



Déclaration Comité social territorial

Ville de Saint-Nazaire du 2 juillet 2025

Le 5 décembre 2023, dans une déclaration lors de la formation spécialisée, la CGT demandait qu'un travail sur les non remplacements dans les services et sur les transferts de charge de travail qui en sont une conséquence soit réalisé.

Déjà, nous vous alertions sur ce sujet sensible qui n'a eu de cesse que de se renforcer depuis. Nous avons continué de vous alerter, nous avons demandé des explications lors de réunions ou lors d'instances (comme lors de la F3SCT de Mars 2025 sur les conséquences directes du Projet de loi de financement sur les conditions de travail des agents) et lors de notre dernier préavis de grève du 13 mai pour avoir des échanges à ce sujet, mais, nous n'avons à ce jour eu aucunes réponses. Ce qui explique en partie notre déclaration d'aujourd'hui et les questions que nous avons posées pour ce C.S.T.

La casse organisée du service publique poursuit son œuvre... après avoir cassé notre statut, s'être désengagé de certaines compétences en les mettant à charge sur les collectivités locales, ce sont les financements de ces mêmes collectivités qui continuent d'être attaquées par notre gouvernement.

Ce sont les agents mais aussi les usagers, parce que les deux sont indissociables, qui en pâtissent. Ce sont nos collectifs de travail qui subissent.

Ces derniers temps, les sollicitations de la part de nos collègues sont de plus en plus nombreuses envers notre syndicat. Les inquiétudes sont multiples et communes, elles concernent à la fois les fonctionnements des services et directions, l'avenir de la fonction publique et, d'une manière générale, l'ambiance dans notre collectivité qui est plus que tendue.

-On demande aujourd'hui aux agents de se répartir le travail de leurs collègues que ne seront pas remplacés (avec ou sans leur accord selon les directions...). Des postes d'assistantes de services par exemple ne sont pas pourvus. Nous ne comprenons pas comment les agents vont pouvoir se réapproprier ces missions en plus tout en gardant celles qu'ils/elles avaient déjà avant ?

-Plusieurs équipement ferment (piscines, crèches, centre de loisirs...).

Les raisons sont multiples, entre autre :

Un absentéisme élevé (avec de nombreux Temps Partiels Thérapeutique), nous n'arrivons pas à recruter et nous n'arrivons pas à juguler les départs d'agents vers d'autres collectivités.

Nous avons des craintes sur l'avenir.

Contrairement à Saint-Nazaire, d'autres collectivités plus proches (Cap Atlantique par exemple, ou des collectivités du sud Loire) ont fait la démarche de revaloriser leur RIFSEEP ou de mettre en place le bonus attractivité. Difficile de juguler les départs ou de recruter face à telle concurrence sans s'aligner.

De même, les problèmes de management sont nombreux dans notre collectivité ; sans vouloir jeter la pierre à qui que ce soit, il devient prioritaire de former les encadrants aux risques psychosociaux ; Les problématiques individuelles qu'on a pu suivre et qu'on suit encore dernièrement nous dévoilent bien que nous ne sommes pas en mesure de prévenir les conflits dans nos directions. Dans la plupart des cas, ce n'est qu'à travers une prévention

tertiaire, c'est à dire réparatrice, que l'on agit... et encore, bien souvent c'est par la sanction que l'on règle les problèmes... Les cadres intermédiaires subissent une pression organisationnelle et parfois, ils se la mettent eux-mêmes. Allié au manque de moyen humains, matériels et temporels, les situations de travail se tendent. Plus le temps de régler les problèmes, on travaille dans l'urgence, laissant de côté les situations potentiellement conflictuelles jusqu'à l'explosion ou jusqu'à l'abandon.

De plus, nos réorganisations de travailles sont floues...on réorganise en pensant que cela se règlera au fil de l'eau. Après un an et demi, la réorganisation du service circulation et mobilité est toujours dans le mal, par exemple...

Certains pools de remplacement voient leurs effectifs se restreindre (animation et atsem) par exemple) et d'autres comme à la restauration sont pourvus par des contractuels à la place de titulaires.

On en appel à des sociétés extérieures pour palier à nos manques comme pour les astreintes de la D.I.A.C et on nous parle même de budgétiser l'emploi de 25 ETP pour externaliser certaines prestations du service paysage et nature en ville.

Manque de valorisation, collectifs de travail dégradé, organisation de travail approximatives, sont autant de raisons qui peuvent expliquer les départs de certains collègues et les positions de méfiance, défiance et de mal être ressentis par d'autres, véritables symptômes et conséquences de ce climat sous tension.

L'avenir de notre fonction public est obscur et le contexte actuel nous fait envisager le pire pour les agents et notre collectivité.

En guise de réponse à nos demandes, vous nous rétorquez souvent que la responsabilité budgétaire vous incombe d'agir de la sorte. Nous ne vous tenons pas pour responsable de cette casse de la fonction publique, nous le savons bien, mais nous aimerions vraiment ne pas être les seuls à la dénoncer avec force. Nous vous avons vu récemment dénoncer la fermeture d'un service public dans l'ouest nazairien (la fermeture du bureau de poste), mais notre espérance va au-delà. Nous vous appelons à dénoncer avec la même force la casse des services et la dégradation des conditions de travail dans votre propre collectivité. Seule une bataille des idées menées continuellement nous permettra d'éclairer au mieux les citoyens qui voteront pour leurs futurs créateurs de normes qui impactent le modèle social que nous défendons toutes et tous ici.

Malgré cela, vous avez des leviers à votre disposition, il s'agit de remettre l'humain au centre. Il s'agit avant tout d'adapter le travail à l'homme en tenant compte des différences interindividuelles et les éléments définis par les accords nationaux interprofessionnels relatifs aux risques psychosociaux de 2010 et 2013.

Nous vous redemandons premièrement une transparence totale par direction, services, unités des actions envisagées pour répondre aux contraintes budgétaires.

Nous vous demandons de prendre en considération toutes les problématiques évoqués ci avant et surtout de vous attacher à régler les problèmes dues aux organisations de travail tendue, instables et aux conséquences qu'elles peuvent avoir sur le bien être des agents, premiers acteurs de la fonction publique et dont leur mal être doit être une priorité et réglé à la racine. Un travail sur les risques psychosociaux est en cours, mais il ne faut pas attendre le plan de prévention qui sera proposée pour agir. Il en est de votre responsabilité employeur. Les pénibilités vécues par les agents sont bien réelles et ne font qu'accentuer leur désengagement et accroître encore plus ce mal être collectif.

Le cabinet KPMG a préconisé la mise ne place de règles très contraignantes que vous avez suivies et que nous dénonçons ici. Geler les postes, ne pas remplacer les départs ou attendre plusieurs mois avant de remplacer des agents, ne feront que renforcer cette instabilité et pérenniser cette tension qui devient permanente.

Nous demandons pour finir qu'une rencontre soit organisée à la rentrée avec notre syndicat pour discuter des revendications relatives à la grève du 13 Mai et pour trouver ensemble des mesures à mettre en place pour l'intérêt collectif.