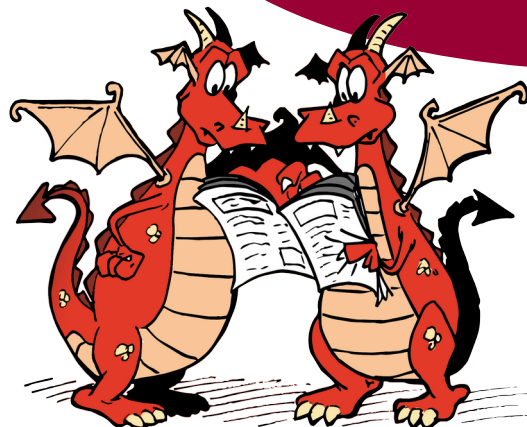


COMPTE-RENDU Comité Social Territorial

Mercredi 27 novembre 2024



Procès verbal et documents d'instances

Le procès-verbal synthétique a pour fonction première de résumer et restituer fidèlement l'essence des propos qui sont tenus au cours de l'instance. Sans remettre en cause l'intégralité des échanges, le syndicat SUD n'a pas été en mesure de le valider puisque celui-ci comportait des doublons et coquilles.. Toutefois, les représentant-es SUD ont consenti à ce que le procès-verbal soit réexaminé lors de la prochaine instance. **Concernant la transmission des dossiers d'instance**, le syndicat SUD a rappelé qu'il était **désobligeant de recevoir les documents 7 jours avant l'instance**. L'adjoint au Personnel a confirmé que les 2 remarques étaient légitimes en rappelant que l'actualité nationale bouleversait la vie municipale.

DSGO Direction générale-Ajustement d'organisation Pour Avis

Suite aux recommandations de la chambre régionale des comptes, le Cabinet du Maire est réorganisé pour se conformer aux règles. Les services techniques sont rattachés à l'administration générale, et seuls des collaborateurs restent dans le Cabinet. Deux changements principaux sont proposés :

Rattachement administratif : Le pôle administratif (3 agents) rejoint la cellule de gestion de la DSGO. Le service Information et Communication est intégré à la Direction Générale des Services (DGS).

Création d'un pôle dédié : Un nouveau « pôle projets et communication numérique » est créé pour répondre aux besoins en communication digitale. Il inclut : Un responsable de pôle (poste adapté depuis un poste existant). Un community manager (nouveau poste de catégorie B).

Le syndicat SUD est satisfait de la création d'un « pôle projets et communication numériques », notamment la création d'un poste de gestionnaire de communauté. Toutefois, des incertitudes subsistent concernant d'éventuels horaires atypiques liés à ce poste. Par contre, **les élu-es SUD ont déclaré être étonné-es que le cabinet du Maire assume directement la gestion des services administratifs de la Ville malgré l'existence d'un décret exigeant une mise en conformité**. Cette incohérence soulève des questions : après le CCAS, la Ville semble involontairement ne pas respecter les décrets. **Pourtant, lorsque le syndicat SUD lui demande d'instaurer un congé menstruel, comme cela a été fait à la Ville de Nantes, l'argument avancé est l'absence de décret autorisant une telle mesure.**

Un paradoxe qui illustre bien le « Faites ce que je dis, pas ce que je fais » !

Vote : Pour : SUD / CFTD / CGT

Le syndicat SUD regrette que les ATSEM soient une fois de plus ignoré·es et ne puissent bénéficier du "bonus attractivité" !

DRH – REMUNERATION, RÉGIME INDEMNITAIRE ET AUTRES PRIMES Pour Avis

Des mesures pour renforcer l'attractivité de certains métiers seront votées en décembre 2024 et appliquées dès janvier 2025. **Pour la police municipale**, un nouveau régime indemnitaire (ISFE) sera mis en place, comprenant une part fixe liée au cadre d'emplois et une part variable facultative basée sur la manière de servir, plafonnée à 7 000 € pour les chefs et 5 000 € pour les agents. Une augmentation moyenne de 230 € par mois est prévue pour les agents de catégorie C, avec un budget annuel de 45 000 €.

Pour les professionnels de la petite enfance, un "bonus attractivité" de 125 € brut mensuels sera instauré pour 76 agents, financé à 66 % par la CNAF jusqu'en 2027, avec un coût annuel de 150 K€, et maintenu par la Ville au-delà. La délibération **inclura également les modalités de rémunération des assistantes maternelles** définies en 2018. **Concernant le SSIAD**, une indemnité forfaitaire pour les dimanches et jours fériés sera revalorisée à 60 €. Cette revalorisation, estimée à 4 000 € annuels, sera financée par l'ARS. Ces mesures visent à fidéliser et motiver les agents tout en maintenant l'attractivité des filières concernées.

Le syndicat SUD a pris acte de l'évolution du RIFSEEP concernant les agent·es de la Police Municipale. Nous avons salué les efforts visant à renforcer l'attractivité de ces postes, une initiative essentielle pour fidéliser les agent·es de la PM. **Cependant, nous souhaitons attirer l'attention sur la situation des agent·es ASVP**, qui, dans de nombreux cas, partagent des missions similaires avec la Police Municipale. **Dans cette optique, le syndicat SUD a demandé l'attribution d'une prime d'expertise pour les ASVP**, afin de reconnaître la spécificité de leurs compétences et responsabilités.

Pour la petite enfance : Le syndicat SUD a pris note que 76 agent·es et non 88 comme annoncés dans le document du CST, étaient éligibles au bonus attractivité. La prime bonus attractivité sera de 125 euros brut pour les contractuel·les et de 100€ net pour les titulaires.

Le syndicat SUD regrette que les ATSEM soient une fois de plus ignoré·es et ne puissent bénéficier du "bonus attractivité".

Pour le CCAS : le syndicat SUD déplore que les agent·es ne soient toujours pas éligibles à la prime SEGUR, malgré leur rôle essentiel. **Les élu·es SUD considèrent que l'augmentation de 10 € brut de l'Indemnité Forfaitaire Dimanche et Jour Férié (IFDJF) reste dérisoire au regard de l'investissement des agent·es mobilisé·es lors de ces journées de repos, où ils et elles se dévouent pour le bien-être des autres.**

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

DRH – PREVOYANCE PARTICIPATION EMPLOYEUR Pour Avis

Dans le cadre de la mise en place du contrat collectif prévoyance à adhésion obligatoire au 1er janvier 2025, les agents en arrêt de travail à cette date ne pourront y adhérer qu'après une reprise effective d'activité de 30 jours continus. L'article 2.6.4 de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 prévoit que les agents concernés, couverts par un contrat individuel labellisé, pourront bénéficier de la participation employeur, dans les mêmes proportions que les agents adhérents au contrat collectif à adhésion obligatoire, jusqu'à leur adhésion effective au contrat collectif de prévoyance. Afin de verser cette participation aux agents concernés, une délibération sera soumise à l'avis du Conseil municipal du 9 décembre et au Conseil d'administration du CCAS du 12 décembre 2024.

Le syndicat SUD a alerté la Ville pour qu'elle accompagne les agent·es qui devront payer 2 mutuelles le temps que leur premier contrat arrive à échéance. Les élu·es SUD ont demandé qu'une aide soit mise en place pour aider ces agent·es.

Vote : Pour : SUD / CFDT / CGT

L'augmentation des avis défavorables entre 2023 et 2024 est de 1000 % !

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2024 AVANCEMENTS GRADE Pour Information

En 2024, le bilan des avancements de grade a été présenté au Comité Social Territorial. L'avancement de grade permet une évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois, sous conditions statutaires telles que l'ancienneté ou la réussite à un examen professionnel. Les critères locaux incluent l'évaluation de la valeur professionnelle et l'application de ratios, passés cette année à 100 %, facilitant les promotions pour les agents bénéficiant d'un avis favorable. Cependant, certaines règles spécifiques limitent les possibilités pour certains cadres d'emplois, notamment en catégorie B, où une répartition entre ancienneté et examen est imposée. L'absence d'examen professionnel en 2024 a bloqué des nominations pour plusieurs grades. Des dérogations ponctuelles ont permis des nominations limitées, comme pour le grade d'animateur principal de 1ère classe. Pour les attachés et ingénieurs, un quota limite à 10 % leur avancement, priorisant les fonctions managériales. Cette année, 66 agents sur 108 promouvables ont bénéficié d'un avancement.

Avancement et Promo



À qui le tour ?

Avec la loi de Transformation du 6 août 2019, les représentant·es du personnel n'ont plus accès aux dossiers des agents. Désormais, les avancements de grades ne sont traités que par l'administration !

En 2024, le taux d'avancement des agent·es est passé à 100 %, mais les données montrent des disparités notables :

Cette année 64 agent·es sont promouvables, 51 sont promus, selon nos calcul c'est un ratio à 79 %.

- **Catégorie C** : 9 avis défavorables.
- **Catégorie B** : Aucun avis défavorable.
- **Catégorie A** : Un seul avis défavorable.

En comparaison, en 2023, avec des taux d'avancement inférieurs, un seul avis défavorable avait été recensé. **Cette hausse des avis défavorables (9 pour la catégorie C) en 2024, malgré un ratio à 100 %, est surprenante.**

La ville justifie cette situation en arguant que plusieurs agent·es avaient reçu des avis réservés en 2023, ce qui aurait motivé les refus de 2024. Cependant, le syndicat SUD a tenu à préciser : que les agent·es concerné·es en 2023 ne sont pas forcément ceux impacté·es en 2024.

Ainsi, ces 9 avis défavorables posent question quant à la sincérité et à l'équité des critères ayant conduit à ces décisions. L'augmentation des avis défavorables entre 2023 et 2024 est de 1000 % !

Le Syndicat SUD a rappelé l'importance de l'avancement de grade. L'avancement de grade constitue une **augmentation salariale et une reconnaissance de carrière** essentielles, surtout dans un contexte économique tendu. Refuser un avancement revient à **sanctionner économiquement des agent·es**, parfois sur des bases floues ou injustes. **C'est un impact sur les catégories les plus précaires** : Ces refus touchent particulièrement les agent·es de catégorie C, souvent les plus fragiles économiquement.

Le syndicat SUD a demandé plus de transparence sur les avancements de grades !