

COMPTE-RENDU Comité Social Territorial 12 juin 2024



**Méfiez-vous des contrefaçons,
des imitations...
SUD c'est le seul syndicat au plus
proches des agent·es**

DRH - AVANTAGES SOCIAUX Pour Avis

Ce dossier concerne l'évolution des avantages sociaux pour les agents de la Ville et du CCAS accordés après l'arbitrage de la Ville de Saint-Herblain.

En premier lieu, nous avons obtenu le versement des tickets-restaurant pour les assistantes maternelles, une demande que SUD défendait depuis plus de 14 ans. De plus, la valeur faciale des tickets-restaurant, qui n'avait pas été réévaluée depuis 2014, a enfin été augmentée grâce à notre détermination.

Après de nombreuses années de persévérance et de lutte revendicative auprès de la municipalité, SUD a réussi à obtenir une hausse de la valeur du ticket-restaurant à 9 euros. Cette revendication, portée seule par SUD depuis longtemps, représente un plus pour les agent·es.

Cette victoire témoigne de notre engagement constant pour améliorer les conditions de travail et défendre les droits des agent·es. SUD continue de se battre pour chaque agent·e, et cette réussite est une preuve concrète de l'impact de notre persévérance et de notre travail revendicatif sans failles en faveur des intérêts des agent·es de la Ville. Cependant, nous regrettons que la Ville ne soit pas allée au-dessus de la valeur faciale des 9 euros et soit resté seulement à 16 tickets par mois. SUD tient à souligner que malgré cette hausse tant attendue nous restons à la traîne du voisin nantais dont le ticket a été porté à 10,80 euros et en plus grand nombre, portant le différentiel concret entre 20 et 25%. La Ville de Saint-Herblain se gargarise de ses finances saines, nous continuerons de lutter pour que la valeur du ticket restaurant au moins talonne celle de Nantes.

Nous sommes également satisfaits des avancées pour les participations mutuelles prévoyance et santé !

La prévoyance : A compter du 1er janvier 2025, Mise en place d'une participation de l'employeur sur le régime de base du contrat collectif (couverture des risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité permanente). Etant précisé que le taux réel de cotisation (estimé à 1,80%) ne sera connu qu'après la notification du marché du 09/07/24. **La modification des modalités graduant la participation en fonction des revenus des agents :** système basé sur trois tranches au lieu de deux précédemment, avec une prise en charge différenciée du montant de la cotisation due par l'agent en fonction de nouvelles tranches de revenus. Ces tranches ont été établies en fonction d'une proportion des effectifs actuels. Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé. **Mise en oeuvre des nouvelles modalités de participation à compter du 1er janvier 2025.**

Le syndicat SUD rappelle que le montant de participation pour la tranche des 100% est beaucoup trop bas et ne représente que 10% des agent-es, c'est beaucoup trop faible. Les élu-es SUD regrettent que la ville ne leur ait pas communiqué leur retour d'arbitrage des montants qu'elle avait décidé de donner.

La Santé : évolution en matière de complémentaire santé : Mise en œuvre à compter du 1er juillet 2024, avec un versement rétroactif sur la paye de septembre. En attendant la réforme prévue le 1er janvier 2026, la participation de la Ville et du CCAS continuera sous le cadre de la labellisation. Les propositions d'évolution en matière de complémentaire santé comprennent : **La modification des modalités de participation,** passant de quatre à trois tranches de revenus, établies selon une proportion des effectifs actuels. **L'augmentation des montants de participation pour chaque tranche.** **La suppression de l'exclusion des agents** dont le revenu brut de référence dépasse 2 600 €, ainsi que de la condition d'ancienneté de 10 mois pour les contractuels. **La suppression de la proratisation pour les agents à temps partiel.**

Le syndicat SUD a proposé des participations allant de 30 à 60 euros, proportionnellement aux revenus des agent-es. SUD regrette que la ville soit allée en dessous.

SUD félicite la Ville d'aller parfois au-dessus du seuil minimum de 50% obligatoire imposé par l'état, mais regrette que cela ne compense pas une hausse relative des TR. Ces derniers prennent un euro certes, mais il a fallu 10 ans pour que cela arrive enfin.

La Ville a priorisé ce qui est obligatoire pour ne pas trop en mettre sur les TR. SUD a rappelé que les finances de la Ville sont exceptionnellement saines et que les agent.es devraient en bénéficier plus nettement.

SCÉNARIO PROPOSÉ

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ			
Tranches	Montants participation	Seuils des tranches	Répartition des agents
Tranche 1	40 €	Revenu brut de référence inférieur à 2 210 €	Environ 50%
Tranche 2	30 €	Revenu brut de référence compris entre 2 210 € et 2 635 €	Environ 30%
Tranche 3	20 €	Revenu brut de référence supérieur à 2 635 €	Environ 20%

SCÉNARIO PROPOSÉ (Contrat collectif 01/01/2025)

PRÉVOYANCE (Taux de cotisation estimé = 1,80%)			
Tranches	Montants participation	Seuils des tranches	Répartition des agents
Tranche 1	100% de la cotisation	Revenu brut de référence inférieur à 960 €	Environ 10%
	70% de la cotisation	Revenu brut de référence compris entre 960 € et 2 209 €	Environ 40%
Tranche 2	60% de la cotisation	Revenu brut de référence compris entre 2 210 € et 2 635 €	Environ 30%
Tranche 3	50% de la cotisation	Revenu brut de référence supérieur à 2 635 €	Environ 20%

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

Le syndicat SUD accueille avec satisfaction la reclassification de ce poste de catégorie B en catégorie A !

CCAS_DSOL - Évolutions d'organisation (Pour Avis)

Un ajustement d'organisation de la direction de la Solidarité est proposé. Cet ajustement porte essentiellement sur le service seniors. Il s'agit de répondre à l'évolution du nombre de seniors en perte d'autonomie, des besoins à couvrir pour les accompagner dans le cadre du soutien à domicile ainsi que la redistribution d'une partie des missions précédemment attribuées à l'OHRPA.

Le syndicat SUD se félicite des efforts de requalification, en particulier les créations et les transformation de postes :

→ **Sur l'unité CLIC** : la création de 1 ETP supplémentaire au tableau des emplois du CCAS, de chargé d'accompagnement social - catégorie A

→ **Sur le pôle « ville amie des aînés »:**

- L'évolution de l'intitulé du pôle en pôle « prévention animation seniors »

- La pérennisation du 3ème poste d'animateur seniors – catégorie B ;

- La transformation du poste d'intervenant seniors C en animateur seniors B

→ **Sur l'unité administrative seniors et la cellule de gestion DSOL** : la création de 1 ETP supplémentaire au tableau des emplois du CCAS d'adjoint administratif - catégorie C.

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

DPR - Ajustement d'organisation - Service tranquillité publique (Pour Avis)

Le poste de responsable de pôle est jusqu'à présent qualifié en catégorie B (rédacteur), or au regard des missions confiées, du niveau d'expertise requis en matière de sécurité incendie notamment et de la complexité toujours plus accrue du niveau d'instruction des dossiers, il est envisagé que ce poste de responsable de pôle soit à présent qualifié en catégorie A (cadre d'emplois des attachés ou des ingénieurs).

Le syndicat SUD accueille avec satisfaction la reclassification de ce poste de catégorie B en catégorie A, et appelle de ses vœux l'extension de cette initiative à d'autres postes notamment à la DPR. Le syndicat SUD rappelle que le poste de responsable de pôle qualifié B était déjà occupé par un agent de catégorie A.

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

DPR - Renouvellement DSP-Fourrière (Pour Avis)

Le Comité Social Territorial est appelé à donner son avis en amont du Conseil Municipal du 24 juin 2024 sur le renouvellement de la délégation de service public comme mode de gestion de la fourrière automobile.

Le syndicat SUD a bien pris acte que le Comité Social territorial était obligatoirement saisi pour avis, préalablement à toute décision relative à la mise en place de délégations de service public (et leur renouvellement) et ne s'y oppose pas !

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

il est impératif de véritablement écouter les agent-es et de ne pas minimiser les problèmes qu'ils rencontrent !

DJSAS Service Sports - Bilan accompagnement et perspectives (Pour information)

La DJSAS a bénéficié d'un travail d'accompagnement par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Loire-Atlantique (CDG 44), lancé en décembre 2023 au regard des axes d'amélioration repérés pour le service des sports dès le projet de direction 2021-2026 et confirmé par le bilan mi-mandat 2019-2022, à savoir: lisibilité, efficacité de l'organisation, fluidification, optimisation des circuits de décision, communication et relation aux usagers et renforcement de niveaux d'expertise. Cet accompagnement du service des sports visait plusieurs objectifs qui ont été partagés avec les agents et les organisations syndicales:

1. Sécuriser le fonctionnement du service, sortir des dysfonctionnements,
2. Améliorer l'efficacité quotidienne du service,
3. Renforcer la capacité du service à s'adapter, à travailler en transversalité et à faire preuve d'agilité, tout en donnant sens et confiance aux agents de terrain, premiers ambassadeurs de la ville,
4. Hausser la qualité du service à la hauteur des ambitions sportives de la ville.

Le syndicat SUD prend note qu'une réflexion se poursuivra au second semestre 2024 et un nouveau dossier sera présenté au comité social territorial au 1er semestre 2025. **En espérant cette fois-ci que l'organisation SUD sera bien conviée avec concertation sur la date à une réunion de présentation sur le travail d'accompagnement du CDG 44 concernant le service des sports.....**

Le syndicat SUD rappelle que pour remédier aux dysfonctionnements du service des sports, il est impératif de véritablement écouter les agent-es et de ne pas minimiser les problèmes qu'ils rencontrent. Les agent-es des sports peuvent parfois être confrontés à un management autoritaire et toxique de la part de certains encadrants de proximité. Ignorer ces problèmes ne fait que perpétuer les tensions et entraver le bon fonctionnement du service. Il est crucial de créer un environnement où les agent-es se sentent entendus, soutenus et valorisés permettant ainsi de résoudre les problèmes à la source et d'améliorer la qualité de travail pour tous. En étendant par exemple **l'astreinte sport aux agent-es qui souhaitent la faire et en revoyant l'indemnité des horaires atypiques dans le RI.**

Une écoute active et une prise en compte sérieuse des témoignages des agent-es sont des éléments essentiels pour instaurer un climat de travail serein.

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

**C'est décidé,
j'adhère**

