

# COMPTE-RENDU Comité Social Territorial 31 mars 2023



UNE SEULE PROMESSE

# CELLE DE VOUS DEFENDRE

Avec SUD faisons du possible notre réalité !



SUD CT Saint-Herblain

## Rapport RSU 2021 (Pour information)

Lors du Comité Social Territorial (CST) du 30 novembre 2022, SUD avait été le seul syndicat à débattre sur les dossier du RSU. En effet, les élu-es SUD avaient souligné que le Rapport Social Unique (RSU) de l'année 2021 ne pouvait pas être considéré comme réaliste en raison de l'impact de la crise sanitaire sur les données habituelles. SUD a également alerté les élu-es de la Ville de Saint-Herblain sur le nombre préoccupant de départs d'agent-es vers d'autres collectivités. Certains agent-es quittent leur poste en raison d'un manque de considération pour leur travail et de conditions de travail parfois dramatiques, exacerbées par un management toxique que la Ville ignore et ne cherche pas à éradiquer. Travailler à Saint-Herblain aujourd'hui n'est pas une perspective attirante. La Ville rencontre des difficultés à recruter de nouveaux agent-es, et on a parfois le sentiment que ça l'arrange...

Concernant la santé et la sécurité au travail, -lors du Comité Technique (CT) du 30 novembre 2022-, le syndicat SUD a regretté l'absence d'un plan de formation sur les risques psychosociaux (RPS) signé par la Ville. Les élu-es SUD ont également souligné une amélioration de l'engagement de la Ville envers les agents en situation de handicap, tout en encourageant la poursuite de ces efforts et en espérant qu'il ne s'agisse pas simplement de belles paroles. SUD a également rappelé la nécessité de rester vigilant sur le handicap non visible.

# **Il convient néanmoins de souligner que la mairie de Saint-Herblain a réalisé des économies grâce au jour de carence, pour un montant de 75 101 euros !**

Lors du Comité Social Territorial (CST) du 31 mars, le syndicat SUD a insisté auprès de la Ville afin qu'elle reste très attentive aux conditions de travail des agent-es. Bien que l'usure professionnelle affecte tout le monde, elle touche encore plus durement les agent-es en fin de carrière. L'allongement de la durée de la vie professionnelle via le report de l'âge de départ à la retraite accentue l'urgence de veiller à la bonne santé des agent.es jusqu'à leur départ de la collectivité en fin de carrière.

Concernant "l'absentéisme", l'année 2021 a été fortement marquée par la crise sanitaire, ce qui rend difficile la comparaison avec l'année 2020. Il convient néanmoins de souligner que la mairie de Saint-Herblain a réalisé des économies grâce au jour de carence, pour un montant de 75 101 euros.

Il est important de rappeler que le terme "absentéisme" est connoté et peut donner l'impression que les agent.es "se mettent eux-mêmes en arrêt", engendrant ainsi des sentiments de culpabilité injustifiés. Ce sont toujours les médecins qui prescrivent les arrêts de travail aux agents. Le terme "absentéisme" peut être perçu comme discriminatoire en raison de sa connotation négative. Pour promouvoir un langage inclusif, il est recommandé d'utiliser l'alternative plus neutre "non-présence", qui prend en compte les diverses raisons possibles d'absence sans attribuer de blâme à l'individu concerné.

## **LDG – Bilan de la Promotion interne – Campagne 2022 (Pour Information)**

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 années. Il est possible de procéder à leur révision en tout ou partie pendant cette période, sous réserve d'un avis préalable du Comité Technique. La mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours doit faire l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles prises pour leur application.

**La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 n'est pas à prendre à la légère, raison pour laquelle SUD avait voté contre au Comité Technique du 2 décembre 2020.**

### **LDG, qu'est-ce que c'est ?**

**Il s'agit en fait de définir les grandes lignes de la politique RH sur les 6 prochaines années et, surtout, de définir les règles pour vos futurs avancements de grade et promotions. Vous avez peut-être entendu parler du fait que, suite à la loi de casse de la fonction publique d'août 2019, vos promotions et avancements de grade ne passeront plus en CAP.**

**Oui, oui ! Vous avez bien compris, l'administration pourra prendre les décisions seule, sans aucun regard de vos organisations syndicales.**

**SUD a rappelé son opposition aux critères actuels de la promotion interne en raison de la place trop importante de l'avis de la hiérarchie qui manque de transparence, au détriment de l'ancienneté.**

