



Élu-e-s
du groupe
Saint-Herblain
en Commun

Saint-Herblain, le 15 novembre 2023

Objet : Actions municipales 2020 – 2026 / Point d'étape Saint-Herblain en Commun

Madame, Monsieur,

Il nous a semblé utile de vous envoyer cette lettre au moment de la mi-mandat pour faire le point sur ce qu'on a dit et fait et vous écrire ce que nous souhaitons réaliser d'ici la fin du mandat.

Nous avons consigné ci-dessous les éléments sur lesquels nous pensons avoir influé.

1- Ce que nous avons défendu depuis le début du mandat.

En préambule à la présentation des sujets sur lesquels nous sommes intervenus sur la thématique du personnel de la Ville, il convient de préciser que depuis le début du mandat aucun conseil municipal ne s'est déroulé sans que nous ne prenions la parole sur ce sujet.

ATSEM :

Nous avons demandé, à de nombreuses reprises (février, avril, juin 2021, février et avril 2022), la création de postes d'ATSEM ayant pour objet de répondre aux besoins de remplacement, comme cela se fait à la Ville de Nantes avec une équipe « volante ». En effet, si la Ville de Saint-Herblain prévoit bien un poste d'ATSEM par classe de maternelle, les conditions d'accueil des enfants et de travail des enseignants se trouvent détériorées en cas d'absence d'une ATSEM (arrêt maladie ou formation par exemple), celle-ci étant peu voire pas du tout remplacée.

Assistantes maternelles :

Dans le cadre de la nouvelle base de données sociales servant à réaliser le Rapport Social Unique, la majorité municipale a proposé, conformément aux recommandations nationales, de ne plus comptabiliser les assistantes maternelles dans les effectifs permanents. En décembre 2021, nous avons vivement regretté ce positionnement, et plaidé au contraire pour une inclusion des assistantes maternelles dans les effectifs permanents. Certaines communes l'ont pris en compte.



Augmentation du temps de travail :

Face à la réforme Macron imposant l'augmentation du temps de travail à 1607h par an à l'ensemble des fonctionnaires, nous avons regretté que les contreparties acceptées par la Ville, après négociation avec les organisations syndicales, ne soient pas suffisantes pour compenser cette régression sociale. Nous avons, lors du conseil municipal de juin 2021, proposé que les agents de catégorie C conservent leurs jours de congés et bénéficient d'une augmentation de rémunération au prorata de l'augmentation de leur temps de travail. Nous avons également plaidé pour que le temps d'habillage et de déshabillage d'une tenue de travail soit compris dans le temps de travail, comme cela se pratique dans d'autres communes.

Création de postes de techniciens :

Lors de plusieurs conseils municipaux (juin 2021 et janvier 2022), nous avons appuyé pour que la Ville soit plus ambitieuse et « offensive » dans le recrutement de chargés d'opérations – notamment de techniciens spécialisés dans la transition énergétique.

L'objectif étant de disposer des moyens de mener à bien les investissements budgétés, et également d'éviter une surcharge de travail aux techniciens déjà en poste.

Temps non complets / Titularisations :

Nous regrettons le nombre trop important d'agents – en grande majorité des femmes - sur des postes à temps incomplet. Contrairement aux temps partiels, les temps incomplets ne sont pas souhaités, mais subis.

A plusieurs reprises (décembre 2021 et janvier 2022), nous avons porté l'ambition d'une part de limiter ces postes, et d'autre part de les rendre plus attractifs en garantissant a minima une quotité correspondant à 80 % d'un temps complet. Nous avons proposé à la majorité municipale la création d'un groupe de travail pour avancer dans ce sens.

En juin 2022, nous avons également interpellé la majorité municipale sur l'intérêt de proposer des contrats à durée indéterminée à des agents contractuels, sans augmenter la quotité de temps. Il nous semblait que le seul effet de cette mesure serait le fait de ne plus pouvoir se faire payer les heures supplémentaires.

En octobre 2022 puis en février 2023, nous avons une nouvelle fois regretté et critiqué la création de 17 postes non permanents pour une quotité de temps de 33 %, et de postes d'intervenants sportifs pour une quotité de temps de 5,7 % (!).

Accidents du travail :

A l'occasion de la mise en place du Rapport Social Unique, nous avons plaidé pour que celui-ci accorde une place plus importante aux accidents du travail : typologie, gravité et évaluation de ces accidents. Il s'agit en effet d'un critère important pour apprécier la qualité de vie au travail.

En décembre 2022, au moment de la présentation du RSU 2021, nous avons interrogé l'adjoint au personnel sur l'absence de mise en place d'un plan de prévention sur les risques psychosociaux, et demandé que le prochain RSU comporte des comparaisons chiffrées et qualitatives (afin d'apprécier les évolutions d'une année sur l'autre).



Citoyen-nes
engagé-es

Prime COVID :

Lors du conseil municipal de janvier 2022, nous avons interpellé l'adjoint au personnel pour que les assistantes maternelles et les animateurs périscolaires bénéficient bien de cette prime. Il nous paraissait en effet inimaginable que ces agents, en première ligne pendant l'épidémie de Covid, en soient exclus.

Télétravail :

A l'occasion de l'actualisation du dispositif de télétravail (conseil municipal d'avril 2023), nous avons conditionné le développement du télétravail à l'attribution d'une indemnité permettant aux agents concernés de faire face aux coûts qu'il représente (assurance habitation, fauteuil, électricité,...). Nous avons également souligné le caractère inégalitaire du télétravail. En effet, si l'on considère que celui-ci est une forme d'avantage en nature, cet avantage ne bénéficie que très peu aux agents de catégorie C, occupant dans leur très grande majorité des postes non télétravaillables. Nous nous sommes donc prononcés en faveur d'une bonification pour les agents non éligible au télétravail, afin de rééquilibrer l'attractivité des postes télétravaillables ou non. Nous proposerons aux prochains Conseils Municipaux une réflexion sur la semaine de 4 jours pour les postes non télétravaillables.

Autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une PMA :

De septembre à décembre 2022, nous sommes intervenus dans les instances municipales pour que soit enfin instaurée une autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une PMA. Cette disposition date en effet d'une circulaire du 24 mars 2017.

Lors du conseil municipal d'avril 2023, quand cette mesure a enfin été votée, nous avons demandé à ce que les agentes actuellement dans un parcours de PMA bénéficient d'une rétroactivité, pour ne pas être obligées de rattraper leurs heures de travail.

Sillon de Bretagne :

Constatant les difficultés rencontrées par les personnels du CSC et de la médiathèque Gao, nous avons interpellé l'adjoint au personnel à l'occasion du conseil municipal de juin 2022, pour que soit convoqué très rapidement un CHSCT extraordinaire à ce sujet en invitant les élu-e-s de la minorité municipale.

En octobre 2022, nous avons demandé à la majorité municipale quelles mesures pérennes avaient été mises en place suite à ce CHSCT extraordinaire. Nous avons de notre côté proposé la mise en place de médiateurs sur l'espace public, en complément des autres mesures.

En février 2023, insatisfaits des réponses apportées en commission, nous avons interrogé le Maire sur la nécessité de prévoir des renforcements de personnels, pour stabiliser la médiathèque.

OHRPA :

A l'occasion des conseils municipaux d'octobre et décembre 2022, nous avons interpellé la majorité municipale pour savoir comment la Ville comptait soutenir les personnels concernées par le jugement de l'ex-directeur.

Nous avons également demandé qu'un audit soit mené et qu'en attendant les conclusions, aucune nouvelle subvention ne soit accordée.



C'est le sens du service public qui a motivé notre action.

Vous êtes, agents de la commune de St Herblain, souvent motivés, acteurs d'un service public pour toutes et tous. Nous avons vu votre action et votre dévouement au moment de la crise covid notamment. Nous ne devons pas l'oublier. Pour pérenniser votre engagement professionnel vous avez besoin de respect, de considération et de travail collectif. Vous avez une expertise liée à votre activité professionnelle. Elle doit être davantage prise en compte. Nous voulons que votre expérience et votre connaissance de la commune serve pour améliorer l'action du quotidien et les services aux habitants. Nous voulons que vous soyez donnés l'envie et les moyens de rester à Saint-Herblain. Nous pensons que les élu-e-s majoritaires doivent être davantage à votre écoute.

2. Pour la seconde partie du mandat, nous interviendrons pour :

- demander **le renforcement des moyens mis à disposition sur les écoles** (ATSEM et intervenants de l'accueil périscolaire) pour garantir de bonnes conditions d'accueil des enfants et de bonnes conditions de travail aux intervenants professionnels.
- proposer **des actions de médiations renforcée**, de renforcement des accueils et des personnels là où les publics sont en difficulté, soit un renforcement des moyens sur les CSC, aux accueils du Carré des services ou de la mairie annexe des Thébaudières, sur les actions jeunesse avec des professionnels plus nombreux qui vont à la rencontre des publics.
- que Saint-Herblain soit exemplaire dans la lutte contre le dérèglement / réchauffement climatique, en demandant notamment **davantage de rénovation énergétique dans les bâtiments de la Ville et une augmentation du nombre de vélos de service**. Et puisqu'il s'agit déjà d'une réalité, nous voulons aussi que vos conditions de travail s'y adaptent davantage, pour un meilleur confort et pour continuer à permettre un service public de grande qualité.

Nous proposerons donc la mise en place de **2 ateliers de travail avec les organisations syndicales** :

- un premier sur l'évolution du télétravail et la possibilité d'une semaine de 4 jours travaillés pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler.
- un second sur les adaptations à imaginer face au réchauffement climatique : variation des horaires, possibilité du télétravail les jours de fortes chaleurs...

Vous pouvez compter sur notre détermination.

Bien cordialement,

Les élus du groupe Saint-Herblain en Commun

Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO,
Florence GASCOIN, Eric BAINVEL, Amélie GERMAIN et Primaël PETIT

www.elus.saintherblainencommun.fr/

