

COMPTE-RENDU

Comité Social Territorial

Mercredi 6 novembre 2024



Un compte rendu syndical dans les temps c'est la moindre des choses.

SUD s'engage à diffuser des comptes-rendus après chaque instance afin que soyez informés en temps réel de ce qu'il se passe pour vous à la Ville.

Rapport CSU 2023 Pour Avis

Au-delà de l'obligation légale, le Rapport Social Unique (RSU) constitue un outil de référence pour apprécier la situation de la collectivité au regard des données sociales (effectifs, formation, arrêts maladie, temps de travail, conditions de travail, droits sociaux, rémunération...).

Les élu-es SUD siégeant au Comité Social Territorial (CST) de la Ville de Saint-Herblain ont dû se prononcer sur le Rapport Social Unique (RSU). Conformément au décret en vigueur, le CST est consulté sur le RSU, qui compile les données relatives aux politiques de ressources humaines de la collectivité. **Cette consultation permet aux représentants du personnel de vérifier que toutes les informations nécessaires y figurent avant d'engager le débat.**

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

Le syndicat SUD a demandé à la ville de faire preuve de vigilance particulière envers les agent·es en fin de carrière !

RSU

1) Glossaire : Le syndicat SUD a apprécié que la ville ait répondu à sa demande de création d'un glossaire regroupant les sigles, avec leurs significations complètes. Cependant, nous avons constaté l'absence de certains acronymes présents dans ce RSU, notamment le sigle "CIA" (complément indemnitaire annuel).

2) Pyramide des âges : La ville compte 1316 agent·es employé·es au 31/12/2023 : 928 fonctionnaires, 274 contractuels permanents et 114 contractuel·les non permanent·es. Avec un âge moyen des fonctionnaires de 47 ans, la masse salariale "vieillit". Les élu·es SUD ont rappelé que ce vieillissement des agent·es s'accompagnait d'une augmentation des problèmes de santé, donc des arrêts de travail. Le syndicat SUD a rappelé que le relèvement de l'âge de la retraite à 64 ans allait accroître la souffrance des agent·es, en particulier pour celles et ceux déjà confronté·es à des difficultés de santé. Travailler plus longtemps pourrait aggraver les conditions de travail et de vie des agent·es, rendant encore plus difficile la gestion des fins de carrière. **Le syndicat SUD a de nouveau alerté la Ville sur les conditions de travail des agent·es de l'éducation malgré la réelle volonté de la Ville de changer les choses. Les agent·es sont au bout du rouleau et conditions de travail aujourd'hui ne sont pas satisfaisantes. Des alertes syndicales aussi du côté de la petite enfance ou les conditions de travail sont également difficiles.**

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

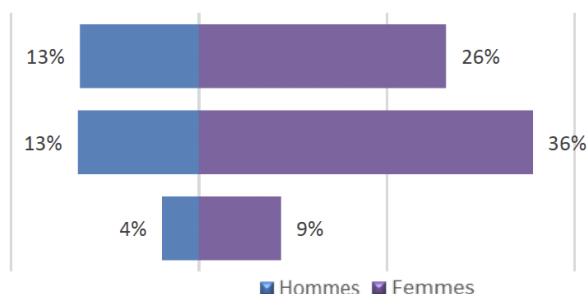
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,46
Contractuels permanents	38,74
Ensemble des permanents	44,70
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,75

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Le syndicat SUD a demandé à la ville de faire preuve de vigilance, particulièrement envers les agent·es en fin de carrière. Nous encourageons la mise en place de dispositifs adaptés pour soutenir ces agent·es, afin de prévenir les risques liés aux problèmes de santé et de garantir des conditions de travail dignes et sécurisées jusqu'à la fin de leur parcours professionnel.

3) Les mouvements : Le syndicat SUD a alerté les élu·es de la Ville de Saint-Herblain sur le nombre préoccupant de départs d'agent·es vers d'autres collectivités. De nombreux agent·es quittent leur poste en raison d'un manque de considération, d'une qualité de vie professionnelle insuffisante et d'un bien-être au travail dégradé. **La Ville peine à fidéliser ses agent·es, malgré des moyens financiers disponibles** et des capacités décisionnelles pour améliorer l'environnement de travail et la qualité de vie au travail (QVT) des agent·es. **Le sentiment d'appartenance et de fierté que la Ville cherche à promouvoir auprès des agent·es et à afficher vers l'extérieur peine à s'installer, c'est peu de le dire !**

La maladie ne doit pas être motif à sanction !

4) Les rémunérations : La moyenne des salaires des 10 agent-es les mieux rémunérés n'était pas communiquée pour le RSU 2022 ; cette année, SUD a constaté qu'elle est désormais présente. Cependant, l'égalité Femmes/Hommes (5F/5H) affichée ne reflète pas la réalité de la répartition salariale. En effet, les 4 plus hauts salaires de la Ville de Saint-Herblain sont occupés par 3 hommes et 1 femme.



SUD a renouvelé sa proposition que soit nommée après les prochaines élections municipales une femme au poste de DGS (Directrice Générale des Services). Sachant que la rémunération du DGS représente le plus haut salaire, cette mesure permettrait de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en plus d'être symboliquement forte. **SUD a réitéré sa demande d'indemnité pour les Agent De Prévention (ADP).**

5) Arrêts de travail : En 2023 on compte 31 jours d'absence pour motif médical par agent-e, quand on en comptait 38 en 2022. Il est important de rappeler qu'en 2023, la mairie de Saint-Herblain a réalisé des économies de 100 207 euros grâce au jour de carence. Où ces économies ont-elles été réaffectées ?

La décision à venir du gouvernement BARNIER d'instaurer trois jours de carence pour les arrêts maladie ordinaire dans la fonction publique serait injuste pour tous les agent-es tout en pénalisant davantage les femmes que les hommes. Une fois de plus, c'est faire des économies aux dépens de la santé des agent-es de la fonction publique en s'attaquant aux dispositifs qui organisent leurs arrêts de travail.

Plutôt que d'analyser les causes des arrêts de travail et donc de s'attaquer aux conditions de travail des agent-es, les préconisations apportées consisteraient à leur faire payer une deuxième fois la détérioration de leur état de santé en augmentant notamment le délai de carence à 3 jours et en faisant baisser les indemnités journalières des arrêts courts. Il s'agit là encore d'une opération de stigmatisation des agent-es, mobilisant les pires clichés démagogiques sur les fonctionnaires. Parler d'un alignement du public sur les règles existantes dans le privé est malhonnête. 75 à 80% des salarié-es du privé voient la perte de rémunération liée aux arrêts maladie de courte durée compensée par un accord collectif. C'est le cas également des trois jours de carence, qui sont loin d'être appliqués dans les faits pour l'ensemble du privé.

Ces mesures condamneraient de fait les agent-es territoriaux aux pires conditions de travail et à une précarité grandissante. Durcir les conditions de prise en charge des agent-es malades, c'est aggraver leur état de santé, les exposer à des risques accrus de complications médicales. C'est envoyer travailler des agent-es malades, en augmentant les risques d'accidents de travail et de contamination de leurs collègues et des usager-ères. Ces mesures envisagées constituent une aberration sanitaire inquiétante et une injustice sociale.

6) Les avancements de grades : Les avancements de grades en 2023 sont au nombre de 73 comme en 2022. Les ratios sont passés de 70 % à 100 %, une évolution pour laquelle nous avons activement milité et qui est effective en 2024. Le syndicat SUD attend désormais de connaître le taux des avancements de grade pour 2024, afin d'identifier le nombre d'agent-es ayant reçu des avis défavorables.

Le syndicat SUD tient à rappeler que parmi ces handicaps invisibles, il est essentiel de considérer également les règles périodiques douloureuses

7) Ruptures conventionnelles : Le syndicat SUD a alerté sur le refus d'accord de ruptures conventionnelles, malgré des dossiers complets, solides, impeccables, bien structurés. La Ville avait déclaré être opposée à ce type de départ, et pourtant, **nous constatons qu'en 2023 une rupture conventionnelle a bien été accordée.** Lors du CST du 29 novembre 2023, le directeur général des services déclarait : « il s'agit d'un outil dangereux pour le statut de la Fonction publique, qui n'a pas vocation à être utilisé pour les reconversions professionnelles. Il s'agirait alors de détourner de l'argent public pour financer un projet professionnel... ». L'adjoint au Personnel rajoutait à ce même CST que les organisations syndicales pouvaient annoncer aux agent·es que la possibilité de signer une rupture conventionnelle à la Ville de Saint- Herblain était extrêmement faible et que la Ville s'y opposerait au maximum.. **Cette rigidité soulève des questions et nécessite des éclaircissements, Nous ignorons les règles et les critères qu'a utilisés la Ville pour accorder ou refuser les demandes de rupture conventionnelle.**

Cette absence de transparence soulève des questions légitimes et pourrait susciter des doutes quant à l'objectivité des décisions prises avec de l'argent public. Sans une communication claire sur les critères appliqués, il est difficile d'évaluer si les principes d'équité et d'égalité de traitement des agent·es ont été respectés.



Cette zone d'ombre pourrait amener à se demander si certaines décisions sont influencées par des considérations non officielles, si des traitements différenciés ont été appliqués entre les différents agent·es demandeurs.

8) Situation de handicap : Les élu·es SUD reconnaissent l'engagement de la Ville envers les agent·es en situation de handicap et RQTH, tout en rappelant l'importance d'une vigilance particulière pour les agent·es porteurs de handicaps non visibles. Ces handicaps, bien que non perceptibles, peuvent entraîner des difficultés d'adaptation, de communication, d'intégration ou de reconnaissance. **En l'absence de prise en compte adéquate, ces situations peuvent engendrer des discriminations, des stigmatisations ou des malentendus.** Nous observons même des cas de prorogation de stage, lorsque le handicap non visible n'est pas suffisamment pris en compte dans le parcours professionnel. Le syndicat SUD appelle donc la Ville à renforcer les dispositifs de soutien et d'accompagnement afin de garantir une réelle inclusion de tous les agent·es, et à prévenir toute forme de discrimination.

Le syndicat SUD tient à rappeler que parmi ces handicaps non visibles, il est essentiel d'y ajouter également les règles périodiques douloureuses, qui peuvent impacter le bien-être et la performance de certaines agentes sans que cela ne soit visible ou reconnu. **Depuis maintenant deux ans, le syndicat SUD revendique avec constance l'application de cette mesure,** une demande qui, nous le savons, suscite l'agacement de la Ville. Bien que la municipalité persiste dans son refus de la mettre en œuvre sans l'appui d'un décret officiel, il est important de rappeler qu'elle conserve toute latitude pour infléchir sa position. En effet, **rien n'empêche la Ville de réévaluer sa posture et de choisir d'appliquer cette mesure,** au bénéfice des agentes. **Un changement d'avis reste non seulement possible, mais il serait également un geste fort en faveur du dialogue social et de l'amélioration des conditions de travail, et de la juste considération de la femme à Saint-Herblain.**

Le syndicat SUD déplore à nouveau l'absence d'un véritable plan de formation sur les risques psychosociaux (RPS) !

9) Les accidents du travail : En 2022, 87 accidents du travail ont été déclarés, soit un taux de 6,8 accidents pour 100 agent-es. **En 2023, ce taux s'établit à 6,5 jours d'arrêt pour 100 agent-es**, avec une moyenne de 41 jours d'absence consécutifs par agent. **Bien que le taux ait légèrement baissé, cela reste préoccupant** Ce chiffre risque d'augmenter à l'avenir, en raison des 3 jours de carence qui inciteront des agent-es à travailler malgré un état de santé inadéquat, augmentant ainsi les risques d'accidents et de contagion.

10) RPS : Le syndicat SUD déplore à nouveau l'absence d'un véritable plan de formation sur les risques psychosociaux (RPS). Les arrêts de travail pour dépression réactionnelle, liés aux conditions de travail, sont de plus en plus fréquents, comme en témoignent les accidents de travail d'ordre psychique, dont les effets peuvent parfois apparaître de manière différée.

11) Participation santé et prévoyance : La participation pour les mutuelles prévoyances en 2023 a baissé – si cette prévoyance obligatoire n'avait pas été mise en place, la ville n'aurait peut-être pas pu mettre la main à la poche pour ses agent-es.

12) Formation : En 2023, le nombre de formations a fortement augmenté, entraînant une charge de travail accrue pour le service formation et un impact significatif pour les agent-es qui en assurent l'exécution. Nous espérons que cette hausse d'activité ne mettra pas ces agents en difficulté dans l'accomplissement de leurs missions, et nous resterons vigilants pour les soutenir.

13) Les sanctions disciplinaires : L'absence de sanctions pour l'année 2023 pourrait sembler rassurante. Cependant, l'année 2024 s'annonce bien différente avec un nombre croissant de procédures disciplinaires et de passages en conseil de discipline. **Le syndicat SUD exprime son inquiétude quant à cette tendance, qui pourrait indiquer une hausse des tensions et des difficultés au sein des directions.** Nous appelons la Ville à privilégier une approche de prévention et de dialogue, et ainsi éviter que les sanctions ne deviennent un outil systématique de gestion des situations conflictuelles utilisé par certain-es directeurs/trices.

14) Grève : Avec un total de 1780 jours de grève, l'année a été marquée par une forte mobilisation, reflétant l'engagement des agents malgré les conséquences économiques pour eux.

**C'est décidé,
j'adhère**

