

L'info déCadrée

JANVIER - MARS 2026

Une publication UFICT-CGT
Ville de Nantes
CCAS
Nantes Angers Opéra
EBANS - Ecoles des Beaux Arts
Nantes Métropole



ÉDITO

Manager autrement : mission(s) impossible(s) ?

L'austérité budgétaire et le sous-financement des services publics s'imposent avec de nouveaux modes de faire, le « **new public management** » : une conception libérale des politiques publiques avec des objectifs souvent inatteignables.

Conséquence, **les cadres territoriaux sont en perte de sens et en souffrance**. 68 % des cadres et 52 % des professions intermédiaires encadrent ponctuellement. Or, 8 % des managers seulement s'estiment « tout à fait sûrs » de pouvoir détecter une situation de mal-être de leur équipe*. **A la Ville comme à la Métropole, le nombre de services en suivi Risques Psycho-Sociaux (RPS) est si important que notre DGS, lui-même, le déplore**** et que notre conférence sur le burn-out ait affiché complet (cf p. 3).

A la CGT, notre ambition est de sortir d'un management délétère et de remettre l'humain au centre. Pour ce faire, nous pensons qu'il faut :

- **mettre en place une culture de la prévention, du débat contradictoire et de la transparence** sur les capacités réelles à faire, afin que nos alertes soient réellement entendues par les élu·es et les DGA,
- **favoriser le collectif** et sortir du reporting individuel permanent,
- **éviter la division du salariat** : quand l'employeur « reconnaît » qu'il peut y avoir des erreurs de « manager », sans assumer que sa politique managériale est toxique,
- **dépasser le syndicalisme curatif** en s'emparant des solutions à mettre en place.

Les cadres sont à l'articulation de décisions qui leur donnent le pouvoir et le devoir d'agir. Aussi, pour vous retrouver et échanger sur vos problématiques liées à la place que vous occupez dans l'organisation du travail, **l'UFICT CGT Ville de Nantes et la section UFICT Nantes Métropole vous proposent des espaces dédiés**.

* Source : Enquête Ugict-CGT « Télétravail, un an après, où en est-on ? », 2021

** Webinaire des cadres et managers, du 02/09/2026

SOMMAIRE

Le tuto

Management toxique

Comment y remédier ?

La CGT peut vous aider !

100... Le nombre de participant·es à la conférence gesticulée sur *le BURN OUT*

Vie des services

Toxic : le tube du mandat !

EN BREF...

- Bientôt les élections du COS
- 20^{ème} congrès de l'UGICT : travailler au futur

Budget 2026 :

des embauches limitées

Service social du personnel :

vous avez dit égalité ?

Luttes et ratures

Moins ! *La décroissance est une philosophie*

le tuto du MANAGEMENT TOXIQUE

Comment y remédier ?

Vous, vos collègues, votre service ou même votre direction subit un management toxique. La CGT peut vous aider !



ETAPE 1 / Ne restez pas seul-es ! Dans la mesure du possible, parlez-en à vos collègues, trouvez des points d'appui, essayez de faire collectif.

Une pause café, des déjeuners et pique-niques à l'extérieur (même à 10 ou 15), une chaine de mails, un groupe WhatsApp, tous les moyens sont bons !

Objectifs : écouter, échanger, décharger, s'accorder, revendiquer



ETAPE 2 / Contactez la CGT pour expliquer la situation de votre service/direction. Par téléphone, ou par mail, comme bon vous semble. Si vous ne souhaitez pas exposer une seule personne, vous pouvez créer une adresse mail anonyme pour représenter le collectif.

Objectifs : solliciter un accompagnement, entrer dans une démarche active pour faire changer les choses



syndicat.cgt@nantesmetropole.fr
syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr
syndicatville-ufict.cgt@mairie-nantes.fr
02 52 10 82 55



ETAPE 3 / La CGT peut organiser une Réunion d'Information Mensuelle (RIM) incluse dans votre temps de travail. En tant qu'agent-e vous disposez d'un droit d'1h de RIM par mois. Cette réunion permettra de vous informer sur vos droits et de réfléchir collectivement à ce qui peut être mis en place (courrier, médiation, grève...).

Objectifs : vous informer, discuter, définir un mode d'action



ETAPE 4 / La CGT agit ! Elle portera votre voix dans les différentes instances de la collectivité : CST, F3SCT, F4SCT, interpellation des élu-es et de la RH si nécessaire, rendez-vous avec la direction QVST... tout ce qui permettra de faire changer les choses et d'améliorer la situation sur le long terme.

Objectifs : porter la voix des agent-es, mener la lutte, faire changer les choses



100... Le nombre de participant-es à la conférence gesticulée sur le BURN OUT

En mobilisant leurs expériences et leurs analyses sur le sujet, La Compagnie Louve Rageuse et ses deux comédiennes ont décrypté ce qu'est un **BURN OUT au travail. Quels en sont les signes avant-coureurs, les manifestations, les causes et les conséquences dans le quotidien...** Les participant-es ont pu échanger autour de leurs propres expériences.

Au-delà de la dénonciation des pratiques de management défailtantes, dans le meilleur des cas, toxiques dans le pire, **les causes profondes des souffrances au travail ont été pointées :**

volonté de **casser le statut de la fonction publique territoriale, réduire les coûts** de production des services publics (moins de moyens matériels et humains), **manque et perte de sens...** Surtout, **des leviers d'actions ont été identifiés** pour contrer ces situations, et avant tout, **le recours au COLLECTIF** : collectif de travail ou syndicats à saisir, **il s'agit d'abord de sortir de l'isolement pour faire respecter ses droits.**

L'UFICT Ville de Nantes et la section cadre CGT Nantes Métropole sont à vos côtés pour mettre en œuvre les solutions proposées !

vie des services

TOXIC : LE TUBE DU MANDAT !

Dans les 6 dernières années, le management toxique s'est imposé comme une constante partagée par quantité de directions !

Le point commun entre ces situations ? L'inaction généralisée, le pourrissement des situations **et surtout, surtout : la souffrance des agent.es.** Dans la majorité des cas, **c'est l'intervention de la CGT qui a permis de débloquer les situations** et d'améliorer les conditions de travail.

Ainsi, sur le mandat, la CGT est d'intervenue à la Direction de l'animation de la transition écologique (DATE), à la Direction de l'Urbanisme Règlementaire (DUR), à la Direction Égalité (DirÉgal), au service Fête et Manifestations, Logistique (FML), dans la Direction Démocratie et Stratégie (DDS), au Département Urbanisme et Habitat (DUH), à la Direction Petite Enfance (DPE) et au service du Développement Culturel. Réunions d'informations mensuelles (RIM), interpellations des instances du dialogue social, rendez-vous avec QVST, lien aux agent-es...

Tout a été mis en œuvre pour faire changer les choses ! Si le problème a bien été souvent caché sous le tapis ou déplacé ailleurs, **la CGT a néanmoins pleinement joué son rôle au service des agent.es**, au sein d'un système décidément bien sclérosé.

EN BREF...

Bientôt les élections du COS

Pendant 4 ans, vos élu-es CGT ont obtenu des avancées concrètes et se sont fortement mobilisés pour : organiser l'arbre de Noël et les 70 ans du COS, favoriser l'accès à des mobil-homes à des prix plus abordables, appuyer des projets jeunesse, obtenir l'augmentation des prestations et une meilleure prise en compte du revenu disponible et des situations familiales. La CGT s'engage aussi pour proposer encore plus d'activités éthiques, sportives et culturelles qui s'appuient sur le bassin associatif nantais. Alors, le 16 juin 2026, on vous invite à voter CGT !



20^{ème} congrès de l'UGICT* : travailler au futur

Plus de 500 cadres syndiqués à la CGT y rappelaient qu'il nous incombe de relever le défi climatique, de lutter contre l'extrême droite au travail, de militer avec optimisme et persévérance pour nos droits et nos salaires... « Etre militant cadre » peut être une posture complexe, car on est encore trop souvent obligé de s'excuser d'être cadre, d'être celui ou celle qui pose toujours les questions désagréables. Or, c'est aussi grâce aux cadres que la CGT a été précurseuse sur de nombreux sujets : le management, l'égalité professionnelle, le droit à la déconnexion, le télétravail, les lanceurs d'alerte, l'IA... » Sophie Binet. Travailler au futur : c'est militer !

* UGICT Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens
Pour en savoir plus : <https://ugictcgt.fr/rapport-ouverture-20e-congres-ugict-cgt>

BUDGET 2026 : DES EMBANCHES LIMITÉES

Plus d'1/4 des postes sont occupés par des contractuel·es au sein du CCAS, de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole (26,58 % au 1^{er} janvier 2024 en équivalent temps plein). **Cette tendance n'est ni nouvelle, ni spécifique** à nos administrations, ni même à la fonction publique territoriale. **Elle résulte du manque de concours ouverts et du déficit d'attractivité** de la fonction publique en matière de rémunération.

Face aux nouvelles restrictions budgétaires imposées par le gouvernement, notamment avec le mécanisme d'épargne forcée « Dilico 2 » — ce deuxième prêt à taux zéro destiné aux caisses de l'État dont nous ne reverrons sans doute jamais la couleur — **des limitations d'embauches vont mécaniquement toucher de nombreux services.**

Dans ce contexte, **ce sont toujours les contrats les plus précaires qui sont supprimés** en premier. A l'instar des intérimaires, ce sont les contractuel·es qui ne seront pas renouvelé·es. Les premiers chiffres sont éloquentes : le recours aux saisonniers est passé de 550 emplois en 2024 à 398 prévus pour 2026 à Nantes Métropole.

Évidemment, si la charge de travail ne diminue pas, elle se reporte directement sur les agent·es permanents qui restent en poste. A méditer...

SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL : VOUS AVEZ DIT ÉGALITÉ ?

Depuis décembre 2022, les cinq assistantes du service social du personnel de Nantes Métropole (SSP) sont mobilisées pour obtenir l'attribution du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) de 241.22€ brut mensuel, dans le cadre du décret n°2022-1497.

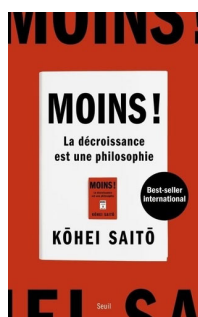
L'esprit de la loi est de valoriser les métiers de l'accompagnement social. **Nantes Métropole, contrairement à d'autres collectivités** telles que la Métropole du Grand Lyon, la Métropole Nice Côte d'Azur, le Département de Loire-Atlantique... **persiste à en exclure ces professionnelles**, et ce, malgré nos actions et revendications.

Par cette décision, Nantes Métropole crée une **inéquité de traitement** entre les professionnel·les du CCAS, de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole. **Par cette exclusion avérée, Nantes Métropole ne respecte pas son engagement en faveur de l'égalité** et œuvre encore moins pour la mobilité et l'attractivité de la collectivité.

Les assistantes sociales du SSP revendiquent la reconnaissance et la prise en considération de leur expertise et de leur travail ! **Il est urgent que Nantes Métropole agisse en cohérence avec ses ambitions affichées en matière d'égalité, d'équité, de mobilité et d'attractivité.**

luttons et ratures

MOINS ! La décroissance est une philosophie Kohei Saito / Editions SEUIL 2024



Kohei Saito est un philosophe japonais brillant ! Possédant une immense connaissance du travail de Karl Marx et de ses cahiers inédits, il est l'auteur d'un best-seller japonais. Le titre original du livre, qu'il aurait été pertinent de conserver, pourrait se traduire par « Marx dans l'anthropocène : vers un communisme décroissant ». Ce livre expose les problématiques écologiques contemporaines, dans un style accessible et agréable à lire. La philosophie défendue ? C'est en comprenant comment le capitalisme dérègle les échanges de matière entre l'humanité et la nature que chacun·e peut agir sur les catastrophes écologiques à venir.

Merci

Merci aux camarades et aux collègues pour leurs articles et leurs relectures, mais aussi pour leurs alertes régulières au syndicat qui évitent que le dialogue social soit descendant.

N'hésitez pas, contactez-nous !

Contacts

Syndicat CGT / UFICT
syndicat.cgt@nantesmetropole.fr
syndicatville.cgt@mairie-nantes.fr
syndicatville-ufict.cgt@mairie-nantes.fr
Nantilly - immeuble B Nord
3 rue Célestin Freinet, Nantes
cgt-nantes.fr

