

COMPTE-RENDU

Comité Social Territorial

Mercredi 4 juin 2025



DRH – Régime Indemnitare Missions complémentaires Pour Avis Ce dossier présente les évolutions du régime indemnitaire des agents de la Ville et du CCAS, soumises au vote du conseil municipal (16 juin) et du CA du CCAS (24 juin 2025). Deux mesures principales sont proposées :

- Création d'un complément indemnitaire annuel (CIA) pour valoriser certaines missions spécifiques (assistant de prévention, tutorat, transition).
- Revalorisation des fonctions d'encadrement, avec une hausse de l'IFSE de 52,53 € pour les responsables d'unité/pôle, et passage à 100 €/mois d'IFSE + CIA équivalent pour les cadres de direction. Ces mesures visent à renforcer l'attractivité, la fidélisation et l'engagement managérial. Elles prendront effet au 1er juillet 2025, après avis du CST.

Le syndicat SUD se félicite d'avoir été entendu sur une revendication essentielle pour la santé au travail. Dès sa profession de foi, SUD avait été le seul syndicat à faire de la reconnaissance des assistants de prévention une priorité claire et non négociable. Malgré l'opposition catégorique de la direction générale et de la CFDT, le syndicat SUD n'a jamais fléchi et porté cette revendication avec constance dans toutes les instances.

La Ville a annoncé l'attribution d'une prime indemnitaire annuelle de 250 € brut par an pour les assistants de prévention.

Le syndicat SUD salue cette avancée concrète et remercie l'élu du personnel d'avoir répondu favorablement à sa revendication. C'est une reconnaissance méritée pour des agent·es engagés au quotidien dans la prévention des risques professionnels. SUD continuera à défendre sans relâche celles et ceux qui œuvrent pour la santé, la sécurité et la dignité au travail.

"Oui pour une prime pour les assistants de prévention, mais non à une prime pour les 10 plus gros salaires de la Ville !"

DRH – Régime Indemnitare Missions complémentaires Pour Avis

Le syndicat SUD regrette vivement la manière dont ce dossier nous a été présenté. Lors de la réunion Cette politique est en contradiction flagrante avec les objectifs affichés d'attractivité et de fidélisation. Lors de la réunion du 28 avril avec l'élu au personnel, SUD avait demandé que la revalorisation des primes soit étendue aux chargés de coordination, des agents souvent de catégorie C de la Ville et du CCAS, mais qui assurent au quotidien des missions d'encadrement de proximité, comme la gestion d'équipes ou la coordination d'activités.

Cette demande était légitime et clairement formulée, même si la Ville a tenu à souligner que la CFDT ne la partageait pas. Nous l'assumons pleinement. Ces agent-es avaient déjà été écartés lors de la première augmentation de 50 €. Aujourd'hui, une nouvelle augmentation de 100 € par mois est proposée pour certains encadrants... mais les chargés de coordination sont à nouveau exclus.

Quel message leur adresse-t-on ? Qu'ils ne méritent pas reconnaissance ? Pourtant, leur rôle est essentiel dans le fonctionnement quotidien des services. Cette décision est en totale contradiction avec les discours officiels sur l'attractivité et la fidélisation des agents de la Ville et du CCAS.

Quel signal leur envoie-t-on ? Que leurs responsabilités ne méritent pas reconnaissance ? Cette politique est en contradiction flagrante avec les objectifs affichés d'attractivité et de fidélisation.

Le travail engagé par l'élu au personnel allait dans le bon sens, en prenant en compte les réalités de terrain. Mais l'administration a dirigé les revalorisations vers les cadres supérieurs (Directeurs, directeurs généraux) au détriment des chargés de coordination de catégorie C !

Plus étonnant encore, la manière de faire interroge. Pendant plus d'un mois après la réunion du 28 avril, aucune réponse n'a été apportée aux propositions syndicales. Le document envoyé pour avis au comité technique (CST) ne comportait aucune donnée claire sur les montants attribués selon les catégories ou les fonctions. Ce n'est qu'à la demande insistante de SUD, lors de la réunion du 27 mai, que ces informations ont été transmises – la veille seulement du vote en CST.

Est-ce un oubli, un manque de rigueur, ou une volonté délibérée de masquer les choix faits ? Chacun jugera !

Enfin, sur le fond, la déception est forte. Alors que le discours parlait de valoriser tous les encadrants (catégories A, B et C), on découvre que les cadres de direction (directeurs, directeurs généraux) bénéficieront aussi de 100 € mensuels supplémentaires, soit une prime annuelle de 1200 €, alors que ce sont déjà les 10 plus hauts salaires de la collectivité.

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
214401622	Ville de Saint -Herblain	2023	761 016 €	5	5	119
214401622	Ville de Saint -Herblain	2024	750 283 €	4	6	120

SUD continuera de dénoncer ces inégalités et de porter une vision plus juste de la reconnaissance professionnelle.

Vote : Pour : CFDT

Abstention : SUD / CGT

"Absence persistante de fiches de poste dans ce service !"

DCU – Ajustements d'organisation : service vie associative et service relations aux usagers et médiation numérique Pour Avis

Il est proposé de recentrer l'animatrice multimédia sur l'accompagnement numérique des associations, en lien avec le portail des associations, et de renommer son poste. Deux autres postes (assistants) deviendraient « chargés d'instruction », et le chargé de coordination deviendrait « chef de projet vie associative ». Le cybercentre, désormais géré par le service relations aux usagers, devient un espace numérique public intégré à France services. Cela augmente l'amplitude horaire d'ouverture et optimise l'accueil. Par ailleurs, le pôle courrier adapte ses missions à la dématérialisation croissante et ses vagues deviennent « gestionnaires courrier ». Un avis du CST est sollicité.

Les élu·es SUD ont **regretté le manque de clarté entourant l'évolution des intitulés de postes**, comme le passage de « assistant » à « chargé d'instruction » ou de « chargé de coordination » à « chef de projet ». **Aucune fiche de poste actualisée n'a été communiquée.**

Concernant le transfert du Cybercentre : SUD a rappelé que cette évolution modifie les conditions d'accueil du public. Le syndicat a souligné la nécessité de **garantir les moyens humains suffisants et de prévenir les conséquences sur les conditions de travail des agent·es concerné·es.**

Sur le pôle courrier : SUD a une nouvelle fois dénoncé l'**absence persistante de fiches de poste dans ce service**. Cette situation devient une **mauvaise habitude dans la gestion des ressources humaines.**

Enfin, les élu·es SUD ont demandé qu'un bilan soit présenté dans un an, afin d'évaluer concrètement les impacts de ces réorganisations sur le service et les agent·es.

Vote : Pour : SUD / CGT / CFDT

DPR – Ajustements d'organisation Pour Avis

La police municipale voit son organisation adaptée pour accompagner la montée en effectifs (13 agents sur 16) et permettre l'extension progressive des horaires jusqu'à 21h. Deux brigades seront constituées, chacune avec un encadrement dédié. Le responsable adjoint supervisera désormais les ASVP. Parallèlement, la cellule de gestion évolue : l'accueil physique et téléphonique pour la police municipale devient résiduel, les usagers contactant directement le service. La cellule se recentre sur un appui administratif renforcé auprès des pôles. Les postes de « chargé d'accueil-gestionnaire » sont transformés en « secrétaires assistantes ». Le CST est sollicité pour valider ces ajustements d'organigramme et d'intitulés de poste.

Sur le rattachement des ASVP au responsable adjoint de la PM, SUD a pointé l'absence totale de clarté. Aucun élément sur l'articulation PM/ASVP, aucune fiche de poste du responsable adjoint. **SUD a demandé la transmission de l'ensemble des fiches de poste modifiées**, y compris celles des secrétaires-assistantes.

Concernant la cellule de gestion, SUD a rappelé qu'il était temps d'adapter les missions aux réalités actuelles. Cela fait plus de quatre ans que nous demandons que l'accueil spécifique de la PM soit délocalisé et que les objets trouvés soient pris en charge sur place. Jusqu'à fin 2024, c'était encore la DPR qui assurait ces missions, **dans un couloir sans confidentialité. Pire, des chiens et chats errants ont parfois été accueillis dans les bureaux, attachés dans la cour ou enfermés dans des cages.** SUD a demandé si la direction en avait connaissance. **Aucune réponse ne nous a été donnée...**

Nous avons également réclamé des chiffres sur le nombre d'animaux pris en charge et d'objets trouvés traités. Là encore, silence. **Pour SUD, cette désorganisation a trop duré malgré la présence des locaux de la PM à proximité !**

Vote : Pour : SUD / CGT / CFDT



"Le syndicat SUD a demandé que le travail du samedi soit reconnu !"

DAC – Ajustements d'organisation Pour Avis

2 évolutions d'organisation sont soumises à l'avis du CST :

Service Bibliothèque : un rééquilibrage des effectifs est proposé entre les médiathèques Gao-Xingjian et Bourg. Face à une montée en charge importante de l'activité à Bourg, et à une organisation actuelle de Gao-Xingjian nécessitant de nombreux déplacements inter-sites, il est proposé de transférer un poste de bibliothécaire de Gao-Xingjian vers Bourg. Cette mesure vise à adapter les équipes aux besoins réels d'accueil du public, notamment le mercredi, sans augmenter les effectifs globaux.

Maison des Arts : le pôle administratif et accueil est confronté à une surcharge croissante de travail (hausse des inscriptions, des contrats artistiques, des demandes des usagers et des projets interservices). Pour sécuriser les procédures budgétaires et comptables, et dégager du temps pour la responsable de pôle, la création d'un poste d'assistant administratif est proposée. Ce poste permettrait également de renforcer la polyvalence et la montée en compétences des agents.

Sur le service des bibliothèques, SUD a alerté sur le risque de surcharge ponctuelle qui se maintient sur le site Gao-Xingjian. Même avec neuf agent-es en poste, l'afflux massif de publics crée des tensions régulières dans l'organisation du travail. Au Bourg, nous constatons qu'aucune perspective de renfort durable n'est envisagée alors même que la médiathèque devient la deuxième du réseau en termes de fréquentation. La réaffectation d'un seul poste ne suffira pas à répondre à cette montée en charge. Pour SUD, il devient nécessaire de réfléchir à un vrai plan d'évolution des effectifs sur le moyen terme, en lien avec les données de fréquentation.

Nous avons demandé qu'un bilan de la charge de travail soit réalisé dans les deux médiathèques d'ici six mois et qu'une attention particulière soit portée aux conditions de sécurité des agents qui font face à un public parfois nombreux et non accompagné.



Concernant la Maison des Arts, SUD salue la création de poste annoncée. C'est une première reconnaissance de l'évolution réelle de la charge de travail au sein du pôle administratif et accueil. Toutefois, nous avons rappelé que **le besoin ne relève pas d'une situation ponctuelle mais bien d'un besoin structurel** qui nécessite une évaluation complète des moyens administratifs alloués à la Maison des Arts.

Nous avons aussi insisté sur le fait que le développement de la polyvalence ne devait pas aboutir à une dilution des responsabilités **ni à une surcharge pour les agents d'accueil** qui sont déjà fortement sollicités. Il est indispensable que la nouvelle répartition des tâches soit cadrée par des fiches de poste mises à jour et que les agent-es concerné-es bénéficient de formations adaptées notamment en comptabilité publique en gestion des ressources humaines dans le secteur culturel ou encore en gestion des publics complexes.

Enfin, SUD a demandé qu'un point d'étape sur la mise en œuvre de ces évolutions soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain comité social territorial afin de pouvoir en mesurer concrètement les effets.

Vote : Pour : SUD / CGT / CFDT

"Si des avancées ont été amorcées, beaucoup d'efforts reposent encore sur les ATSEM, les agent·e d'entretien et de restauration et sur les animateurs/trices ! "

Direction Éducation – Bilan de la réorganisation et perspectives Pour information

La Direction de l'éducation a connu plusieurs transformations organisationnelles. En 2025, la direction entre en phase d'amélioration continue avec de nouvelles mesures RH et un renforcement budgétaire (PPI). Les agents confirment l'utilité de la réforme, mais appellent à poursuivre l'accompagnement au changement.

Le syndicat SUD reconnaît le travail de fond mené et le sérieux du diagnostic posé, les temps de concertation mis en place et l'implication des agent·es via les focus groupes. Lors de la réunion du 26 mars, en présence des trois organisations syndicales, **SUD a porté des constats précis sur les réalités du terrain et formulé des alertes claires concernant les conditions de travail dégradées.**

Nous saluons les efforts engagés par la direction de l'éducation, mais tous les agent·es ne partagent pas le même ressenti. Le fonctionnement reste encore fragile, notamment dans les services de restauration et d'entretien. Les remontées du terrain sont constantes : pannes ou absences de matériel, pénurie d'aspirateurs ou de lave-vaisselle, tabourets manquants, diminution des fournitures d'entretien ou alimentaires. **SUD demande un approvisionnement régulier avec livraison directe dans les locaux d'entretien**, une adaptation réelle des charges de travail aux effectifs présents, et **des mesures concrètes pour la santé des agent·es** : prévention des TMS, pauses effectives, espaces de repos adaptés pour les ATSEM. **Les remplacements doivent être systématiques.** Trop souvent, l'absence de remplaçant·e entraîne une surcharge pour les équipes en place, ce qui nuit à la santé et à la qualité du service.

Sur les ressources humaines, nous avons alerté sur le non-renouvellement d'agent·es compétent·es par manque d'anticipation, les retards de paiement des heures complémentaires ou supplémentaires, un turnover élevé notamment en restauration et animation, et l'absence d'une réelle écoute dans les décisions d'organisation. Les agent·es ne sont pas suffisamment associés aux choix qui les concernent. Il manque des temps collectifs pour construire des réponses concrètes avec les équipes. **SUD demande la création d'une véritable équipe volante** pour assurer la continuité de service. Nous demandons également **la mise à jour des fiches de poste** avec une répartition claire des missions.

Sur la communication, nous dénonçons des consignes différentes selon les pôles, ce qui alimente les incompréhensions et les inégalités. Une information harmonisée est indispensable. **S'agissant des affectations**, nous avons rappelé qu'un changement d'école n'est jamais neutre. Il modifie les repères professionnels, les collectifs de travail, et parfois les conditions matérielles et personnelles. SUD demande que toute affectation fasse l'objet d'un échange formel avec l'agent·e concerné·e, en prenant en compte ses compétences, ses souhaits et les besoins du service.

Concernant le temps de travail, nous demandons que les réunions de service ne soient plus organisées en dehors du temps de travail habituel pour les agent·es à horaires décalés, en particulier le matin.

Sur la sécurité et la prévention, nous alertons sur les cadences élevées, les sous-effectifs récurrents et l'absence de protocoles clairs. Le port de charges lourdes et les manutentions pénibles sont encore trop fréquents. SUD demande le respect des taux d'encadrement, des outils pour réduire la charge mentale, et une reconnaissance réelle du travail accompli.

En conclusion, si des avancées ont été amorcées, beaucoup d'efforts reposent encore sur les ATSEM, les agent·es d'entretien et de restauration et sur les animateurs/trices. **SUD attend désormais des décisions justes, des moyens concrets.**



"La suppression de 2 postes de responsables d'unité ! "

DJSAS – Ajustements d'organisation-Service Sports Pour Avis

Une réorganisation autour de 3 pôles : équipements sportifs, piscines et animation sportive. À effectif constant, cette nouvelle structuration implique la suppression de 2 postes de responsables d'unité, la création d'un poste de coordination technique et d'un agent supplémentaire, ainsi que le maintien du gestionnaire d'accueil auprès du responsable de service. Le vote du CST porte sur ces ajustements, qui entreront en vigueur le 1er juillet 2025. Un bilan à 12 mois est prévu, avec poursuite de l'accompagnement par le CDG 44.

À la DJSAS, SUD salue le travail mené avec le CDG, en matière de diagnostic, de clarification des procédures et d'implication des agents. Mais certaines décisions interrogent : **La suppression de 2 postes de responsables d'unité**, bien que non pourvus, enlève une marge d'ajustement utile dans un contexte de forte transformation. Ces postes représentaient une réserve fonctionnelle précieuse pour anticiper une montée en charge. La création de 2 unités territoriales avec des responsabilités élargies nécessite un suivi attentif de la charge de travail. **SUD demande qu'un bilan intermédiaire soit présenté dans six mois.**

Au Grand B, nous comprenons la volonté de renforcer l'animation du site. **Mais la suppression d'un poste d'accueil inquiète.** Le public accueilli est souvent vulnérable et le rôle d'écoute est central. La décision paraît prématurée. **SUD demande des garanties pour éviter toute surcharge sur les agent-es restant-es.**

Vote : Pour : SUD / CGT / CFDT



DRH-TDE suppressions de postes Pour Avis

Ces suppressions correspondent principalement à des ajustements techniques : 29 relèvent d'une adaptation des services, 1 corrige une erreur liée à une promotion interne, et 3 concernent une réorganisation. Ces suppressions s'accompagnent de créations de postes pour répondre à de nouveaux besoins.

SUD a bien pris note que ces suppressions n'entraînent aucune suppression nette de postes.

Vote : Pour : SUD / CGT / CFDT