

Comité Social Territorial du 06 mars 2025

RELEVÉ DES AVIS

[Lien vers les rapports](#)

Affiché et diffusé le 10/03/2025

REPRESENTANTS DE L'AUTORITE TERRITORIALE

POUR LA MÉTROPOLE :

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

Suppléants : M. Sébastien GUERET (*excusé*), Mme Claudie RENAULT (*excusée*), M. Jean-François DAVID (*Excusé*), Mme Émilie NICOT, Mme Corinne GALODE, Mme Régine GÉRARD, Mme Réjane GUYOMARD-BELHOMME, Mme Emmeline NICOLAS (*excusée*), Mme Françoise ROUXEL LE NIGEN (*Excusée*).

POUR LA VILLE DE RENNES ET SON CCAS :

Titulaires : M. Cyrille MOREL, Mme Gaëlle ROUGIER, 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 (*Excusée*), M. Nicolas GAUVAIN.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Élus CFDT : Titulaires : M. Dominique MILLET, Mme Violaine POUBANNE, M. Raphaël DE CORTES, M. Olivier BARBET, M. Joakim LE GUENNEC,
Suppléants : M. Stéphane LALLIER (*excusé*), 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, M. Yves MARTIN (*excusé*), Mme Laurence GUERIN (*excusée*).

Élus SUD : Titulaires : Mme Magali REDOUTE (*excusée*), M. Stéphane MORANDEAU, Mme Virginie BARROIS, Mme Magali FERLICOT.
Suppléants : M. Axel LE PAGE (*excusé*), Mme Laurence DELORME (*excusée*), M. Didier LEBRETON, M. Paul MERCERE RUBION (*excusé*).

Élus CGT : Titulaires : M. Philippe CHAVROCHE, M. Frédéric MICHEAU (*excusé*)
Suppléants : Mme Nathalie BOUGUET (*excusée*), M. Ludovic BOURGEAULT.

INFORMATIONS PRÉALABLES

Pour le syndicat FO, madame Véronique COLOMBEL est remplacée par monsieur Denis LOISEAU. Pour le syndicat SUD, madame Magali REDOUTE est remplacée par monsieur Didier LEBRETON. Pour le syndicat CGT et UGICT-CGT, monsieur Frédéric MICHEAU est remplacé par monsieur Ludovic BOURGEAULT.

1 - DÉCLARATIONS PRÉALABLES

Mme POUBANNE (CFDT) aborde la problématique du narcotrafic à Rennes et ses alentours, ses conséquences sur les agents et les usagers et demande à ce que les coupes budgétaires ne concernent pas les secteurs concernés. Elle revient ensuite sur le refus d'attribution d'Autorisation Spéciale d'Absence aux agents touchés par les inondations de janvier 2025 et les coupes budgétaires annoncées qui ne devaient pas toucher les agents mais éventuellement entraîner des baisses de service public. Elle souhaite savoir qu'elle sera la priorité donnée au remplacement des temps partiels, aux départs anticipés à la retraite. Enfin, elle évoque la question de l'égalité Femme-Homme et appelle à la mobilisation le samedi 8 mars.

M. LOISEAU (FO) revient sur l'accès au CET pour les agents annualisés à la DEE, le refus de l'octroi d'ASA aux agents touchés par les inondations et demande une révision de la position de l'employeur. Il traite ensuite la présentation des coupes budgétaires faite par la DRH, et voit un lien avec de récents refus d'autorisations d'absence pour nécessités de service. Son syndicat demande que le droit syndical soit respecté et les autorisations d'absence énumérées dans le protocole de l'activité syndicale soient accordées.

Mme BARROIS (SUD) évoque le récent vote du PLFSS et son impact sur les fonctionnaires. Elle demande à l'employeur le maintien de la rémunération à 100% en cas d'arrêt maladie. Elle revient ensuite sur la situation internationale, la montée de la droite aux États-Unis et en Allemagne puis sur divers faits divers impliquant des militants d'extrême-droite.

M. MORANDEAU (SUD) poursuit et appelle à venir manifester le samedi 8 mars 2025 pour les droits des femmes. Il alerte sur la montée de l'extrême droite au pouvoir en Europe qui rime avec un recul des droits des femmes. Enfin, il insiste sur la problématique des Violences Sexistes et Sexuelles et conclut sur le droit des femmes migrantes, des femmes handicapées,

M. CHAVROCHE (UGICT-CGT) revient sur la demande de la CGT de désignation d'un référent VSS au sein de la FSSSCT, les demandes d'autorisations d'absence pour les agents concernés par les inondations et demande également une révision de la position de l'employeur. Ensuite, il évoque l'enquête administrative au sein du Conservatoire, demande la date de la réunion d'information et le recrutement de la nouvelle directrice. Puis, il réclame des informations au sujet de l'avenir de l'atelier ventilation de DPB MR, évoque le PLFSS, le plafonnement à 90% des indemnités en cas d'arrêt maladie et la suppression GIPA. Pour finir, il appelle à la manifestation du 8 Mars 2025 pour les droits des femmes et réitère sa demande de résultats de l'enquête sur les règles incapacitantes.

Mme ROUSSET (vice-présidente déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue Social) indique que toutes les réponses à ces questions seront apportées dans les lieux appropriés.

POINT 2 : DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DE SÉANCE

Madame Violaine POUBANNE et monsieur Cyrille MOREL sont respectivement désignés comme secrétaire et secrétaire-adjoint de séance.

POINT 3 : APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX DU 21 NOVEMBRE 2024 ET DU 10 DÉCEMBRE 2024 (AVIS)

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les procès-verbaux des Comités Sociaux Territoriaux du 21 novembre 2024 et du 10 décembre 2024 :

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

POINT 4A : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DU PATRIMOINE BÂTI – PARC AUTO : RÉORGANISATION DU SERVICE (AVIS)

Le service Parc Auto est chargé d'une part de mettre à disposition les véhicules et équipements techniques nécessaires aux services et d'autre part de renforcer leurs moyens par la mise à disposition de moyens de transport et travaux publics.

La dernière réorganisation qui a eu lieu en 2022 s'articulait autour d'une redéfinition des périmètres de responsabilité des cadres A et des cadres B, d'un renforcement de l'Unité achat, de la prise en charge des achats des voitures et cycles de la DMA par le service Parc Auto et d'une modification des horaires (hors Unité Transport).

Le bilan de cette réorganisation est positif.

Une présentation a été faite aux agents du service Parc Auto en janvier 2024 et aux organisations syndicales en décembre 2024.

Au Comité Emploi du 18 mars 2024, la transformation d'un poste de mécanicien VL en AM1 Responsable de l'Unité Cycles et Motocycles nouvellement mise en place et le redéploiement d'un poste de mécanicien PL en mécanicien Cycles et Motocycles ont été validés.

La mise en œuvre d'une organisation permettant de réduire l'impact écologique et maîtriser les dépenses tout en garantissant une disponibilité des moyens au profit des services se décline autour de plusieurs axes :

- Faire face à l'augmentation de la charge de travail liée à la réparation des cycles et motocycles,
- Améliorer la conduite des activités de maintenance,
- Fiabiliser les informations liées aux contrôles obligatoires et améliorer leur réalisation,
- Améliorer la gestion des pools, augmenter leur nombre et type, coordonner les convoyages,
- Améliorer la formation des utilisateurs,
- Donner une meilleure lisibilité du métier de magasinier au sein du service Parc Auto.

Pour ce faire, plusieurs phases d'évaluation avec les services et les agents ont été réalisées.

Suites à ces évaluations en découlent les propositions suivantes :

- 1- Mise en place d'une Conduite de maintenance
 - Transformation d'un poste de Chauffeur remplaçant sur engin vacant \ Catégorie C \ Parcours 2 (TM_13044) en poste de Technicien Territorial, Responsable de la Conduite de maintenance \ Catégorie B \ Parcours 1.
- 2- Modification de l'organisation de l'Unité Transport avec l'intégration de la gestion des pools et des missions de convoyage :
 - Transfert d'un poste de l'Unité Gestion des parcs et carburants (TM_95703) vers l'Unité Transport (missions de l'agent actuellement en poste maintenues en l'état) ;
 - Modification d'un poste de Chauffeur de camion \ Catégorie C \ Parcours 2 (TM_13050) en poste de Chauffeur Véhicule Léger, Convoyeur \ Catégorie C \ Parcours 1.
- 3- Mise en place d'une centralisation des contrôles obligatoires
 - Modification d'un poste de Mécanicien Véhicules Légers \ Catégorie C \ Parcours 3 (TM_13020) en poste de Chargé de l'administration des contrôles obligatoires \ Catégorie C \ Adjoint Technique \ Parcours 2.
Cette évolution ne sera à mettre en place qu'au départ de l'agent actuellement en poste (retraite courant 2025).
- 4- Renforcement de l'équipe de convoyage
 - Création d'un poste de Chauffeur de camion Poids Lourds et Véhicules Légers, Convoyeur \ Catégorie C \ Adjoint Technique \ Parcours 2.
- 5- Mise en place d'un parcours de formation
 - Création d'un poste de Formateur et Conseiller Technique \ Catégorie B \ Technicien Territorial \ Parcours 1.
- 6- Changement de dénomination du poste de Magasinier
 - Dénomination proposée à intégrer dans le référentiel métier de la Collectivité : Magasinier.ère en fournitures automobiles.
- 7- Modification de l'organigramme

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation sera progressive sur 2025 et 2026. Un bilan sera proposé en 2026.

*Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **la réorganisation du Parc-Auto** :*

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

**POINT 4B : PÔLE INGÉNIÉRIE ET SERVICES URBAINS – DIRECTION DE LA VOIRIE /
DIRECTION DE L'ASSAINISSEMENT / DIRECTION DES JARDINS ET DE LA
BIODIVERSITÉ / DIRECTION DE L'ESPACE PUBLIC ET DES INFRASTRUCTURE : MISE EN
PLACE D'UNE ORGANISATION TRANSVERSALE POUR LA GESTION DES MILIEUX
AQUATIQUES ET LA PROTECTION CONTRE LES INONDATIONS (GEMAPI) (AVIS)**

Rennes Métropole exerce la compétence Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI) depuis 1er janvier 2018.

Cette compétence comprend notamment la gestion des ouvrages de protection contre les inondations qui est assurée, en fonction de la nature de ces ouvrages, par plusieurs Directions du Pôle Ingénierie et Services Urbains : la Direction de l'Assainissement, la Direction des Jardins et de la Biodiversité et la Direction de la Voirie.

Cette compétence se répartit en plusieurs missions :

- Connaître les aléas
- Prévoir l'inondation et la gérer
- Protéger les secteurs à enjeux
- Réduire la vulnérabilité au risque

Plusieurs directions sont impliquées dans l'organisation :

- L'unité Études Hydrauliques de la Direction des Espaces publics et des Infrastructures (DEI-UEH)
- La cellule Ouvrages d'Art du service Gestion Trafic et Sécurité de la Direction de la Voirie (DVGTS)
- La Direction de l'Assainissement (DA)
- La Direction des Jardins et de la Biodiversité (DJB)
- Le service Gestion des Risques Urbains (GRU)

Néanmoins, il apparaît nécessaire :

- De renforcer les moyens des directions gestionnaires par rapport à l'évolution de leur patrimoine et à l'extension de leurs missions de gestion.
- D'assurer une mission de coordination entre les différents gestionnaires d'ouvrages et d'équipements en lien avec la protection contre les inondations. La Direction de la Voirie assurera cette mission.

Il s'agit donc de faire évoluer les organisations suivantes :

- De l'Unité Gestion du Domaine Public/Ouvrages d'Art métropolitains du service Gestion, Trafic & Sécurité de la Direction de la Voirie liée à ces missions.
- De la Direction de l'Assainissement.

Par ailleurs, depuis 2023, une taxe dédiée permet de financer cette compétence. Les postes proposés seront financés à taxe constante sur ce mandat.

La DEI-UEH a organisé une série d'ateliers pour dresser le bilan, prioriser les actions à réaliser et définir l'organisation cible.

L'organisation a ensuite été présentée aux agents de la DVGTS et de la DA.

Il est ainsi proposé :

- Le renforcement de l'unité ouvrages d'art de DV GTS par la création d'un poste d'ingénieur en charge de la gestion des ouvrages liée à la Protection contre les Inondations. L'agent sera en outre chargé d'encadrer les techniciens ouvrages d'art de l'Unité, sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'Unité Gestion.
- Le renforcement de l'unité métrologie de la DA (service Contrôle Qualité) par la création d'un poste de technicien instrumentiste Prévention des Inondations qui viendra renforcer l'équipe actuelle de 3 instrumentistes en charge des installations d'assainissement.
- La contribution de la DEI-UEH se fera à moyens constants, via la priorisation des projets dans le plan de charge.

Un bilan du fonctionnement de cette organisation sera réalisé fin 2025 et présenté aux organisations syndicales début 2026.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur la mise en place d'une organisation transversale pour la GEMAPI :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable à l'unanimité
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			

Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	15			

POINT 4C : DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES – DIRECTION DE LA COMMUNICATION – SERVICE INFORMATION MULTIMÉDIA : AJUSTEMENTS DE LA RÉORGANISATION DU SERVICE INFOCOM – INFORMATION MULTIMÉDIA (AVIS)

En 2022, les outils Infocom ont fait l'objet d'une évaluation du lectorat. Elle a révélé ou confirmé certains changements de comportement chez les usagers.

De ce fait, il a été décidé que le service Infocom devait adapter ses publications. Cela s'est traduit par :

- La fusion des magazines de la Ville Les Rennais et de la Métropole, Rennes métropole magazine en juin 2022 et le retour à une édition mensuelle.
- Une nouvelle stratégie éditoriale sur les réseaux sociaux,
- La refonte du site internet, la réaffirmation et la simplification de l'information sur le site web.

Tout cela a nécessité la réorganisation du service InfoCom, validée par le CST le 8 juin 2023.

Lors du passage en CST, il avait été convenu de faire un bilan sur la réorganisation du service Information multimédia après 1 an de fonctionnement.

Cependant, en 2023 et 2024, le service a connu plusieurs arrêts maladie, dont 4 ont été identifiés comme dus, au moins en partie, à la charge de travail et à l'inquiétude liée à la réorganisation et aux missions multiples et superposées.

Des renforts ont été mis en place à partir d'avril 2024 pour pallier les absences.

La responsable de service a alors sollicité un accompagnement de Coprod pour seconder le service dans ces changements.

Enfin, trois départs à l'été-automne 2024 ont ouvert des possibilités de réajustements supplémentaires, qui ont aidé à dépasser certaines problématiques ou certains blocages.

L'accompagnement de Coprod a commencé en janvier 2023 et s'est terminé en octobre 2024.

Les temps d'écoute des agents ont été nombreux, tant avec la responsable de service et le directeur de la communication que sans la hiérarchie, directement entre les agents et Coprod.

L'organisation de l'équipe a été ajustée en fonction des propositions élaborées collectivement et des opportunités ouvertes par les nouveaux recrutements.

Il est apparu nécessaire de dissocier les missions de Rédacteur en chef adjoint et de Secrétaire de rédaction et de renforcer la rédaction en chef du journal mensuel.

Un poste de Journaliste multimédia 100% a également été transformé en poste de journaliste multimédia à (50%) et rédactrice en chef adjointe (50%).

Par ailleurs, l'équipe s'appuie sur les compétences, larges et avérées, de la directrice artistique, rattachée à ArtCom.

Il est ainsi proposé :

- La transformation d'un poste de "Chargée de production" (cat B) en journaliste multimedia (catA) Numériquement parlant, les missions multimédia perdent un mi-temps. Ce temps a été compensé par le poste cat B de Chargée de production.
L'équipe a également besoin d'appui pour les réseaux sociaux.
Un renfort de compétence sur les réseaux sociaux est donc nécessaire à l'équipe.
- L'évolution des missions d'expertise en direction artistique au service ARTCom
La réorganisation du service et la nouvelle formule du journal ICI Rennes ont entraîné une importante évolution des missions de la graphiste en charge de la direction artistique du magazine, rattachée au service ArtCom. 85 à 90% de ses missions sont ainsi directement liées aux besoins du service INFOCOM. Les missions effectuées nécessitent une forte expérience complétée d'une expertise artistique et technique ainsi qu'une autonomie et niveau de responsabilité supérieurs à un grade de technicien B. Au regard de ces missions, il est proposé de transformer ce poste en un poste de catégorie A (attaché).

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur les ajustements de la réorganisation du service INFOCOM :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		4	

POINT 5 : PÔLE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT AMÉNAGEMENT – SERVICE INTERNATIONAL ET EUROPE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ASTREINTES À L'OCCASION DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS À L'ÉTRANGER ET DES ACCUEILS DE DÉLÉGATIONS ÉTRANGÈRES (AVIS)

Le Service International et Europe est un service mutualisé Ville de Rennes / Rennes Métropole, composé, au 1^{er} septembre 2024, de 9 agents titulaires (un responsable de service, 5 chargées de mission, une assistante administrative et budgétaire et deux assistantes administratives).

Il conduit la politique publique d'ouverture à l'Europe et à l'international des deux collectivités.

Dans le cadre de son activité, le service International et Europe organise régulièrement des missions à l'étranger et des accueils de délégations étrangères. Ces activités impliquent une disponibilité accrue, sur des plages horaires étendues, des agents concernés. Cela implique aussi des temps de trajets parfois longs lors des déplacements à l'étranger.

Il s'agit donc pour le service, de procéder à la mise en place de son organisation du temps de travail afin de définir :

- La récupération de certains déplacements qui ne sont actuellement pas pris en compte,
- L'organisation d'un système d'astreintes pour prendre en compte la mobilisation des agents à l'occasion de certains déplacements et d'accueils de délégations étrangères.

Cette proposition d'organisation du temps de travail du service International et Europe a été construite en plusieurs étapes, sous l'impulsion des orientations données par le Directeur général adjoint du Pôle Stratégie Développement Aménagement.

Les agents ont été consultés à plusieurs reprises notamment à l'occasion de différentes réunions.

Les organisations syndicales ont été informées le 10 décembre 2024.

Il est ainsi proposé :

- Pour tout déplacement à l'étranger impliquant un trajet de plus de 5 heures entre Rennes et le lieu de destination, et dont les conditions d'organisation nécessitent que le trajet (aller et/ou retour) soit effectué en-dehors de journées normalement travaillées :
 - Pour les agents de catégorie A (qu'ils soient à 39h ou non) : récupération des temps de trajet à hauteur d'une heure pour une heure, dans la limite de 15 heures, donnant droit à récupération dans les deux semaines suivant le retour du séjour ;
 - Pour les agents de catégorie B et C : récupération des heures supplémentaires selon les mêmes règles que pour les agents de catégorie A sur la génération des heures et les plafonds. Mais avec le traitement des majorations selon les règles générales de la Collectivité appliquées aux heures supplémentaires.
- Pour tout déplacement à l'étranger ou accueil de délégation étrangère d'une durée supérieure à 3 jours, en fonction de nécessités de service, l'encadrement pourra mettre en place un système d'astreinte pour un agent parmi :
 - Les agents participant au déplacement,
 - Les agents mobilisés par l'accueil de la délégation.

Les règles d'indemnité d'astreinte et d'intervention restent les mêmes que celle de la Collectivité.

Un bilan sera réalisé après un an de fonctionnement de cette nouvelle organisation du temps de travail.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'organisation du temps de travail du service et les astreintes à l'occasion des déplacements professionnels à l'étranger et des accueils de délégations étrangères :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFTD	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO			4	

M. Jérôme JOURDAN			X
Mme Fabienne LE GOFF			X
M. Christophe AUFFRET			X
M. Denis LOISEAU			X
Pour SUD			
	4		
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			
	2		
M. Philippe CHAVROCHE	X		
M. Ludovic BOURGEAULT	X		
TOTAL DES VOIX	11		4

**POINT 6 : PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE – DIRECTION DES SPORTS :
PATINOIRE "LE BLIZZ" – CHOIX DU MODE DE GESTION – PRINCIPES DE LA
DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC DE LA PATINOIRE MUNICIPALE (AVIS)**

La patinoire municipale de Rennes est entrée en service en 2001 et a été gérée dès lors par contrat d'affermage.

Sa gestion est actuellement assurée par la Société Publique Locale CITEDIA METROPOLE. Le contrat a été signé le 27 décembre 2017 avec une prise d'effet à la date du 1^{er} janvier 2018 pour une durée de huit ans. Il se terminera le 31 décembre 2025.

Le service public est concédé dans le cadre d'une convention de délégation de service public.

La première question à laquelle se doit de répondre la Ville de Rennes est le choix du mode de gestion du service dont elle a la charge.

Un tel choix relève de l'appréciation du Conseil Municipal.

Les différents montages juridiques possibles sont les suivants :

- La gestion directe (régie) qui implique une maîtrise totale de la gestion de l'activité par la Ville de Rennes, avec en corollaire une responsabilité juridique, financière et technique elle-même totale, donc en assumant également tous les risques. La nécessité de continuité du service induit un effectif coûteux,
- La gestion déléguée ou externalisée qui présente l'avantage d'une exploitation réalisée par un professionnel parmi laquelle se trouvent :
 - o La régie intéressée, mode de délégation mixte dans lequel le délégataire est chargé de faire fonctionner le service et qui est rémunéré par la Collectivité,
 - o La gérance qui repose sur les mêmes principes que la régie intéressée mais s'en distingue par le fait que la Collectivité décide seule de la fixation des tarifs applicables aux usagers.
 - o L'affermage : les ouvrages et installations techniques nécessaires au service ne sont pas réalisés par le délégataire (fermier) mais par la Collectivité qui les remet au fermier qui assure leur entretien courant et la gestion du service. Ce mode de gestion permet à la collectivité de transférer le risque d'exploitation et commercial à son délégataire
 - o La concession : forme la plus externalisée de délégation. Le concessionnaire se voit confier non seulement la gestion du service (comme dans l'affermage) mais également de réaliser les investissements nécessaires (construction d'ouvrages, acquisition des biens nécessaires au service...).

Le recours à une entreprise délégataire de service public par contrat de concession de services publics apparaît préférable à tout autre mode de gestion pour les raisons suivantes :

- La gestion directe nécessiterait la création d'une régie, avec du personnel dédié et spécialisé, impliquant l'application d'un régime juridique pouvant être de nature à alourdir la gestion courante du service.
- À contrario, le recours à une entreprise spécialisée permet de mettre à disposition du service, du personnel d'encadrement ou d'exécution disposant d'une expertise et d'un savoir-faire en ce domaine qui est déjà en place.
- Les entreprises spécialisées disposent d'un savoir-faire technique important et de services généraux de nature à assurer la continuité du service public.

Par conséquent, le choix d'une délégation de service public par affermage, est envisagé. Dans ce type de contrat, la Collectivité se limite à confier les biens existants nécessaires au fonctionnement du service public à un Délégué. Ce dernier en assure l'entretien et la maintenance. Ainsi, la Collectivité délègue à l'exploitant la responsabilité de l'exécution du service public, moyennant une rémunération perçue sur les usagers.

Le délégataire supporte l'aléa économique tenant à l'évolution de l'activité.

D'autre part, la Société Publique Locale "Citédia Métropole" étant compétente, il semble tout à fait opportun de lui confier, après négociation, la délégation de service public de la patinoire.

Cette solution offre une sécurité à tous les acteurs au regard des évolutions à venir en cours de contrat et une stabilité de l'économie d'ensemble du contrat au regard de l'influence négative que pourraient avoir ces évolutions sur les offres en cas de procédure ouverte.

Eu égard au statut de "Citédia Métropole", la Ville de Rennes contractera avec la SPL selon le régime de la quasi-régie.

Par ailleurs, considérant ces éléments et leur temporalité, une durée de contrat comprise entre 6 et 8 ans serait plus adaptée. Cette durée correspond à ce qui est communément préconisé et mis en œuvre sur ce type de contrat.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur le choix du mode de gestion de la patinoire municipale :

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO		4		
M. Jérôme JOURDAN		X		
Mme Fabienne LE GOFF		X		
M. Christophe AUFFRET		X		
M. Denis LOISEAU		X		
Pour SUD			4	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
Mme Magali FERLICOT			X	
M. Didier LEBRETON			X	

Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	7	4	4	

POINT 7 : PÔLE RESSOURCES - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES - SERVICE PILOTAGE, FINANCES ET SYSTÈMES D'INFORMATION RH - MISSION PILOTAGE ET SI RH : PRÉSENTATION DES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2023 POUR LES 4 ENTITÉS (AVIS)

Instauré par la loi de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) est un outil d'information, d'aide à la décision et de dialogue social comportant 120 indicateurs. Il remplace :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (ex « Bilan Social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif de la réalisation d'un RSU réside en la production d'un seul document par collectivité, permettant de répondre au plus de 120 indicateurs de la manière la plus complète possible.

Ce RSU 2023 est le troisième produit par la DRH et le deuxième produit à l'aide du module e-SEDIT Berger Levrault.

Ce module permet de répondre aux indicateurs RSU contenus dans le logiciel e.SEDIT (une cinquantaine – certains ne peuvent être exploités comme ceux sur la formation qui dépendent d'un autre logiciel) et faciliter l'extraction de ces données.

La campagne 2023 a été marquée par quelques changements au niveau :

- Rémunération,
- Santé et sécurité au travail,
- Formation,
- Mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Par ailleurs, la Collectivité a produit et publié les index Égalité Femme/Homme de la Ville de Rennes, de Rennes Métropole et du CCAS. Ils ont fait l'objet d'une présentation au CST de décembre 2024. Cet index égalité a pu être calculé par rapport aux données saisies dans le cadre du RSU.

Les campagnes RSU 2021 et RSU 2022 ayant permis d'affiner le paramétrage et la compréhension des indicateurs, il n'y a pas de changement particulier à souligner cette année. Les nouveaux indicateurs ont été livrés par notre éditeur SIRH et le paramétrage a été facilement contrôlé.

Malgré l'acquisition du module RSU et de la collecte de certaines informations auprès des autres services de la Direction des Ressources Humaines, il n'est toujours pas possible de répondre à tous les indicateurs. Sont concernées les données relatives à :

- La formation,
- La qualité de vie au travail,
- Les parcours professionnels.

Certaines données ne peuvent être, pour l'instant, récoltées faute de possibilité de fournir les données avec le niveau de détail attendu dans le RSU ou faute d'outil permettant de tracer ce type de données.

Une première présentation des données relatives au RSU 2023 a été faite aux organisations syndicales le 28 janvier 2025.

Cette rencontre a permis de présenter les changements réglementaires et de méthodologiques, ainsi que de présenter les principaux indicateurs.

Une deuxième présentation a été faite le 6 février 2025 qui a permis de soulever l'absence de données pour certains indicateurs.

La campagne RSU 2024 démarrera début 2025, et sera présentée aux organisations syndicales d'ici la fin de l'année 2025 concomitamment à la présentation de l'index égalité 2024.

Ce RSU 2024 sera marqué par une évolution des données sur la partie carrière, suite au passage en VRA, et par conséquent sur l'interprétation/ l'évolution de certaines données.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur **les rapports sociaux uniques 2023** :

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

POINT 8 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE PAIE CARRIÈRE : ACTUALISATION DES CRITÈRES INTERNES D'AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE, RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF (AVIS)

Dans le cadre de l'actualisation des lignes directrices de gestion (LDG), il est proposé d'ajuster les critères internes de déroulement de carrière, et de déterminer les conditions d'avancement de grade et de promotion interne pour le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs.

Sont concernés par cette actualisation :

Pour l'avancement de grade :

- Grades relevant de l'échelle C3 (catégorie C) :
 - o Modifier les critères pour les postes P3 et d'indiquer : "justifier de 8 ans de services en C2 OU avoir atteint le 9^{ème} échelon OU 12 ans avant l'âge légal de départ en retraite".

- Préciser que les agents occupant un poste de catégorie supérieure déroulent aux conditions statutaires.

Ceci concerne également les agents de maîtrise et les agents de catégorie B relevant du NES*.

- Grade de brigadier–chef principal : modifier les critères d'accès au grade de brigadier–chef principal et d'indiquer :
 - Gardiens–brigadiers non encadrants : "justifier de 8 ans dans le grade de gardien–brigadier OU avoir atteint le 9^{ème} échelon OU 12 ans avant l'âge légal de départ en retraite",
 - Gardiens–brigadiers encadrants : déroulement aux conditions statutaires
- Grade d'agent de maîtrise principal : suppression de la clause de sauvegarde pour les agents chargés de secteur DDRE.
- Grade d'administrateur général pour l'avancement à l'échelon spécial : déroulement aux conditions statutaires, ratio 100%
- Grades de conseiller supérieur socio–éducatif : ratio 100%
 - Agents occupant un poste P3 : déroulement aux conditions statutaires.
 - Agents en P1 ou P2 : avoir au moins 1 an dans le 9^{ème} échelon et 10 ans de services effectifs dans le grade de CSE ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau.
- Grade conseiller hors classe socio–éducatif : Occuper un poste classé P5 ou P6. Ratio : 100%.
- Tous les grades pour les critères de priorisation :
 - Priorité 1 "avis très favorable" : résultats et/ou investissement exceptionnels dans des projets et/ou des missions remplis de manière régulière et récurrente avec un engagement exemplaire. Cet avis donne lieu à un argumentaire écrit.
 - Priorité 2 "avis favorable" (priorité de référence) : missions réalisées de manière fiable et rigoureuse.
 - Priorité 3 "avis réservé" : progrès attendus dans l'exercice des missions. Cet avis donne lieu à un argumentaire écrit.

La priorisation n'est pas reportée d'une année sur l'autre. Si un agent en priorité 1 ou 2 n'est pas retenu deux années consécutives, il sera automatiquement proposé la 3^{ème} année, sauf non proposition et sous réserve du nombre de possibilités.

Pour la promotion interne :

- Cadre d'emplois des animateurs : retirer la condition de diplôme, celle-ci étant indiquée dans les fiches de poste
- Cadre d'emplois des conseillers socio–éducatifs : remplir les conditions statutaires et occuper un poste de conseiller socio–éducatif.
- Tous les cadres d'emplois pour les critères de priorisation :
 - Priorité 1 "avis très favorable" : résultats et/ou investissement exceptionnels dans des projets et/ou des missions remplis de manière régulière et récurrente avec un engagement exemplaire. Cet avis donne lieu à un argumentaire écrit.
 - Priorité 2 "avis favorable" (priorité de référence) : missions réalisées de manière fiable et rigoureuse.
 - Priorité 3 "avis réservé" : progrès attendus dans l'exercice des missions. Cet avis donne lieu à un argumentaire écrit.

La priorisation n'est pas reportée d'une année sur l'autre. Si un agent en priorité 1 ou 2 n'est pas retenu deux années consécutives, il sera automatiquement proposé la 3^{ème} année, sous réserve de la manière de servir et du nombre de possibilités.

Ces évolutions s'appliqueront aux avancements de grades et promotions internes prononcés au titre de l'année 2025.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'actualisation des critères internes d'avancement de grade et de promotion interne et des ratios d'avancement du grade de conseiller socio-éducatif :

	Pour	Contre	Abstention	Avis favorable
Pour la CFTD	5			
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO	4			
M. Jérôme JOURDAN	X			
Mme Fabienne LE GOFF	X			
M. Christophe AUFFRET	X			
M. Denis LOISEAU	X			
Pour SUD			4	
M. Stéphane MORANDEAU			X	
Mme Virginie BARROIS			X	
Mme Magali FERLICOT			X	
M. Didier LEBRETON			X	
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			2	
M. Philippe CHAVROCHE			X	
M. Ludovic BOURGEAULT			X	
TOTAL DES VOIX	9		6	

POINT 9 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES – MISSION PARCOURS PROFESSIONNELS : ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOYEUR (AVIS)

Notre collectivité est fortement impliquée dans la promotion de l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, à travers les politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire, ainsi qu'en tant qu'employeur. À cet effet, elle s'appuie sur les dispositifs d'insertion qui sont développés à l'échelle nationale ou locale.

Les actions menées à ce titre par l'employeur se sont déployées au fil du temps selon une logique d'opportunité, au gré des besoins exprimés par les directions ou de l'évolutions des dispositifs nationaux. Elles se juxtaposent les unes aux autres sans avoir fait l'objet jusqu'à ce jour d'une politique RH formalisée et structurée.

C'est pourquoi, dans le cadre de l'agenda social 2024/2027, la DRH s'est engagée à définir et formaliser la politique d'insertion professionnelle de l'employeur.

La démarche proposée se structure en deux temps complémentaires :

- Une première phase d'état des lieux global des actions engagées par l'employeur en matière d'insertion,
- Une deuxième phase consacrée à l'élaboration d'un document de cadrage de cette politique RH qui fera l'objet d'un passage en CST lors du 3^{ème} trimestre.

Les actions de l'employeur en matière d'insertion s'appuient principalement sur des dispositifs dont la mise en œuvre est pilotée au sein de la DRH par la mission Parcours Professionnels. À ce jour, elle s'appuie sur 3 dispositifs principaux :

- Les contrats aidés :
 - contrat unique d'insertion (CUI) : 38 nouveaux CUI chaque année
 - contrat emploi durable (CED) : 2 CED chaque année accueillis au CCAS
 - contrat adulte relais (CAR) : 3 CAR par le CCAS (DIAP)
- Le service civique : 25 à 35 volontaires sont accueillis
- L'apprentissage : 80 apprentis en 2023

Concourent également à cet objectif :

- Stages : 5317 demandes en 2024
- Accueil de personnes en situation de handicap : taux d'emploi des personnes handicapées de près de 9% au 31/12/2023 (contre 6 % pour le taux minimal légal).
- Dispositifs pilotés par les autres directions :
 - Mise à disposition de salariés d'associations intermédiaires
 - Dispositifs pilotés par la DAJE :
 - Chantiers citoyens
 - Dispositifs « Jobs à Rennes »
 - Les travaux d'intérêt général

L'engagement direct de nos collectivités par le biais de l'intégration des publics concernés au sein des effectifs représente donc en 2024 près de 3 M€ sur le budget de fonctionnement.

Afin d'établir un bilan d'ensemble de cette politique RH, il était indispensable de recueillir le regard des acteurs qui concourent à sa mise en œuvre, en interne comme en externe, et de leurs premiers bénéficiaires.

À cet effet, plusieurs rencontres ont été organisées entre juin et septembre 2024 sous des formats variables :

- Des groupes de travaux ont été proposés à 4 catégories d'acteurs internes : les responsables de service et encadrants de proximité, les maîtres d'apprentissage et tuteurs de personnes recrutées via l'un ou l'autre de ces dispositifs, les bénéficiaires de ces dispositifs et les organisations syndicales.
- Des rencontres avec les directions portant des politiques publiques dans le champ de l'insertion,
- Des rencontres avec trois partenaires de l'insertion.

Ces échanges ont mis en lumière des attentes, des souhaits d'évolution et d'amélioration sur plusieurs axes :

- Améliorer la communication interne sur les différents dispositifs
- Améliorer le process de recrutement et d'accueil des bénéficiaires
- Renforcer et valoriser le rôle des tuteurs
- Renforcer les suites de parcours
- Renforcer les collaborations entre la DRH et les acteurs de l'insertion (internes / externes)
- Renforcer la gouvernance et le pilotage de la politique RH insertion

L'état des lieux partagé ainsi que les pistes d'action évoquées à cette occasion serviront de point d'appui pour définir les lignes directrices et orientations stratégiques de cette politique RH. Ces orientations seront intégrées à un document cadre présenté en CST au cours du 3^{ème} trimestre 2025.

Les représentants du personnel ont émis les avis suivants sur l'état des lieux de la politique d'insertion professionnelle de l'employeur :

	Pour	Contre	Abstention	
Pour la CFDT	5			Avis favorable
M. Dominique MILLET	X			
Mme Violaine POUBANNE	X			
M. Raphaël DE CORTES	X			
M. Olivier BARBET	X			
M. Joakim LE GUENNEC	X			
Pour FO			4	
M. Jérôme JOURDAN			X	
Mme Fabienne LE GOFF			X	
M. Christophe AUFFRET			X	
M. Denis LOISEAU			X	
Pour SUD	4			
M. Stéphane MORANDEAU	X			
Mme Virginie BARROIS	X			
Mme Magali FERLICOT	X			
M. Didier LEBRETON	X			
Pour la CGT et l'UGICT-CGT	2			
M. Philippe CHAVROCHE	X			
M. Ludovic BOURGEAULT	X			
TOTAL DES VOIX	11		4	

POINT 10 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES : 2025 – 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 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 :

N°	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste / Nombre de poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste / Nombre de poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
1	PISU	Direction du Patrimoine bâti	Parc Auto	1 Chauffeur remplaçant ou chauffeuse	Adjoints techniques territoriaux	1 Responsable de la Conduite de maintenance	Techniciens territoriaux

				remplaçante sur engin			
2	PISU	Direction du Patrimoine bâti	Parc Auto	1 Mécanicien ou mécanicienne	Adjointes techniques territoriaux	1 Chargé ou chargée de l'administration des contrôles obligatoires	Adjointes administratives territoriaux / Adjointes techniques territoriaux

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

N°	Pôle	Direction	Service	Intitulé du poste / Nombre de poste	Cadre d'emploi du poste	Nouvel intitulé du poste / Nombre de poste	Nouveau cadre d'emploi du poste
3	DGS	Direction Communication	Rédaction Infocom	1 Chargé ou chargée de production	Rédacteurs territoriaux	1 Journaliste multimédia	Attachés Territoriaux
4	DGS	Direction Communication	Prestation graphique - DirCom	1 Graphiste chargé de la direction artistique des journaux métropolitain et municipaux	Techniciens territoriaux	1 Graphiste chargé de la direction artistique des journaux métropolitain et municipaux	Attachés territoriaux

	Pour	Contre	Abstention	Avis réputé avoir été donné
Pour la CFDT			5	
M. Dominique MILLET			X	

Mme Violaine POUBANNE			X
M. Raphaël DE CORTES			X
M. Olivier BARBET			X
M. Joakim LE GUENNEC			X
Pour FO			
M. Jérôme JOURDAN		X	
Mme Fabienne LE GOFF		X	
M. Christophe AUFFRET		X	
M. Denis LOISEAU		X	
Pour SUD			
M. Stéphane MORANDEAU	X		
Mme Virginie BARROIS	X		
Mme Magali FERLICOT	X		
M. Didier LEBRETON	X		
Pour la CGT et l'UGICT-CGT			
M. Philippe CHAVROCHE		X	
M. Ludovic BOURGEAULT		X	
TOTAL DES VOIX	4	6	5

Ville de Rennes :

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

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

**POINT 11 : PÔLE RESSOURCES – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES –
DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITÉ, RESSOURCES ET DIALOGUES - MISSION
DIALOGUE SOCIAL : SUITES À DONNER ET QUESTIONS DIVERSES (INFORMATION)**

L'UGICT-CGT souligne les difficultés de poser toutes leurs questions en réunions et demande une date pour avoir un retour sur l'enquête administrative au CRR.

La DRH répond qu'elle se tiendra le 20 mars 2025.

Clôture de séance à 11h16