

# COMPTE-RENDU

## Comité Social Territorial

### 27 novembre 2023

### 1ère séance



#### Création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents municipaux Pour avis

Le décret n°2023-1006 du 31/10/2023, publié au Journal Officiel du 01/11/2023, crée une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (**la PEPA**) certains agent-es publics territoriaux.

#### **La paiera ou la paie pas !?**

Lors de la présentation budgétaire de juin 2023, SUD a souligné auprès du premier adjoint aux finances la nécessité d'une augmentation du pouvoir d'achat des agent-es. En août, par un tract, le syndicat SUD a directement sollicité le Maire pour étendre la prime aux agent.es de Saint-Herblain, prime déjà automatiquement attribuée aux fonctionnaires publiques d'État et de l'hospitalière. Cette revendication a également été portée par SUD lors du dernier Comité Social Territorial (CST). En outre, un courrier du syndicat SUD a été envoyé au Maire personnellement, insistant sur l'importance d'accorder cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, afin d'alléger les contraintes financières des agent-es. Le syndicat SUD remercie les élu-es de la Ville de Saint-Herblain d'avoir répondu à leur revendication et de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et leur demande d'en faire de même avec les chèques déjeuner !

#### Montant pour la prime de pouvoir d'achat

Le montant de la prime exceptionnelle s'échelonne entre 300 € et 800 €. Son montant forfaitaire est calculé en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- rémunération inférieure ou égale à 23 700 € : prime de 800 € ;
- rémunération supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 € : prime de 700 € ;
- rémunération supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 € : prime de 600 € ;
- rémunération supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 € : prime de 500 € ;
- rémunération supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 € : prime de 400 € ;
- rémunération supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 € : prime de 350 € ;
- rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 € : prime de 300 €.

Attention, elle est versée au prorata du temps de travail pour les temps partiels.

Le syndicat SUD est heureux pour les assistantes maternelles qui peuvent également bénéficier de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle. Elles qui ont toujours été écartées de toutes les primes !

# Malgré tout, nous demeurons fermement attachés à maintenir un dialogue social respectueux avec des relations cordiales et constructives !

## Déclaration du syndicat SUD suite aux propos tenu par l'adjoint au Personnel au Conseil Municipal du 9 octobre 2023.

Lors de la séance de ce conseil municipal, L'adjoint au Personnel, a publiquement déclaré "qu'un certain syndicat (...), s'appropriait de manière injustifiée une revendication concernant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle". Tout le monde a bien compris de quel syndicat il parlait !

Le 9 octobre 2023 à 15h58, tous les agent-es ont reçu un mail du Maire de Saint-Herblain via la DRH leur annonçant qu'avec les élus de la majorité il avait souhaité mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

À 16h39, le syndicat SUD a adressé un mail au Maire de Saint-Herblain (avec copie aux agent-es) pour le remercier de mettre en place la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, ainsi que la future augmentation du chèque déjeuner.

Autour de 17h30, L'adjoint au Personnel, a annoncé aux élu-es, aux agent-es et aux citoyen-nes que la Ville de Saint-Herblain avait décidé de mettre en place la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat... en rajoutant je cite : « Un certain syndicat s'approprie la prime etc... etc... »

Peut-être que cette annonce cafouillée de l'administration l'a irrité mais ce n'est pas une raison de traiter ouvertement un syndicat de la sorte, de sortir de sa neutralité. Il représente la collectivité. On ne cesse de rappeler aux agent.es leur devoir de réserve en toutes circonstances, il serait de bon ton que l'adjoint au personnel montre l'exemple !

Cette accusation est donc non seulement fausse, mais elle porte également atteinte à notre réputation et à notre travail.

Le syndicat SUD s'est investi depuis plusieurs mois sur ce sujet, comme en témoignent nos nombreuses communications. Nos actions ont toujours été guidées par une volonté de justice sociale et de défense des intérêts des agent-es de la Ville de Saint-Herblain.

La déclaration de l'élue, en charge du Personnel de la Ville constitue non seulement une méconnaissance de notre travail, mais surtout un manque de loyauté et de respect envers notre organisation. Une telle attitude compromet la collaboration et la confiance nécessaires entre élus et syndicats.

Il est primordial de rappeler que les revendications et les actions syndicales doivent être évaluées sur la base de leur mérite et de leur impact, et non sur l'identité du syndicat qui les porte. La déclaration de l'adjoint au Personnel a le potentiel de saper la légitimité de notre travail et de nos efforts, qui sont toujours alignés sur les intérêts et les besoins des agent-es que nous représentons.

Nous avons demandé à l'adjoint au Personnel de considérer l'impact de ses propos et de reconnaître que la valeur et la qualité du travail syndical ne devraient jamais être jugées en fonction de préjugés ou de préférences personnelles. Il est essentiel que tous les syndicats soient traités avec équité et respect, pour le bien des agent-es de la Ville de Saint-Herblain.

Nous sommes certains que la diffusion anticipée transmise par la direction générale avant l'annonce officielle de la Ville ait pu susciter de l'irritation chez l'élue au Personnel. Malgré tout, nous demeurons fermement attachés à maintenir un dialogue social respectueux avec des relations cordiales et constructives.

# **SUD a demandé si les jeunes retraité·es de la collectivité pouvaient prétendre à ce type de mission, aux vues de leur maigre retraite ?**

## **Régime indemnitaire des agents municipaux (Pour Avis)**

La délibération n°2019-125 du 16 décembre 2019 a établi un régime indemnitaire municipal basé sur divers critères professionnels, étendu depuis aux contractuels et modifié en termes de cotation de postes et de modulations. Il est indexé sur la valeur du point d'indice, récemment augmentée, et intègre une réévaluation du plafond de l'ISOE. Ces ajustements nécessitent une actualisation des montants pour le contrôle de la paie. Les conditions de maintien ou suppression de ce régime en cas d'absence sont précisées. Le comité social territorial est consulté avant le vote final du Conseil municipal prévu le 11 décembre 2023.

**Afin d'assurer une communication claire et précise sur ces sujets, le syndicat SUD a recommandé à la direction générale la création d'une FAQ (Foire Aux Questions) sur le portail E-toile. Cette FAQ devrait répondre aux questions fréquentes des agent-es concernant ces dispositions. De plus, les élu-es SUD ont suggéré un Guide Pratique des agents, en s'inspirant du modèle efficace établi il y a plusieurs années.**

**Dans le cadre de la gestion des absences pour raisons de santé au sein de la fonction publique territoriale, le syndicat SUD souhaite clarifier les règles relatives au maintien du régime indemnitaire :**

- En cas de congés pour maladie ordinaire (CMO), le régime indemnitaire est préservé dans les mêmes proportions que le traitement salarial, à savoir son intégralité durant les trois premiers mois d'absence (continus ou discontinus), puis une réduction de moitié pour les neuf mois suivants.**
- Pour les absences liées à une maladie professionnelle ou un accident de service/travail, le maintien intégral du régime indemnitaire est appliqué.**
- Durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le régime indemnitaire est suspendu.**
- Pendant les congés annuels, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, ou d'autorisation spéciale d'absence (ASA), le régime indemnitaire est intégralement maintenu.**

**Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT**

## **DRH - TDE : Suppressions de postes (Pour Avis)**

Le Conseil municipal, par la délibération n°2023-070 du 26 juin 2023, a actualisé les montants de vacation. Cette mise à jour fixe la rémunération des agents chargés de réaliser des enquêtes auprès des usagers, notamment pour l'évaluation du Projet Éducatif de Territoire (PEDT) impliquant les parents et enfants de 3 écoles. Les agents recrutés sur vacation doivent répondre à trois critères : missions spécifiques, travail discontinu dans le temps et une rémunération de 15€ par heure.

**Les élu-es SUD ont demandé que les agents puissent disposer de leur contrat au plus tard le 1er jour du commencement effectif de leur travail (vacataires et contractuelles), car ce n'est pas le cas actuellement. La direction générale a rappelé qu'il pouvait y avoir des retards mais que tout était fait pour que les contrats soient remis dans les temps aux agent-es. Comme les retards en la matière persistent année après année, le syndicat Sud considère que tout n'est pas mis en place pour ça, plaçant la collectivité dans l'illégalité. Cette donnée semble moins inquiéter la direction générale que lorsqu'il s'agit d'appliquer les 1607H.**

**SUD a demandé si les jeunes retraité·es de la collectivité pouvaient prétendre à ce type de mission, aux vues de leur maigre retraite ? La Ville n'a pas été en mesure de nous répondre mais s'est engagée à nous en fournir une.**

**Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT**

# le syndicat SUD demande que les pré instructeurs soient ciblés en catégorie B !

## **Passage délibérations RH au CA du CCAS le 12 12 2023 (Pour Avis)**

La convention entre la Ville et le CCAS a été validée par le Conseil Municipal le 9 octobre et par le Conseil d'administration du CCAS le 23 octobre, après un avis favorable du CST du 27 septembre 2023. À partir du 1er janvier 2024, le CCAS doit adopter des délibérations, le 12 décembre 2023, alignant la gestion de son personnel sur celle de la Ville. Ces délibérations concernent le déroulement de carrière, le temps de travail, la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail, la déontologie et la formation.

**Le syndicat SUD restera attentif à l'application du transfert des agent-es vers le CCAS et s'engage à représenter activement leurs intérêts. Concernant les droits au COSC après ce transfert, une interrogation a été soulevée suite à l'annonce comme quoi les agents du CCAS bénéficieraient des prestations du COSC. Le syndicat SUD a donc une nouvelle fois questionné (comme au CST de septembre dernier) la Ville sur la tenue d'une assemblée générale exceptionnelle avant le 1er janvier 2024, assemblée nécessaire pour modifier les statuts et intégrer les agents du CCAS au COSC dès le premier janvier. En outre, SUD a demandé si une seconde Assemblée Générale Extraordinaire serait organisée en cas de non-atteinte du quorum.**

**En réponse, la Ville a indiqué ne pas pouvoir fournir de réponse à ces questions, souhaitant ne pas intervenir dans les décisions internes du COSC.**

Toutefois, un élu de la CFDT, également Vice-Président du COSC, a informé que l'assemblée générale était prévue le 23 janvier, et qu'une assemblée générale exceptionnelle serait organisée à la mi-février si le quorum nécessaire n'est pas atteint.

**Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT**

## **DADU – Ajustement (Pour Avis)**

Des modifications sont proposées pour la Direction, en raison de la complexification de l'activité de l'urbanisme et de la réglementation, ainsi qu'en raison de l'augmentation des demandes de renseignements. Ces améliorations comprennent :

- **Au Service Urbanisme et Habitat** : Transformer les postes d'« instructeur » en « chargé de l'urbanisme réglementaire et de l'aménagement », en les repositionnant en catégorie A et en maintenant une expertise de niveau 3.
- **Au Service Action Foncière et Études** : Faire évoluer les missions de l'assistante foncière et reconnaître une expertise de niveau 2.
- **A la cellule de gestion** : Renforcer l'équipe d'accueil avec 3 agents « chargée d'accueil pré-instructeur », incluant les 2 chargées d'accueil gestionnaires et la gestionnaire du Service urbanisme et habitat pour assurer des instructions de base et la pré-instruction de dossiers simples. La montée en compétence de leurs missions sera reconnue en expertise de niveau 2.

**Même si les changements organisationnels de cette direction ont pour but de faire évoluer l'organisation de la cellule, le syndicat SUD n'est pas en accord avec l'ensemble de cette réorganisation puisque que cela entraîne des missions supplémentaires pour les autres agent-es. SUD n'est pas opposé à ce que certains postes soient requalifiés en A mais regrette qu'un poste ciblé en catégorie B ne le soit plus, c'est pourquoi le syndicat SUD demande à ce que les pré instructeurs soient ciblés en catégorie B.**

**Vote : Abstention : SUD**  
**Pour : CFDT / CGT**

# **Les agent.es sont le cœur battant du service public, la direction doit impérativement être un moteur de qualité de vie au travail mais également de la sécurité des agent.es !**

## **DCU Cotation des postes (Pour Avis)**

L'espace France Services (EFS) de Saint-Herblain, ouvert depuis le 15 février 2023, est géré par 4 agents et répond à une forte demande avec des services étendus. Les agents reçoivent une formation spécifique pour assurer un guichet unique de services de l'État et de partenaires. La Ville propose de valoriser ces agents avec une expertise de niveau 2 et d'intégrer un 4ème poste d'agent d'accueil permanent, portant l'unité à 5 ETP. En reconnaissance de l'efficacité de l'EFS, la Préfecture a sollicité Saint-Herblain pour le recrutement d'un animateur départemental pour le réseau France Services, avec un engagement local partiel.

**Le syndicat SUD a fait part de son étonnement sur le fait qu'il n'y ait plus qu'un agent volant. SUD a également demandé que la formation France service soit étendue à tous les chargés de relation aux usager.es.**

**SUD a bien pris note des enjeux de cette direction et suivra attentivement l'évolution des services où les attentes sont fortes pour répondre au mieux aux attentes. Les agent.es sont le cœur battant du service public, la direction doit impérativement être un moteur de qualité de vie au travail mais également de la sécurité des agent.es.**

**Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT**

## **Ajustement organisation SSI (Pour Avis)**

Pour s'adapter à l'évolution technologique et répondre aux défis du télétravail, des risques de la cybersécurité et de la transition numérique responsable, des réorganisations sont proposées dans les systèmes d'information. L'équipe « Environnement et utilisateurs » sera intégrée au pôle « Accompagnement et développement des usages », et renommé « Déploiement, assistance et conseil ». Un nouveau pôle « Infrastructure et cybersécurité » se concentrera sur l'infrastructure et la sécurité des systèmes informatiques. Un pôle spécifique « valorisation de la donnée » sera créé. Le service sera renommé "service des systèmes d'information et de la transformation numérique responsable".

**Le Syndicat SUD a bien pris note des enjeux de cette direction et suivra attentivement l'évolution des services où les attentes sont fortes pour répondre au mieux aux projets. Le bien être des agent.es est la priorité du syndicat SUD.**

**En France, on n'a pas de pétrole, mais on a des acronymes !**

**Le SSI qui devient le SSITNR : le service des systèmes d'information et de la transformation numérique responsable.**

**Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT**

## **Cabinet du Maire – Ajustement d'organisation (Pour information)**

L'organisation du cabinet du Maire relève du champ politique et stratégique et est fixée directement par l'autorité territoriale de la commune. Le CST est informé que l'organigramme du Cabinet du Maire, composé deux entités avec le service Information et communication et le pôle administratif, sous la responsabilité du directeur de cabinet et d'un collaborateur en appui, a évolué depuis le 1er juillet. Ainsi le pôle administratif est constitué de 3 postes Équivalent Temps Plein (ETP) avec un responsable de pôle et de 2 assistants administratifs au lieu de 3 suite au départ d'un agent assistant administratif, auxquels s'ajoutent 2 postes de collaborateurs du cabinet en appui au directeur de cabinet au lieu de 1 précédemment.

**L'organisation du cabinet du Maire relevant du champ politique et stratégique et étant fixée directement par l'autorité territoriale de la commune, le syndicat prend acte de cet ajustement.**

# le recours à un prestataire jusqu'à la fin du 1er semestre 2024 était une très bonne idée, SUD l'avait donc proposé à la Ville !

## **Procédure réalisation Procès-Verbal (Pour information)**

Le Procès-Verbal (PV), dont la création est une obligation légale (article 23 du règlement intérieur CST), suit un processus de rédaction et relecture par la DRH, puis de signature, et enfin de diffusion. Malgré ce cadre, les délais de 15 jours pour transmettre le PV ne sont pas respectés, une situation qui persiste depuis 2019. Pour résoudre ce problème, la collectivité teste l'usage d'un prestataire extérieur (suite à la suggestion du syndicat Sud) jusqu'à mi-2024, avec un bilan prévu ensuite. Elle envisage également de collaborer avec les syndicats sur les procédures d'écoute des enregistrements pour les intégrer dans le règlement intérieur.

**Le syndicat SUD a confirmé que les PV n'étaient pas transmis aux membres de l'instance dans les délais impartis de 15 jours, ce qui est pourtant prévu dans les textes, aujourd'hui comme avant 2019. Le syndicat SUD a rappelé en instance que le procès-verbal du 12 novembre 2019 avait été transmis aux élu-es plus de 13 mois après la séance. Les élu-es SUD ont déclaré que le recours à un prestataire jusqu'à la fin du 1er semestre 2024 était une très bonne idée, SUD l'avait donc proposé à la Ville.**

Concernant les modalités d'écoute de la bande d'enregistrement, cela n'est peut-être pas défini par des textes réglementaires mais à ce jour elles n'ont jamais entravé les instances. C'est pourquoi le syndicat SUD estime qu'il n'y a qu'à rappeler dans le règlement intérieur que les organisations syndicales peuvent venir écouter la bande audio de l'instance et éviter ainsi une énième réunionnite...

