Intercommunalité et de la fonction de DPA rattachées à la DGS :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 2B : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – DIRECTION AMÉNAGEMENT URBAIN ET HABITAT – SERVICE HABITAT : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SERVICE (AVIS)

Le service Habitat est chargé de concevoir et de mettre en œuvre la politique locale de l'habitat de Rennes Métropole. Ce service joue un rôle central dans une approche intégrée des questions d'habitat, depuis la production de logements jusqu'à leur attribution, et est reconnu pour son organisation innovante et cohérente au niveau national.

Rattaché à la Direction de l'Aménagement Urbain et de l'Habitat (DAUH) de Rennes Ville et Métropole, le service Habitat collabore de manière étroite avec plusieurs acteurs et partenaires.

Son périmètre d'intervention, découlant directement du Programme Local de l'Habitat (PLH), repose sur une approche globale. L'objectif principal est de loger chacun, sans distinction d'origine, d'âge ou de ressources, en articulant et enchaînant de manière cohérente les différentes strates de la politique de l'habitat.

La compétence "Habitat" étant partagée à plusieurs niveaux institutionnels, le service Habitat a progressivement intégré des délégations. La prochaine étape est fixée au 1^{er} janvier 2026 avec la délégation totale des aides de l'Agence Nationale de l'Amélioration de l'habitat (ANAH).

Avec l'adoption du nouveau PLH, qui renforce la maîtrise publique et acte le statut d'Autorité Organisatrice de l'Habitat pour Rennes Métropole, le service Habitat ne peut plus se contenter de simples ajustements progressifs. Une réorganisation en profondeur est donc nécessaire.

Le service regroupe aujourd'hui 29 agents (dont 3 CDD) répartis en 7 unités. Tous sont concernés par ces changements et font l'objet d'ajustements et de renforcements.

Ainsi, le projet présenté vise à renforcer la capacité des équipes du service Habitat à mettre en œuvre le nouveau PLH. Il s'agit de répondre à la fois aux ambitions quantitatives mais aussi surtout qualitatives portées par le nouveau PLH. Pour ce faire, il apparaît nécessaire de faire évoluer le schéma d'organisation actuel.

Après avoir identifié les atouts et limites de l'organisation actuelle, mesuré la tension sur la charge de travail et identifié les situations de risques, ce projet de service s'accompagne d'un renforcement des équipes. Cette réflexion sur l'organisation a été accompagnée par un cabinet extérieur, Habitat et Territoires Conseil (HTC).

La concertation avec l'ensemble des agents du service Habitat s'est appuyée sur :

- Une phase de diagnostic, réalisée à travers des entretiens individuels avec chacun des agents du service,
- Une phase d'élaboration du projet, soutenue par un groupe « témoin » représentatif des agents et des métiers du service habitat,
- Des réunions de service régulières, tenues tout au long du processus, du diagnostic jusqu'à l'élaboration de la feuille de route.

Il est alors proposé pour début 2025 de procéder aux ajustements suivants au sein de l'organisation du service habitat :

1. Structurer l'organisation autour de 6 unités en lien avec la mise en œuvre du Programme Local de l'Habitat.
2. Maintenir la structuration actuelle du dispositif de pilotage du service
3. Redéfinir ou définir les contours des missions de chaque unité du service et ajuster les ETP.

S'agissant des évolutions de chaque unité :

- **L'unité « Administration, Finances, Relation habitante »** aurait en charge le suivi administratif et financier du service. Cette unité regrouperait au sein d'une unité l'ensemble des fonctions d'assistance du service. Elle serait composée d'une responsable, 2 cadres intermédiaires chargées prioritairement des fonctions budgétaires et d'une assistante dédiée à l'unité parmi les 7 assistantes en rattachement hiérarchique et mises à disposition des autres unités, avec un rattachement fonctionnel, en fonction de leur expertise.
- **L'unité « PLH, Production, Programmation »** aurait pour mission d'élaborer et de suivre la mise en œuvre du PLH. Cette unité regrouperait des personnes en charge de l'élaboration et du suivi du PLH et de la programmation de l'offre nouvelle. Elle serait pilotée par un responsable, 3 chargées de mission, 2 cadres intermédiaires et appuyés d'une assistante.
- **L'unité « Intervention Parc existant »** aurait pour mission de prendre en charge les interventions sur le parc existant privé et public. Elle serait composée d'un responsable, deux chargés de mission, de 2 à 3 cadres intermédiaires en fonction des modalités arrêtées relatives à la délégation ANAH et d'une assistante.
- **L'unité « Gouvernance, Gestion de la demande locative sociale et des attributions »** aurait pour mission de rassembler trois missions existantes : administration de l'outil de gestion de la demande et des attributions "IMHOWEB", la mission CIL, la mission relative au développement de la mixité dans les quartiers politique de la ville. Elle serait composée d'une responsable, et de 4 chargées de missions, 1 cadre intermédiaire, et 2 assistantes.
- **L'unité « Solidarité Logement »** poursuivrait les missions portées aujourd'hui par l'unité intitulée « Commission Locale de l'Habitat » (CLH). Elle serait composée d'un Responsable, de 4 chargés de mission, 1 cadre intermédiaire, appuyés de 2 assistantes (1,75 ETP).
- **L'unité « Gens du Voyage »** poursuivrait les missions portées par l'unité déjà existante. Elle serait composée d'un Responsable, de 2 à 3 agents techniques (dont un cadre B) (B et C) appuyés d'une assistante (0,25 ETP).

Au total, afin d'assurer les ambitions fixées par le PLH 2023-2028, il est proposé d'appuyer cette réorganisation des services par le recrutement de 9 ETP, afin d'atteindre un total de 38 agentes au sein du service.

Il est proposé de mettre en place progressivement ces évolutions entre fin 2024 (pour le recrutement d'un responsable intervention parc existant) et début 2026.

Un bilan de cette nouvelle organisation sera proposé dans un an.

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

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			5	
M. Dominique MILLET			X	
M. Raphaël DE CORTES			X	
M. Olivier BARBET			X	
M. Joakim LE GUENNEC			X	
Mme Isabelle MILET			X	
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LE GOFF		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Pour SUD			4	
Mme Magali REDOUTE			X	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
Mme Magali FERLICOT			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT		2		
M. Philippe CHAVROCHE		X		
M. Ludovic BOURGEAULT		X		
TOTAL DES VOIX		6	9	

POINT 3 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE : BILAN 2023 DE LA CELLULE DISCRIM'ALERTE (INFORMATION)

La Collectivité a mis en place dès 2016, un dispositif d'écoute et d'accompagnement à l'attention des agents s'estimant victimes de discriminations dans le cadre de la démarche égalité professionnelle femmes – hommes et du plan de lutte contre les discriminations 2017-2023.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure une obligation pour les administrations, collectivités et établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement à l'attention des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le cadre et les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

Le fonctionnement de la cellule d'écoute a donné lieu à des évolutions en fin d'année 2022 et début 2023 afin de rendre plus lisibles les modalités de traitement, les acteurs concernés et les moyens associés.

Bilan 2023

Au cours de l'année 2023, la cellule Discrim'alerte a recueilli 15 signalements. À ce jour, 10 signalements ont été traités et sont donc "clôturés".

11 femmes et 4 hommes ont pris contact avec la cellule pour formuler un signalement.

Les signalants sont en grande majorité des agents titulaires. En effet les deux tiers des signalants occupent un poste de catégorie C, ces derniers représentant l'effectif le plus important au sein de la Collectivité. 8 agents sur 15 étaient en arrêt maladie au moment du signalement.

Les motifs de signalement formulés par les agents sont les suivants :

- 5 pour difficultés relationnelles entre agents,
- 3 pour difficultés relationnelles entre un agent et un encadrant,
- 1 pour violences sexistes et sexuelles,
- 3 pour harcèlement moral,
- 3 pour discrimination : origine, religion, sexe.

Sur ces 15 situations, 12 étaient déjà connues par la hiérarchie. En effet, les agents font fréquemment le récit de situations qui, selon eux, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante.

Les attentes des signalants sont diverses et nécessitent d'être discutées lors des premiers entretiens. En effet, il y a souvent un écart entre les attentes de l'agent et les leviers que la cellule de signalement peut activer pour traiter la situation.

Le travail d'accompagnement des assistantes sociales est important afin d'aider l'agent à prendre de la distance vis-à-vis d'une situation générant du mal-être.

De plus, les membres de la cellule constatent que l'agent signalant peut avoir d'autres enjeux à travers le signalement comme une remise en question des décisions hiérarchiques. La vigilance porte aussi sur le risque d'instrumentalisation du signalement.

Les situations conflictuelles constituent la majorité des signalements et traduisent la nécessité de détecter bien plus en amont les signaux faibles entre agents.

L'accent doit être mis sur la formation et l'outillage des encadrants afin de mieux identifier puis désamorcer les risques de conflits dans une équipe.

L'analyse des situations permet à l'équipe d'identifier des mécanismes ou situations récurrents, et d'engager une réflexion sur les actions de prévention collective à mettre en œuvre pour agir en prévention au travers d'actions à inscrire dans le cadre du plan de prévention des risques psycho sociaux.

Perspectives 2025 :

- Poursuivre le travail de communication visant à faire connaître largement le dispositif Discrim'alerte,
- Poursuivre le travail d'articulation avec la chargée de mission égalité professionnelle et la chargée de mission Handicap,
- Élargir à d'autres Directions le principe des référents VSS,
- Faire évoluer le nom de la cellule, pour qu'elle soit mieux identifiée,
- Ajuster la coordination Cellule/DRH/Chargées RH/Services

Ce travail sera réalisé au 1er trimestre 2025, à l'appui des bilans 2023-2024, en concertation avec l'ensemble des acteurs.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations.

POINT 4 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE : PRÉVENTION DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUE (AVIS)

La stratégie de prévention adoptée en CT-CHSCT extraordinaire du 22 mars 2022 a posé le sujet de la prévention de la consommation d'alcool et de stupéfiants comme axe de travail transversal dans le cadre de la prévention des risques psycho sociaux.

Le cadre en vigueur depuis plusieurs années posait des difficultés partagées par l'ensemble des acteurs. Le règlement intérieur portait sur :

- les principes d'interdiction,
- les modalités d'organisation des contrôles d'alcoolémie par les conseillers en prévention de la Direction des Risques en présence d'un représentant du personnel membre du CHSCT,
- la prise en charge de l'agent par le Service Santé au Travail ou son accompagnement à son domicile .

Une note interne du 19 octobre 2020 a complété ces dispositions en posant le principe de l'interdiction de toute consommation d'alcool sur les temps et lieux de travail.

De plus, un livret destiné aux encadrants datant de 2008 prévoyait une prise en charge des personnes en situation d'ébriété par le service santé au travail et le service social.

Mais jusqu'à présent, lorsqu'un contrôle était réalisé, l'encadrement n'était pas sécurisé sur les suites à donner et les réponses adaptées à la fois pour l'agent et pour le service.

Dans ce contexte, il est donc apparu nécessaire de réfléchir aux enjeux et aux moyens les plus adaptés pour élaborer un cadre compris et partagé. Celui-ci doit permettre d'agir en prévention primaire, secondaire et tertiaire des conséquences de la consommation d'alcool et de stupéfiant au sein des services.

Le projet, piloté par le Service Qualité de Vie Professionnelle, doit permettre de construire un dispositif opérationnel concerté avec les Directions, les acteurs RH, les représentants du personnel membres de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail et qui intègre les 4 enjeux suivants :

- o Prévention/sécurité,
- o Management (formation, ressources et outils, fonctionnement des services),
- o RH (cadre RH, règlement intérieur, communication)
- o Santé (rôle du médecin du travail).

Le projet a été conduit en 3 phases : une démarche exploratoire, l'élaboration d'un projet de cadre réglementaire et opérationnel, des concertations avec les Directions, les membres de la FSSSCT.

Le cadre global proposé s'appuie sur une gestion par les directions des signaux d'alerte, sur la base d'une méthodologie opérationnelle partagée et connue des encadrants, et d'outils pratiques simples à utiliser. Il s'applique à l'ensemble des agents des Collectivités, quelles que soient leurs fonctions.

Une liste des activités à risque élevé a été établie, permettant aux responsables de service de proposer un dépistage collectif dans un objectif de prévention à des agents exerçant ces activités particulièrement exposées.

Le rôle et la place de l'encadrant, la conduite d'entretien, la réalisation d'un test, l'appel au SAMU, la prise en charge de l'agent, l'entretien de ré-accueil, l'orientation vers le médecin du travail, les conséquences possibles pour l'agent sont autant d'étapes formalisées sous forme pratique pour répondre aux besoins exprimés.

Il a été acté le principe de confier à chaque Direction, la responsabilité d'organiser en interne, le cadre pratique des tests, en fonction de sa configuration, du périmètre de ses activités. Ce choix permet de programmer un déploiement progressif dans les directions les plus importantes, en tenant compte du temps nécessaire pour former les encadrants.

Un dépistage collectif peut être mobilisé lorsqu'un service est confronté à des signaux d'alerte avérés en lien avec un risque de consommation d'alcool ou de stupéfiants susceptible de concerner plusieurs agents. La demande fait l'objet d'une analyse préalable conjointe entre la Direction et le Service Qualité de Vie Professionnelle. Il doit être déclenché sur décision du responsable de service. Il se déroule en sa présence et celle d'un représentant du personnel membre de la FSSSCT.

Un dépistage collectif ne peut pas être mobilisé pour effectuer des contrôles aléatoires sans signaux d'alerte préalables. Il est réalisé à titre préventif pour objectiver l'existence d'une consommation et engager une démarche de prévention.

Enfin, l'importance de prévoir un dispositif d'accompagnement a été particulièrement soulignée, pour permettre une mise en place sécurisée et comprise.

Cet accompagnement qui mobilisera des ressources et du temps, ne peut être mis en œuvre sur l'ensemble des Directions en même temps. Pour permettre un déploiement dans les meilleures conditions, il apparaît pertinent que la priorité soit donnée aux Directions du PISU au premier semestre 2025. Un temps de présentation et de travail est programmée début janvier en ce sens, pour préciser et programmer les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre.

Cette première phase permettra de préparer et d'expérimenter avec ces directions l'ensemble du dispositif, confirmer la pertinence des formats d'information, de formation et de sensibilisation et procéder aux ajustements nécessaires. Il est prévu de proposer la formation aux représentants du personnel, prioritairement membres de la FSSSCT

Dans l'hypothèse où une autre direction était confrontée à une situation difficile, un accompagnement spécifique serait mis en place.

Afin de suivre, évaluer et accompagner les Directions, un Comité de suivi associant les services de la DRH, les Directions partie prenantes, les chargées RH et 2 représentants de la FSSSCT est mise en place.

Elle se réunira 2 fois par an pour évaluer les mesures adoptées, échanger sur les pratiques, questions et difficultés rencontrées. Elle pourra formuler des propositions d'actions de prévention. Elle n'a pas vocation à aborder des situations individuelles, aucune information nominative n'y est échangée.

Un point d'étape sera programmé en Commission Qualité de Vie au Travail à la fin du 1^{er} semestre et un bilan annuel sera présenté en Comité Social Territorial début 2026 après un an de mise en œuvre.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la prévention de la consommation d'alcool et de drogue au travail :

	Pour	Contre	Abstention	Avis défavorable
Pour la CFDT		5		
M. Dominique MILLET		X		
M. Raphaël DE CORTES		X		
M. Olivier BARBET		X		
M. Joakim LE GUENNEC		X		
Mme Isabelle MILET		X		
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LE GOFF		X		

M. Christophe AUFFRET		X	
M. Denis LOISEAU		X	
Pour SUD			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	6	9	

POINT 5 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION FORMATION : BILAN DES FORMATIONS 2023 (INFORMATION)

La mission formation met en œuvre la politique RH en matière de formation pour le compte des 4 entités : Ville de Rennes, Caisse des écoles, Rennes Métropole et CCAS. Son but est d'identifier et analyser les besoins individuels et collectifs en matière de développement des compétences, puis de planifier et coordonner des actions de formations dans le respect des ressources qui lui sont allouées annuellement.

Les actions de formation suivies sont rattachées aux 7 grands axes du Plan Pluriannuel de Développement des Compétences (PPDC) correspondant aux 7 orientations stratégiques formant le socle de compétences à développer :

- 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 le 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 2023 :

Chaque axe du PPDC a fait l'objet de départs en formation en 2023.

L'axe 2 représente le plus grand nombre de départs (57%) puisque, outre les formations d'aide à la reconversion, toutes les formations de perfectionnement et de développement des compétences sur poste s'y retrouvent.

L'axe 3 consacré notamment aux formations de sécurité représente le 2ème axe en volume de départ. Ces 2 axes réunis représentent à eux deux, 2/3 des actions de formation de l'année 2023.

En 2023, 37% des jours de formation ont été suivis en intra soit 7 339 jours (68%, représentant 6 041 jours en 2022 et 48% en 2021 représentant 5 900 jours).

Le nombre de journées d'actions transversales a augmenté de 30% entre 2022 et 2023. Ceci s'explique pour partie par le déploiement important des formations internes comme les ateliers numériques, la fresque du climat ou encore les formations internes au secourisme. Une part de cette augmentation est aussi liée à l'augmentation des formations sécurité mais aussi aux formations plus nombreuses pour soutenir les actions visant à soutenir les plans égalité et lutte contre les discriminations.

En outre, le nombre de journées de formations individuelles a augmenté, en 2023, de près de 60%.

Chaque agent a bénéficié en moyenne de 2.5 jours de formation en 2023.

Le taux de départ en formation, toutes collectivités et catégories confondues, est de 55,7%. Globalement, les agents de la Métropole partent davantage en formation (66,7% des agents) que les agents des autres collectivités (51% pour la Ville, 49% pour le CCAS et 48% pour la CDE). À noter que 50% des agents de catégorie C de la ville de Rennes sont partis en formation en 2023 contre 37% en 2022.

En outre, l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, déjà constaté sur les exercices antérieurs, se confirme en 2023.

S'agissant du budget Formation, il est en augmentation par rapport à l'exercice antérieur. Il s'élève à environ 160 € par agent (hors contrats courts et vacataires) à la Ville de Rennes contre 250€ par agent à Rennes Métropole.

Les thématiques les plus représentées sont similaires aux années antérieures : sécurité, accompagnement des parcours (dont préparations aux concours). Une hausse très significative de la thématique sécurité est à noter en 2023.

Perspectives 2024 :

Les efforts engagés en 2023 concernant la gestion et la structuration tant du service que des process sont en cours de consolidation en 2024.

Une nouvelle organisation de la mission Formation, soumise au CST de juillet 2024, est mise en place dans ce but. Elle vise à renforcer la capacité du service formation à répondre à une demande croissante en priorisant ses moyens et champs d'intervention, en consolidant le pilotage de l'activité et en renforçant ses capacités d'accompagnement des Directions et des agents.

En parallèle, une réflexion sur les processus de gestion de la formation a été engagée.

Sur le plan de l'offre de formation, la mission Formation poursuit le déploiement et l'adaptation de son offre conformément aux axes structurants du Plan Pluriannuel de Développement des Compétences, avec notamment un chantier important autour de la refonte des formations managériales, qui se déploiera début 2025.

Une réflexion est également en cours sur l'offre de formation permettant d'accompagner les souhaits d'évolution professionnelle. Un nouveau parcours d'accompagnement à la passation du CAP Cuisine – similaire au parcours existant sur le CAP Petite Enfance – est notamment engagé en partenariat avec la Direction Moyens et Achats.

Enfin, en lien avec la refonte du RIFSEEP actuellement à l'étude, un travail sera engagé en 2025 sur la formalisation et la valorisation de la fonction de formateur interne, pour une mise en œuvre en 2026. La formation sera également mobilisée en accompagnement du déploiement de la stratégie de prévention, pour la constitution et la montée en compétences du futur réseau d'assistants de prévention.

Les représentants du personnel ont pris acte des informations.

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 sont présentées pour information aux organisations syndicales.

Les transformations de postes pour Rennes Métropole et la Ville de Rennes 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. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Pour SUD	4			
Mme Magali REDOUTE	X			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

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	Avis favorable à l'unanimité
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Mme Isabelle MILET	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			

M. Christophe AUFFRET	X		
M. Denis LOISEAU	X		
Pour SUD			
Mme Magali REDOUTE	X		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	15		

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

SUD souhaite des réponses pour les agents dont les contrats ont été radiés à la MNT et se satisfait de la nouvelle dotation de la Collectivité d'une application pour les agents sourds et malentendants.

L'administration répond qu'elle a bien en tête le problème de la MNT soulevé.

L'UGICT-CGT explique que les conditions de labellisation ont été modifiés récemment.

Clôture de séance à 12h00