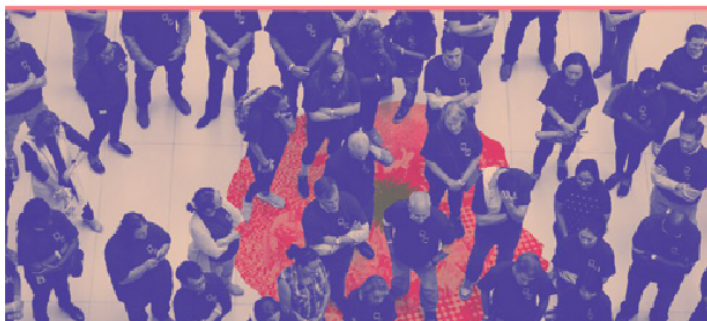




JANVIER - MARS 2025

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



ÉDITO

À Nantes, demain n'attend pas ! Demain sera fait de ce que nous aurons eu le courage de faire ensemble*

Chiche ! L'attractivité comme 1^{er} défi ?

Depuis une 20^{aine} d'années, les conditions de travail des fonctionnaires se dégradent inexorablement : gel du point d'indice, difficulté à recruter du personnel qualifié et statutaire, augmentation du temps de travail, suppression de congés, salaires sous-évalués, déroulement de carrière peu attrayant, revalorisation des grilles insuffisante, conditions d'exercice dégradées... Tout concourt à rendre la fonction publique territoriale (FPT) de moins en moins attractive (rapport « France Stratégie » déc. 2024).

Constat partagé par notre DGS à la cérémonie des vœux de 2025 : « Nous continuerons à améliorer notre fonctionnement interne [...] à adapter le recrutement au nouveau contexte du marché de l'emploi où les métiers en tension deviennent la norme, à apprendre collectivement à gérer les crises ».

Nous avons hâte de découvrir les mesures qui seront prises dans un contexte où la souffrance au travail devient la norme et où le service RH peine à accompagner les candidats...

Pour la CGT, l'attractivité de la FPT et la fidélisation des agent-e-s passent bien sûr par la rémunération, le déroulement de carrière et les conditions de travail, à travers :

- un plan de titularisation et de résorption de l'emploi contractuel,
- des mesures salariales volontaristes généralisées pour chaque agent-e,
- des politiques d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes...

Face aux urgences environnementales et sociales, les collectivités locales ont besoin, plus que jamais, de « fonctionnaires citoyens » engagés pour l'intérêt général, disposant de marges de manœuvre pour innover.

* Extrait du discours de Johanna Rolland, cérémonie des vœux aux agent-e-s 2025

SOMMAIRE

L'actu !

La semaine EN 4 jours

Saison 1 - Episode 1 :

Travailler 4 jours par semaine ? Oui... mais non !

Vie des services

Des marqueurs en souffrance

- > Ça se gâte à la DATE
- > La Direction Égalité : une direction exemplaire ?
- > Astreintes décisionnelles : c'est simple comme un coup de fil
- > Sports : un futur planning un peu trop sportif ?

Projet de société

Vers un radar écologique : pour la transition, on a besoin de vous !

Lutte et ratures

- > Paresse
- > Eutopia



l'actu LA SEMAINE

Travailler 4 jours par semaine ? Oui... Mais non !

Qui n'a pas envie d'un week-end de 3 jours ou d'un jour off dans la semaine, pour faire une pause, s'adonner à des activités culturelles, faire du sport, gérer les contraintes du quotidien, s'investir dans la vie associative ou encore passer du temps avec ses proches ?

Travailler 4 jours par semaine est une bonne idée... Si ça consiste à travailler moins ! Pourtant, c'est un autre avenir que dessine nos collectivités avec l'expérimentation de la semaine EN 4 jours. Sur la base de 8h45 de travail effectif journalier, les journées sont intensifiées, au risque d'en diminuer la qualité et de favoriser fatigue physique et nerveuse.

vie des services

TRANSITIONS MANAGÉRIALES ÇA SE GÂTE À LA DATE !

Un manque de transparence, des changements d'organisation à la va-vite sans respecter les instances, une réorganisation sans partage d'un diagnostic initial, des pluies de mails péremptoirs, des réunions de direction - sans la direction -, des circuits de décision aléatoires, une note sans prise en compte de l'expertise des cadres rigidifiant le temps de travail... auront fini par déclencher un vent de colère chez les collègues (dont une majorité de cadres) de la Direction de l'Animation de la Transition Écologique (DATE), confrontés à une nouvelle direction... après 6 mois d'absence.

Heure d'info intersyndicale, interpellation de l'élue du personnel, rencontre du dialogue social et du DRH... **Se regrouper en collectif avec une intersyndicale est essentiel pour aller chercher des réponses et construire des perspectives !** C'est aussi une condition pour que le contexte n'entache pas la motivation **des agent-e-s qui s'accrochent, malgré l'orage, à faire avancer des projets structurants.**

En espérant que le climat professionnel cesse



- Mais tu crois que les RPS sont dans le radar travail ?

- Bah en tout cas... le dérèglement managérial existe de façon égalitaire dans la collectivité

LA DIRECTION ÉGALITÉ : UNE DIRECTION EXEMPLAIRE ?

Après cinq mois d'une lutte collective, consécutive à plusieurs années de souffrances professionnelles (la moitié des effectifs reçue par la médecine du travail entre 2023 et 2024, et des antécédents en 2018 déjà), **les cadres de la Direction égalité ont réussi - avec l'aide syndicale - à faire entendre leur détresse psychologique ! La directrice a été évincée, en septembre 2024**, suite à des années d'agissements particulièrement graves et reconnus par Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST). Un peu de répit pour la quarantaine de collègues concernés ? Rien n'est moins sûr, puisque l'ex-directrice a été renommée dans la même Direction Générale qui l'a débarquée, lui confiant au passage

d'être dérèglé...

la charge de dossiers transversaux en lien avec l'égalité...

Bien sûr, les agents et agentes cogitent... : un dysfonctionnement disciplinaire ? Un problème

EN 4 JOURS SAISON 1 | épisode 1

Quant à la promesse d'une meilleure conciliation vie pro / vie perso, qui peut sincèrement imaginer qu'un parent à temps partiel pour s'occuper de ses enfants va pouvoir repasser à temps plein EN 4 jours ? Qui emmènera les enfants le matin et les récupérera le soir ? La nounou payée grâce au gain salarial du retour à temps plein ?

Des modalités d'expérimentation assez figées

Le test pour la semaine EN 4 jours est en cours auprès de quelques directions pour les catégories A (seulement les 3.1 et 3.2 badgeurs). **À noter, les dépassement d'horaires (au-delà de 8h45) sont exclus et les conditions de télétravail bien spécifiques.** Au mieux, cela témoigne, et on peut le saluer, d'une volonté de nos collectivités d'éviter enfin que certain-e-s ne travaillent 10h par jour (mais sans garantie non plus).

Et des impacts non-négligeables

Le **nombre de tickets resto diminué**, des **congrés réduits au minimum légal de 20 jours soit une perte sèche de 5 jours...** De quoi freiner les collègues qui voyaient d'un bon œil cette nouveauté et qui réaliseront ainsi la duperie que constitue cette mode de la semaine EN 4 jours, sans réduction du temps de travail pour autant !

La CGT questionne la finalité réelle de ces annonces : travailler moins OU mieux ? Notre syndicat, lui, porte la revendication de la semaine DE 4 jours (32h sans perte de salaire) comme une avancée sociale majeure pour vivre mieux et partager le travail.

La semaine EN 4 jours. Non !

La semaine DE 4 jours. Oui !

de reclassement ? Un désaveu du pouvoir ? Une technique pour saper le collectif ?

On peut s'interroger sur l'égalité de traitement des agent-e-s en cas de faute grave ? Exemplarité oblige, la CGT invite nos DG à agir en conséquence (c'est sûrement bon pour l'attractivité aussi) !

ASTREINTES DÉCISIONNELLES : LA DÉCONSTRUCTION DES GARANTIES MINIMALES, C'EST SIMPLE COMME UN COUP DE FIL

Les astreintes décisionnelles sont des missions de prévention (accidents, réparation d'infrastructures, surveillance...) assurées en semaine, le week-end ou la nuit, par les encadrant-e-s ingénieur-e-s, technicien-ne-s, ou agent-e-s de maîtrise.

Pour ces astreintes, les agent-e-s bénéficient d'une compensation financière relative au temps d'intervention. Mais lorsque le téléphone sonne la nuit, une ou plusieurs fois, pour la collectivité, seul le temps passé au téléphone est pris en compte... À croire que le sommeil, c'est simple comme un coup de fil !

Même après avoir géré une situation d'urgence, **les agent-e-s en astreinte d'exploitation sont soumis,**

dispense de facto de travailler le lendemain matin). **Alors, qu'en-est-il de l'uniformisation des règles entre les services et les garanties minimales du temps de travail ? La CGT exige équité et cohérence.**

Pour rappel : En 2024, côté astreinte... le personnel de la Direction Vie Associative (DVA) avait obtenu des compensations relatives à des préjudices sociaux pour non-application des règles locales (depuis 2019) et non-respect du code du travail. (cf info décadrée / mars 2024)



Sport, un planning trop sportif ?!

Des dispositifs locaux et nationaux honorables que souhaite développer la collectivité... mais quelles forces vives et quelle formation côté ETAPS (Éducateurs Territoriaux d'Activités Physique et Sportive - Cat. B) ?



La CGT invite la collectivité à faire un bilan des moyens avant les annonces, l'occasion aussi de penser à l'égalité salariale

quant à eux, à des règles strictes respectant les garanties minimales du temps de travail et de repos (une intervention d'au moins 1h, entre 22h et 7h,

remme-nomme dans le sport... Histoire de savoir si on est médaillé sur ces questions.

www.cgt.fr/actualites/france/culture/sport-emancipateur

projet de société

Radar travail et environnement : nous avons besoin de vous !

Réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, épuisement des ressources naturelles... **Nous devons agir urgemment** pour rendre nos activités écologiquement soutenables. **Par notre travail, nous avons la possibilité de changer la donne !**

Pour ce faire, nos syndicats proposent de donner à l'ensemble des agent-e-s de nos collectivités les moyens d'agir sur la transformation environnementale de nos établissements :

le Radar travail et environnement.

La CGT a commencé à réaliser un état des lieux des politiques environnementales de nos collectivités à partir des données accessibles aux représentantes et représentants du personnel.

Elle souhaite désormais recueillir vos propositions et vos ressentis. De part votre expertise, **vous êtes les mieux placés pour être force de proposition afin de limiter l'impact environnemental de notre activité professionnelle.**

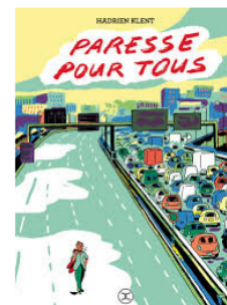
Scannez le QR Code pour participer à notre enquête. Les réponses sont totalement confidentielles. Nous diffuserons les résultats à toutes celles et ceux qui laisseront leur mail. Nous vous inviterons à une réunion de restitution et de débat pour décider ensemble des propositions que nous porterons face à notre employeur.



luttons et ratures

PARESSE Hadrien Klent / Editions Le Tripode / 2021, 360 pages

Un roman tout doux qui nous plonge dans une "utopie réaliste". Un économiste prix Nobel surprend la France en se présentant à l'élection présidentielle de 2022 avec un projet fou : la semaine de 15h. Pas si fou pour toutes celles et ceux qui veulent prendre le temps de vivre, ralentir le rythme, partager le travail et les richesses, préserver l'environnement, retrouver du sens. Mais cette idée ambitieuse peut-elle être majoritaire sous la V^e République, ou sera-t-elle remise aux oubliettes après l'élection ?



Camille Leboulanger / Editions J'ai Lu / Poche, 2025 **EUTOPIA**

Puisque le présent ressemble de plus en plus à une dystopie, imaginer un futur désirable offre une bouffée d'air frais pour mieux lutter au quotidien. Eutopia est un beau roman qui allie imaginaire politique et utopie sociale puisqu'au travers de la vie d'Umo, on aborde l'éducation, le travail, le salaire universel, l'abolition de la propriété privée, la gouvernance, l'écologie... Basé sur les thèses de Bernard Friot (Réseau Salariat), le roman se plaît à imaginer un après-capitalisme avec douceur. Une utopie ? Non ! Un objectif !

Merci

Merci aux camarades et aux collègues pour leurs

Contact

Syndicat CGT / UFICT

syndicat.cgt@nantesmetropole.fr



articles et leurs relectures, mais aussi pour leurs alertes régulières au syndicat qui évite que le dialogue social soit descendant.

N'hésitez pas, contactez-nous !!

syndicat.cgt@mairie-nantes.fr

Nantil - immeuble B Nord

3 rue Célestin Freinet, Nantes

cgt-nantes.fr

