

**C.T. LOCAL
DU 16 NOVEMBRE 2016 A 14H**

Compte-rendu

Représentants titulaires présents :

- collectivité : BOUILLON René, JOULAUD Françoise, SIMON Denis,
- personnel : ORAIN Jean-Luc, PATEUX Sophie, TOUCHAIS Sophie, DANET Géraldine

Représentant(s) titulaire(s) excusé(s) :

- collectivité : LE GOFF Janine
- personnel : aucun

Représentants suppléants présents :

- collectivité : aucun
- personnel : RICHARD Stéphane

ORDRE DU JOUR

- **organisation : transfert de personnel voirie à Rennes Métropole (suppression de poste)**
- **carrière et rémunération : R.I.F.S.E.E.P. et P.P.C.R.**
- **formation : plan de formation 2017**
- **réglementation : présentation du bilan social 2015**
- **organisation : information modification de la composition des représentants du personnel (représentant qui quitte la Commune)**
- **questions diverses**

La séance a débuté à 14h10.

--> Il a été abordé la finalisation du transfert de la compétence voirie à Rennes Métropole par le transfert des agents.

- **LE TRANSFERT DE LA COMPÉTENCE VOIRIE**

La Métropole, créée au 1^{er} janvier 2015, est compétente depuis cette date pour la création, l'aménagement et l'entretien de la voirie antérieurement communale. Le périmètre de cette compétence est celui du domaine public communal de la voirie et de ses dépendances. Les cheminements doux, situés hors du domaine public routier, mais identifiés au titre du schéma directeur des liaisons cyclables de Rennes Métropole, seront également intégrés dans le transfert de compétence. Par contre, il n'intègre pas la propreté, le déneigement et les espaces verts. Il n'intègre pas non plus les illuminations et le fleurissement qui resteront de compétence communale.

Par ailleurs, la loi impose le transfert des routes départementales aux Métropoles au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Aussi, afin de ne pas mettre en place successivement deux organisations, il a été décidé de demander aux communes de continuer à exercer la compétence voirie au nom et pour le compte de Rennes Métropole en 2015 et 2016, via des conventions de mandat. Pour Chavagne, la convention de mandat a été adoptée par une délibération du 15 décembre 2014.

Ainsi, à partir de 2017, Rennes Métropole devra assurer directement l'entretien, la maintenance et l'aménagement de l'ensemble des réseaux routiers anciennement communal et départemental. Ce changement entraîne le transfert des agents exerçant leurs fonctions pour tout ou partie dans le champ de la compétence voirie telle que définie.

▪ PRINCIPE RETENU POUR LA MISE EN ŒUVRE DU TRANSFERT DES AGENTS

Le transfert de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale est régi par l'article L5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales qui prévoit :

- un transfert de droit pour les agents intervenant à 100 % sur la compétence transférée ;
- un transfert possible sur la base du volontariat pour les agents intervenant partiellement sur la compétence transférée.

Compte tenu du découpage de la compétence voirie (maintien de la compétence communale pour l'entretien des chemins ruraux, des cheminements modes doux, et la viabilité hivernale notamment) et de l'organisation des services techniques, qui induit souvent une grande polyvalence des agents qui interviennent sur l'espace public (espaces verts, voirie, propreté) tel qu'il a été décidé à Rennes Métropole, la majorité des agents communaux concernés par le transfert n'exercent leurs fonctions qu'en partie sur la compétence voirie.

Dans ce cas, les dispositions de l'article L5211-4-1 du CGCT prévoit la possibilité de proposer aux agents concernés le transfert vers la Métropole. En cas de refus, l'agent est mis à disposition de la Métropole pour la portion du temps qu'il consacre à la compétence transférée. Afin d'éviter cette modalité de mise en œuvre et de garantir un fonctionnement opérationnel du futur service de voirie métropolitaine, il a été convenu que chaque commune doit transférer un nombre entier d'ETP. Les pourcentages de temps passé par l'ensemble des agents sur la compétence voirie ont ainsi été identifiés, afin de les cumuler pour établir un nombre de postes arrondi.

Pour la commune de Chavagne, 2 postes/agents doivent ainsi être transférés à la métropole au 1^{er} janvier 2017.

▪ DEMARCHE MISE EN ŒUVRE ENVERS LES AGENTS

Au regard de ces décisions, deux situations de transfert étaient à distinguer :

- les agents à 100% sont transférés automatiquement ;
- les autres agents sont transférés sur la base du volontariat, et en accord avec la Commune.

Afin d'informer au mieux les agents sur les conditions de transfert, des réunions collectives ont été proposées en mai 2016 aux agents susceptibles d'être transférés. L'organisation de la future direction de la Voirie de Rennes Métropole a été présentée, notamment la mise en place de plateformes territoriales. Des informations "Ressources Humaines" ont également pu être communiquées. Les fiches de postes ont été remises.

Les agents ont ensuite formulé leurs vœux en termes d'affectation et de métier, par priorité. Pour garantir une bonne connaissance du patrimoine géré par Rennes Métropole en 2017, les agents devaient se positionner au sein de la plateforme de rattachement de leur commune.

En juin, des entretiens individuels leur ont été proposés pour affiner leur situation et notamment les conditions d'accueil (rémunération). Des simulations de salaire leur ont été remises.

Rennes Métropole a établi un organigramme cible en respectant au maximum les choix des agents. Tous les agents volontaires ont été positionnés sur un de leur choix, en majorité sur leur choix n° 1. Un nouveau courrier a été envoyé aux agents en juillet :

- pour les agents transférés de droit : information sur leur affectation ;
- pour les agents à temps partiel sur la compétence : information sur leur affectation et demande d'accord écrit.

▪ CONDITIONS JURIDIQUES ET SOCIALES DU TRANSFERT

Conformément à l'article L5211-4-1 et L5217 du CGCT, si le régime indemnitaire dans la commune est plus favorable qu'à Rennes Métropole, les agents bénéficient d'un maintien individuel. En revanche, s'il est moins favorable, les agents bénéficient du régime indemnitaire de Rennes Métropole.

▪ AGENTS CONCERNES PAR LE TRANSFERT

A l'issue de la procédure mise en place, 2 agents sur les 2 ETP à transférer ont donné leur accord pour un transfert au 1^{er} janvier 2017.

Les postes transférés sont supprimés du tableau des effectifs. La délibération soumise au conseil municipal est annexée au présent rapport.

Les représentants du personnel du Comité Technique local ont émis un avis favorable sur la délibération jointe, en particulier sur les deux points suivants :

- le transfert de 2 postes occupés par des agents, lesquels sont donc transférés au 1^{er} janvier 2017 ;
- la suppression de 2 postes du tableau des effectifs de la Commune de Chavagne.

Par voie de conséquence, une présentation de la nouvelle organisation du pôle technique, à compter du 1^{er} janvier 2017, a été présentée aux membres du Comité Technique local.

--> Dans le prolongement de la séance du Comité Technique local du 15 juin 2016, un point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) et du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération » (P.P.C.R.), a été présenté.

Le document ci-annexé au compte-rendu a été présenté et soumis à un avis favorable du Comité Technique local.

Les représentants de la collectivité ont ensuite proposé de revaloriser le régime indemnitaire mensuel existant lors du passage au R.I.F.S.E.E.P., soit : + 3% en 2017 et + 3% en 2019.

Il a été rappelé que le R.I.F.S.E.E.P. nécessite, pour être applicable à l'ensemble des agents, une série de décrets et d'arrêtés qui ne sont pas tous publiés au journal officiel à ce jour.

--> Le plan de formation pour l'année 2017 établi au vu des retours des entretiens professionnels (pôle technique : 0 entretien réalisé en 2016) a été présenté.

Les formations sont classées par ordre de priorité de 1 (la plus importante) à 3 (la moins importante), à savoir :

- priorité 1 : hygiène, sécurité, prévention et réglementation
- priorité 2 : cœur de métier
- priorité 3 : transversale au métier

Aussi, il a été rappelé qu'il est obligatoire de réaliser les entretiens professionnels annuels (agent/ supérieur hiérarchique direct) et ce, dans le temps imparti, afin de prendre en compte les besoins en formation des agents pour l'établissement du plan de formation annuel.

--> Le bilan social 2015 a été présenté. L'absence de comparaison dans le temps a été soulevée, celle-ci est justifiée par la non réalisation du bilan social 2013.

--> Dans le cadre du départ d'un agent au 1^{er} janvier 2017, la modification de la composition des représentants du personnel est soulevé, aussi, en cas de vacance, pour quelque cause que ce soit, du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste ou en cas de vacance d'un siège d'un représentant suppléant du personnel, au premier candidat non élu de la même liste. Lorsque la liste des candidats ne comporte plus aucun nom, l'organisation syndicale désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du comité technique éligibles au moment de la désignation.

Les représentants du personnel sont ainsi invités à désigner un nouveau membre, dès que possible, et ce avant la prochaine séance du Comité Technique local.

--> Une information a été faite sur les ouvertures et fermetures des services municipaux en 2017. Enfin, une réunion du personnel est prévue le 15 décembre 2016 et le Maire adressera ses vœux au personnel communal le 12 janvier 2017.

Fin de la séance à 16h30.

Fait le 13 décembre 2016,

Le Président,

Les Secrétaires agent et élu,

BOUILLON René,
Maire