

COMPTE-RENDU

Comité Social Territorial

27 novembre 2023

2ème séance



RSU 2022 Pour information

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines.

Les élu·es SUD ont salué la qualité et la clarté du Rapport Social Unique (RSU) ainsi que les éclaircissements fournis par le Chargé d'études de la masse salariale. Ils ont souligné que le RSU 2022 regroupait une série de données chiffrées qui nécessitaient une analyse comparative approfondie pour assurer la continuité avec les rapports précédents. Cependant, ils ont relevé que le RSU de 2022 pourrait ne pas refléter entièrement la réalité, compte tenu des distorsions engendrées par la crise sanitaire depuis mars 2020.

Lors de ses multiples interventions, le syndicat SUD a clairement manifesté son indignation vis-à-vis des conventions de ruptures conventionnelles. Les élu·es SUD ont dénoncé cette pratique comme une supercherie, la considérant contraire aux principes défendus par la Ville.

Tout en manifestant son mécontentement face à ces pratiques, SUD a sollicité une clarification immédiate de la part de l'él·u au Personnel sur la position officielle de la Ville concernant ces ruptures conventionnelles. Les élu·e SUD ont exigé que la direction générale cesse immédiatement de donner de fausses illusions aux agent·es en leur laissant croire à la possibilité réelle d'une rupture conventionnelle. Cette pratique, non seulement va à l'encontre des principes de transparence et d'équité, mais révèle également une réticence de la Ville à engager des dépenses significatives dans ce domaine. Il est impératif que la direction générale adopte une approche plus honnête et responsable, conformément aux valeurs de respect et d'intégrité que nous défendons. Les demandes sont quasi systématiquement refusées, c'est une volonté de faire des économies au détriment d'agent·es en situation de précarité. Le rouleau compresseur, la machine, contre la bienveillance humaine. SUD continuera à lutter contre ce cynisme établi en dogme.

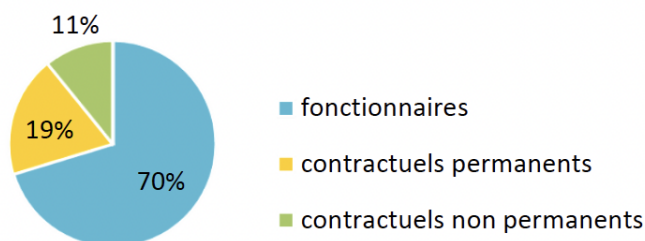
Le syndicat SUD souligne une fuite de talents due à un manque de reconnaissance des missions, des conditions de travail difficiles et un management toxique... !

RSU 2022

Effectifs

➡ 1 276 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 897 fonctionnaires
- > 241 contractuels permanents
- > 138 contractuels non permanents



➡ 12 % des contractuels permanents en CDI

➡ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Rémunération et Inégalités de Genre : Le syndicat SUD a rappelé que la fonction publique territoriale affiche les rémunérations les plus basses parmi les trois fonctions publiques, impactant directement les pensions de retraite. À la mairie de Saint-Herblain, un écart salarial de 3,98% est observé en défaveur des femmes, accentuant la précarité majoritairement féminine. Un emploi à bas salaire s'avère plus fréquemment transitoire pour les hommes que pour les femmes.

Recrutement et Départs : L'année 2022 a vu un nombre significatif d'agents quitter la collectivité. Le syndicat SUD souligne une fuite de talents due à un manque de reconnaissance des missions, des conditions de travail difficiles et un management toxique... Les élu·es SUD ont précisé que ce n'était pas tous les managers qui pratiquaient un management toxique mais certain·es, aussi en raison des règles communes posées par l'administration qui peuvent être comprises, interprétées ou appliquées différemment d'une direction à une autre !

SUD a souligné que la palme en revenait au service La _____ Bibliothèque dont le taux de rotation du personnel avoisine les 50% depuis plusieurs années, surclassant probablement Amazon !

Ce management oppressant démotive les agent.es qui cherchent à quitter la collectivité ou à trouver leur salut via une mobilité interne, malgré leur grande appétence de base pour leur métier. Résultat non seulement cela continue de provoquer du mal-être et de la souffrance au travail dans le service, mais s'ajoutent en conséquence des fermetures au public constantes sur le réseau depuis bientôt 2 ans de l'ordre de 28h/hebdomadaire, pénalisant les usagers citoyens de Saint-Herblain !

Augmentation de l'Absentéisme : En 2022, l'absentéisme a grimpé à une moyenne de 38,2 jours d'arrêts médicaux par fonctionnaire, principalement dus à la crise sanitaire, comparé à 18 jours en 2018 et 2019. La mairie continue de réaliser des économies grâce au jour de carence. Nous contestons le terme « absentéisme », préférant mettre l'accent sur les arrêts médicaux justifiés.

Santé et Sécurité au Travail : SUD a déploré l'absence d'un plan de formation contre les risques psychosociaux (RPS). Une attention particulière est demandée pour les agent·es en fin de carrière (60/64 ans), en raison de l'allongement de la vie professionnelle dû aux réformes des retraites.

Amélioration des Conditions de Travail : Bien que SUD soit reconnaissant des efforts de la Ville pour les agent·es handicapé·es, nous avons insisté sur la nécessité de soutenir aussi ceux avec des handicaps non visibles.

Le syndicat SUD a de nouveau soulevé une préoccupation majeure auprès de la collectivité : la censure interne des demandes de temps partiel dans certains secteurs !

RSU 2022

Le syndicat SUD a par ailleurs de nouveau soulevé une préoccupation majeure auprès de la collectivité : la censure interne des demandes de temps partiel dans certains secteurs.

Il a été constaté que les agent-es renoncent à déposer ces demandes, révélant ainsi un problème profondément ancré. Le syndicat SUD a souligné l'importance cruciale d'assouplir les conditions d'autorisations de temps partiel, mesure essentielle pour améliorer la qualité de vie au travail. Il est impératif que la direction prenne en compte cette nécessité et agisse en conséquence pour rectifier cette situation anxiogène.

Actions et Protections Sociales : La participation de la Ville pour la prévoyance a diminué de 5044 € en 2022 (18%). L'ordonnance n°2021-175 impose une participation minimale de la Ville en santé et prévoyance, applicable d'ici 2025-2026. SUD a rappelé qu'il y avait un vrai travail à mener sur les chèques déjeuners notamment à travers l'augmentation de la valeur faciale et du nombre de chèques.

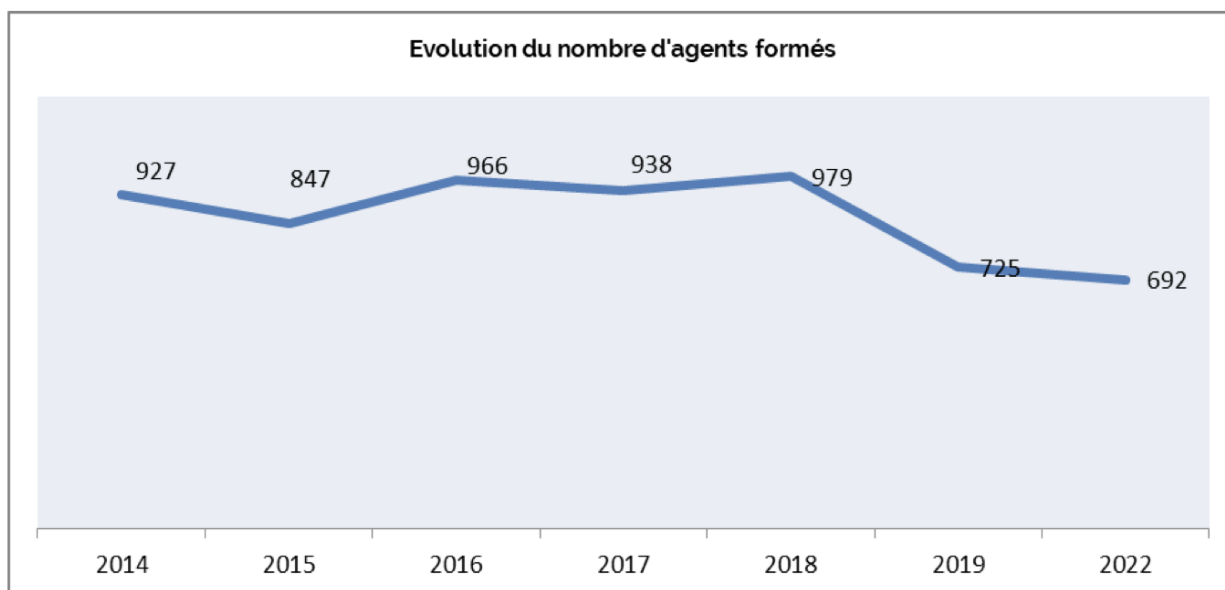
Discipline : SUD a critiqué la gestion des sanctions disciplinaires, jugeant certaines procédures injustes et trop sévères. Les élu-es SUD ont regretté un manque de dialogue et d'approche préventive.

Bilan de formation 2022 (Pour information)

À Rezé, la formation a représenté 2 517 jours de stage, qui ont concerné 698 agents soit 69,32% de l'effectif permanent (1007 agents). Cela représente en moyenne 2,5 jours de formation/agent parti. Pour un montant prévisionnel de 196 000 € et un montant réalisé de 235 801 €.

- À Bouguenais, le nombre de jours de formation/agent est de 1.2 en moyenne, pour un budget de 151 300€.

- A Saint-Herblain, la formation a représenté 2 972 jours de stage, qui ont concerné 692 agents soit 61,8% de l'effectif permanent (1120 agents). Cela représente en moyenne 4 jours de formation/agent parti. Pour un montant prévisionnel de 192 000 € et un montant réalisé de 173014 €.



Le syndicat SUD n'a pas compris le sens du comparatif que l'administration a diffusé dans son compte rendu sur E_toile... Que devons-nous en conclure, Bouguenais et Rezé seraient-ils des mauvais élèves ??

En 2022 c'est seulement 692 agent·es qui ont bénéficié de formation alors qu'en 2018, on en comptait 944 !

Bilan de formation 2022 (Pour information)

Le syndicat SUD a trouvé l'administration générale très enthousiaste alors que tout est en baisse, y compris le budget prévisionnel.

En 2020, SUD rappelait que des vies pouvaient être épargnées si 1 personne sur 5 connaissait les gestes d'urgence. Des gestes simples qui, s'ils sont pratiqués rapidement et correctement, peuvent sauver des vies... Le syndicat SUD avait salué la décision de la Ville de former 691 agents supplémentaires afin d'atteindre 100% de l'effectif permanent. A ce jour, nous constatons que l'administration générale n'a toujours pas réussi à ce que l'ensemble des agent·es aient été formé·es. À l'aube de 2024, il en reste plus de 300 à former....

SUD a salué la qualité du document. Cependant on note toujours depuis 2018 un gros fléchissement du nombre agent·es qui partent en formation. En 2022 c'est seulement 692 agent·es qui ont bénéficié de formation alors qu'en 2018, on en comptait 944.

Beaucoup trop d'agent·es ne peuvent toujours pas partir en formation (nécessité de service, charge de travail) et dans de bonnes conditions (sans reproches leur direction parce qu'ils ne sont pas remplacé·es, ou par du travail supplémentaire à rattraper en retour de formation). Or, vu les difficultés actuelles de moyens qui se généralisent, SUD craint que les possibilités d'accès ou de suivi de formation se réduisent encore...

DPR – service tranquillité publique règlementation – pôle police municipale : ajustement organigramme / qualification de poste (Pour Avis)

Le projet vise à doubler l'effectif des policiers municipaux à 16, pour couvrir tous les quartiers et étendre les heures de service de 7h30 à 21h. Deux nouvelles unités doivent être créées, chacune dirigée par un responsable, et un poste de chargé de coordination est nécessaire pour assister le responsable de pôle. Le rapport parlementaire de juillet 2023 souligne un manque d'attractivité dans ce secteur, aggravé par une augmentation des besoins et de nombreux départs à la retraite prévus d'ici 2026. La compétition entre les collectivités pour le recrutement est intense, rendant difficile l'attraction de candidats pour des postes d'agents et d'encadrement intermédiaire. Le poste de chargé de coordination, actuellement en catégorie C, est jugé peu attractif comparé aux responsabilités qu'il implique, similaires à celles d'un responsable de pôle en catégorie B. Il est donc proposé de revaloriser ce poste en catégorie B pour attirer des profils plus qualifiés, tels que des chefs de service de police municipale.

Le syndicat SUD a pris acte de la situation actuelle de la Police Municipale, caractérisée par une stagnation de ses effectifs, plafonnés à huit postes.

En ce qui concerne le poste d'adjoint au responsable de la PM, les élu·es SUD soutiennent fermement l'idée d'une revalorisation, avec reclassement en catégorie B, ce qui refléterait mieux la responsabilité et l'importance de la fonction exercée.

Par ailleurs le syndicat SUD a exprimé une demande de clarification concernant l'avenir des locaux actuellement utilisés par la police municipale.

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT