



74 agents témoignent : l'envers du décor à la Ville de Nancy

Un questionnaire qui brise le mythe du "tout va bien".

Depuis deux ans, la Direction Générale affirme que « le climat social est bon », que « les agents sont écoutés » et que « les conditions de travail s'améliorent ».

Mais la réalité du terrain dit tout l'inverse.

Pour la première fois, nous avons donné la parole directement aux agents :

→ **74 réponses complètes, libres et anonymes.**

Oui, 74, ce n'est pas l'ensemble de la collectivité.

Mais quand 74 agents de métiers, de services et de catégories différents décrivent exactement les mêmes problèmes, on ne peut plus parler de cas isolés.

Ce questionnaire montre une chose :

le malaise est profond, cohérent et massif.

Les constats qui ressortent sont clairs et inquiétants :

- ✦ **80 % évoquent un manque de moyens humains ou matériels**
- ✦ **Une majorité déclare ne plus croire au dialogue social**
- ✦ **Beaucoup envisagent de quitter la collectivité ou leur métier**

Et surtout :

« Ce questionnaire n'est pas une interprétation syndicale : c'est un miroir. »

Il documente **la réalité vécue**, avec les mots mêmes des agents.

Ce rapport n'est pas une analyse partisane.

→ **Ce sont les agents qui parlent.**

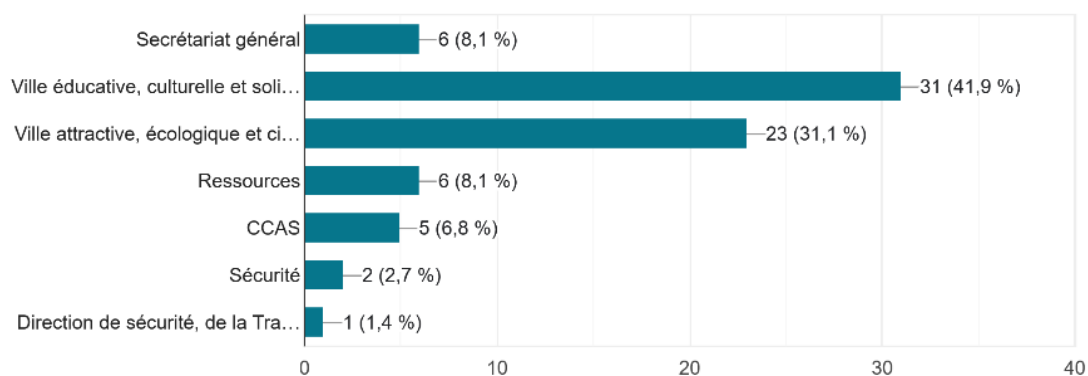
→ **Nous ne faisons que porter leur voix.**

Ce document doit maintenant servir de base à un débat honnête :

☞ **On ne peut pas prétendre améliorer le service public si l'on refuse de regarder le mal-être de ceux qui le font vivre.**

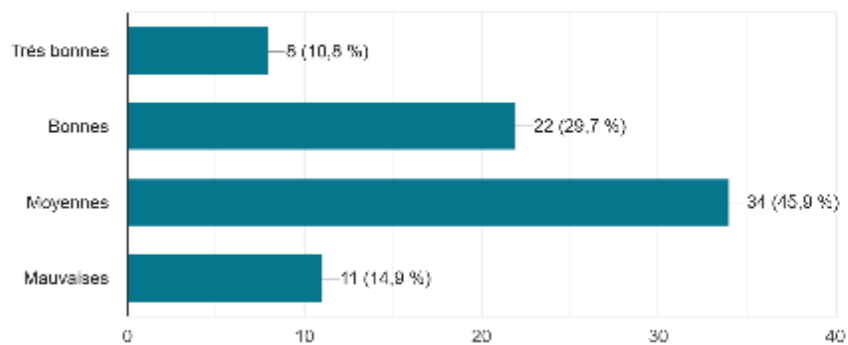
Informations générales Dans quel pôle de la collectivité travaillez-vous ?

74 réponses



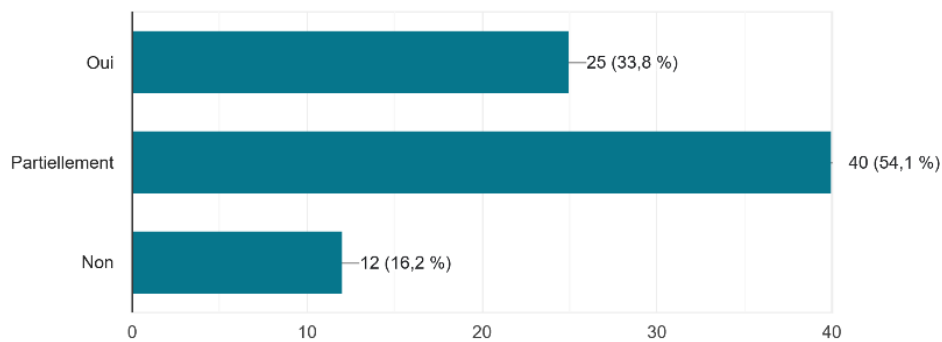
Section 1 Conditions de travail Comment évalueriez-vous vos conditions de travail actuelles ?

74 réponses



Disposez-vous des moyens matériels et humains nécessaires pour réaliser vos missions ?

74 réponses



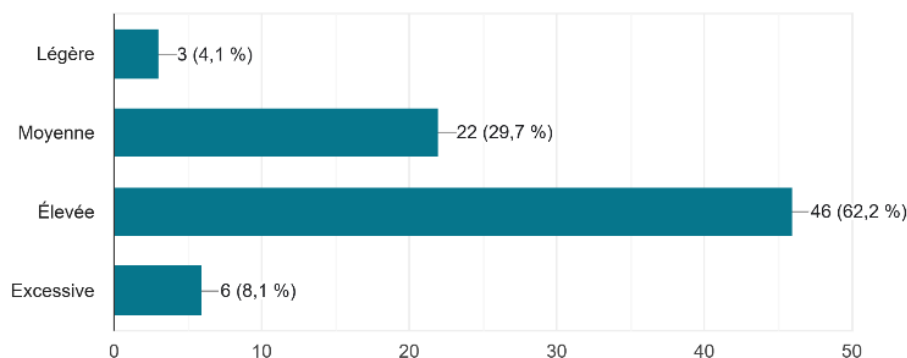
→ Si "Non", précisez :

- Manque de personnel
- RAS
- Oui
- Mauvaise gestion d'équipe
- Rien à dire
- Manque de logistique
- Manque de matériel
- Manque flagrant d'effectifs
- Manque financier
- J'ai effectué des achats de petits matériels pour pouvoir travailler.
- Peu d'effectif et peu de reconnaissance ressenti par l'ensemble des agents
- Il manque un agent qui sera recruté en septembre
- Partiellement
- Matériel et installation rudimentaires
- Manque de personnel non remplacé (accidents de travail) +manque d'aide des autres services pour mise en place de manifestation
- Partiellement
- J'ai malheureusement un collaborateur en arrêt maladie actuellement.
- Il est nécessaire d'anticiper la logistique à nos missions, rien que pour se déplacer
- Plus de charge de travail et manque de personnel. La politique de la ville de rajouter de plus en plus des espaces verts à entretenir mais on n'a pas la main d'œuvre pour effectuer correctement l'entretien
- Je travaille seule sur mon poste, aucun binôme. En cas d'absence, le travail attend patiemment mon retour même pour 3 semaines de congés d'été.
- Logiciel de travail
- Manque de personnel compétent
- Pas assez d'encadrants pour le nombre d'enfants à charge. Pas assez d'AESH pour les enfants en situations d'handicaps, ce qui incombe des tâches supplémentaires à l'ATSEM.
- Manque de moyens humains
- Seul secteur à ne pas avoir d'adjoint
- Logiciels non adaptés - flux tendu constant
- Manque de CDD
- Moins d'agents et budget réduit sans réduire le nombre de projets ou d'événements
- Sous-effectifs et matériels difficiles à obtenir
- Pas de produit d'entretien ni de matériel pour le nettoyage
- Manque de véhicule, de petit matériel et d'EPI
- Imprimante noir et blanc dont scan automatique ne fonctionne pas (scanner les feuilles 1 à 1)
- J'ai coché "OUI"...
- Manque d'un agent dans service
- Manque de moyens humains et de considération pour les agents qui travaillent : les agents B et C suppléent aux absents, puis il nous est reproché d'engendrer des heures supplémentaires (sur des tâches auparavant effectuées par des A) / un CDD de 26% renouvelé depuis 9 ans aujourd'hui la DG ne veut plus le renouveler mais recourir à des statuts en plus précaires (vacataires) / aucune remise en question au niveau du pôle plus globalement... le chef de service est seul à défendre activité et humains...
- Manque d'accompagnement et de directives depuis mutualisation

- Manque de moyens, techniques notamment, pourtant nécessaires au bon accomplissement de mes tâches et objectifs.
- Néant
- Manque d'effectif dans les équipes sur le terrain. On demande toujours plus avec les mêmes moyens matériels et humain, voire moins parfois. Non remplacement ou très rarement des agents en arrêt maladie, congé maladie. Pas de compensation en personnel pour les agents très investis dans les syndicats (mois de CDD par exemple), cela pénalise le bon fonctionnement des équipes
- Comment faire face aux demandes du quotidien quand nous sommes assaillis de demande de notes, de réponses, d'études, de
- Manque de personnel, et encore plus de personnel compétent.
- Ras
- Sans objet
- Matériel non adapté
- Collaborateurs pas assez nombreux en été
- Manque de personnel. Cela fait 2 ans que nous sommes en sous-effectif avec une augmentation de l'activité. Le mot d'ordre de la direction est effectif constant sans embauche et mise en place de polyvalence. Cela fait 2 ans Qu'on explique que pour être polyvalent il faut être formé par des professionnels et pas par des collègues, et surtout que la formation prend du temps et Qu'il faut être à jour dans ses missions pour partir en formation. A ce jour la cellule des mariages où il y avait 4 personnes en 2017, 3 agents en 2022 et 2 agents depuis 2023; tourne avec un seul agent en raison de l'arrêt maladie de l'un des 2 agents. Les agents sont à bout de nerf, épuisés, stressés et surtout las s'être pris pour des imbéciles. La mairie embauche dans tous les services et l'expose dans la gazette interne sauf pour notre service. Un nouveau chef a été embauché depuis 2 mois, personne sans connaissance de l'état civil, c'est aux agents de la former et le niveau d'intégration et loin d'être efficace au bout de 2 mois, la Personne fait toujours les mêmes erreurs répétitives alors que c'est elle qui est sensé nous corriger. Bilan pour avoir travaillé sous 3 maires différents à Nancy, on peut dire Qu'en tant Qu'agent nous sommes le plus mal considérés sous ce mandat.
- "crise du logement" dans les bureaux, restrictions budgétaires qui empêchent de développer les projets et les équipes alors que la motivation des équipes est importante et qu'on nous demande plus.

Ressentez-vous une charge de travail :

74 réponses



→ Si "OUI", précisez :

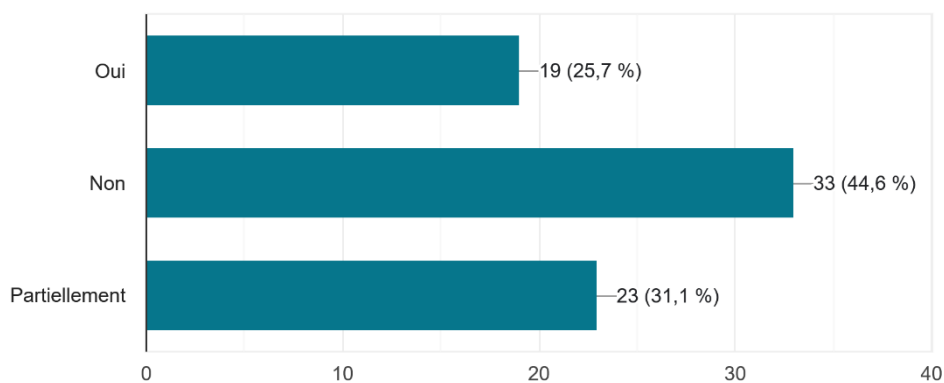
- Des missions de projet et d'événementiel impliquent forcément une certaine pression.
- Manque de personnel
- Je dois gérer le travail du personnel absent pour cause de maladie. Pas de reconnaissance que du stress et de l'acharnement, on m'accuse que je ne vais pas assez vite et je ne suis pas efficace.
- Charge normale
- Je gère beaucoup
- Vu le manque d'effectifs, incompatibilité de plannings ainsi que des missions demandées
- L'apprentissage
- Légère
- Actuellement sur deux postes, il met parfois difficile de gérer mon travail
- Manque de personnels, initialement 4 agents au début de la création du service et maintenant 3 agents avec des missions supplémentaires
- Cela dépense les périodes et le nombre d'absents ou le temps de remplacement des agents qui quittent la collectivité ou ceux qui partent à la retraite ou absence pour maladie.
- Partout et tout le temps
- Élevée en fin d'année mais dans l'année moyennement
- Par période
- Nécessité d'une réactivité et d'une gestion de nombreux dossiers
- Catégorie C avec responsabilité d'un site et chantier insertion
- Pour les mêmes raisons que précédemment
- Charge de travail élevée mais manque de budget ce qui oblige de compenser par l'humain
- Du fait de l'absence de mon collaborateur, une surcharge ponctuelle est ressentie.
- GRC, règlementation, retours au élu, satisfaction utilisateurs
- Plus de charges de travail et de moins en moins d'agents pour effectuer correctement les missions
- Beaucoup de projets
- On est toujours sur la brèche. Lorsqu'un supérieur demande quelque chose, il faut arrêter le travail en cours pour satisfaire la demande même si la tâche à accomplir ne nous incombe pas (ne fait pas partie de notre fiche de poste).
- En plus du travail d'atsem, il faut faire des tâches aesh car manque de personnel. Idem lorsque l'une d'entre nous n'est pas remplacée lors d'absence
- TROP de demande
- Personnel non remplacé en cas d'absence, ce qui signifie qu'il n'y a pas assez d'Atsem volante pour palier aux absences. De nouvelles tâches nous incombent comme le changement des couches, travail d'AESH, de plus en plus d'activités à faire sur le temps périscolaire en plus de notre travail

d'ATSEM. Des réflexions du personnel éducatif pour nous dire de soulager les instits, car trop d'enfants à besoins particuliers.

- Pas assez de d'agents pour effectuer les tâches demandées
- Beaucoup de missions qui ont évoluées et qui me demandent plus de temps
- Trop de travail pour 1 seule personne
- Charge de travail élevée mais équipe soudée
- La charge peut varier en fonction des périodes et des missions obligatoires de service public
- Ras
- Dégraissage constant des services opérationnels
- Mauvais management et mauvaise gestion du temps
- Avec certain service
- Toujours plus de missions confiées sans me demander en amont
- Je fais partie d'un service mutualisé ce qui signifie que l'on s'adapte en permanence et que nous subissons les problèmes d'organisation (délais de travail réduits, mauvaise transmission d'infos etc....)
- Mauvaise répartition du travail
- Missions en augmentation alors que les effectifs sont toujours insuffisants
- Manque d'agent
- Conditions physiques sollicitées
- Beaucoup de réunions / formations /projets mis en place / accueil régulier d'enfants en situation de handicap
- Missions très variées
- Manque d'agents dans le service /nombre de familles et enfants suivis- ordre et contre ordre
- Répartition inégale de charges / report de charges d'activités et de management / management de proximité compliqué auprès d'agents en difficulté
- Tous les dossiers sont de plus en plus urgent et donnés à la dernière minute sans avoir les ressources nécessaires pour les faire
- Masse de travail en constante augmentation, amplitude horaire particulièrement grande, etc.
- Néant
- Sentiment de devoir tous faire dans l'urgence ou la précipitation, et du coup de tout faire vite fait et donc parfois mal ou pas aussi bien que cela devrait être fait. C'est frustrant et décourageant. Difficile de se dégager du temps pour faire de nouveaux projets ou essayer de mettre en place de nouvelles procédures ou des essais, c'est dommage.
- Montée en puissance des demandes, souvent urgentes. Plus de visibilité à plus de J+ 1 !
- Toujours plus de missions. De moins en moins de personnel suite à divers départs en retraite, des agents qui changent de service ou autre, les maladies, etc... Et pas de remplacement...
- Pas assez de personnel pour un entretien de qualité sur l'intégralité de nos sites.
- Surabondance de dossier et de réunions
- Nous subissons des pics d'activité au regard de la mise en œuvre des projets du mandat
- Correspond à mon poste
- Surcharge très élevée de travail les mois d'été
- Beaucoup de demandes à traiter à 2 agents, le 3ème agent n'a pas les compétences...
- Pas assez de personnel donc on doit fait le travail de 2 voire 3 agents
- Charge d'intérim de direction de département sans le titre, manque de soutien administratif et financier (poste vacant)

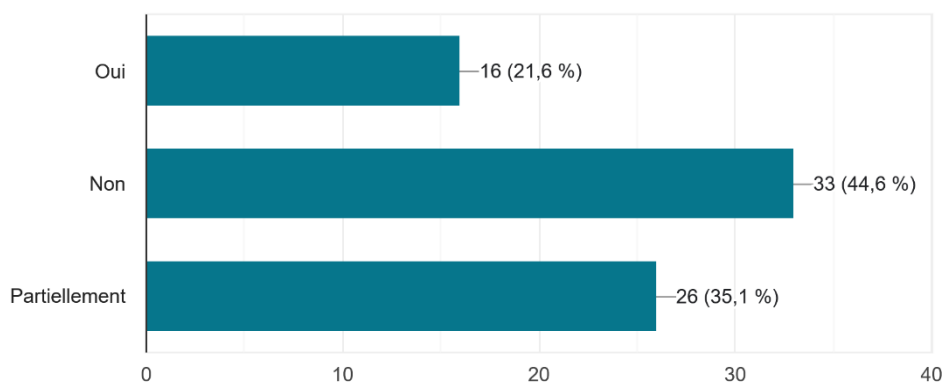
Vous sentez-vous reconnu(e) dans votre travail ?

74 réponses



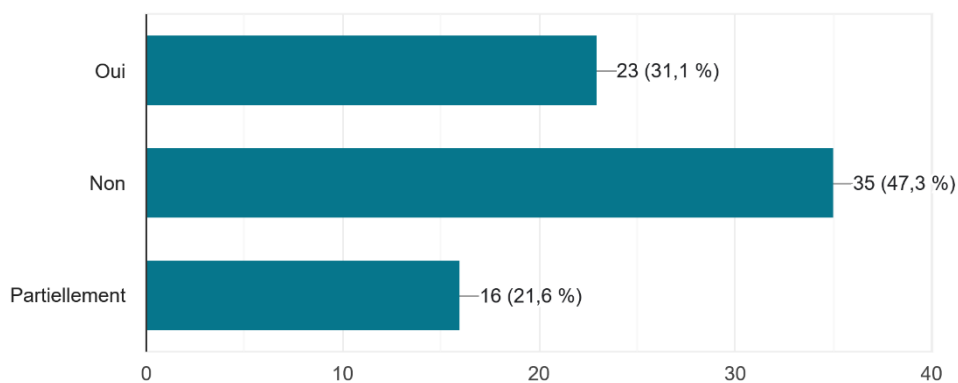
Vos compétences sont-elles valorisées ?

74 réponses



Avez-vous des perspectives d'évolution professionnelle ?

74 réponses



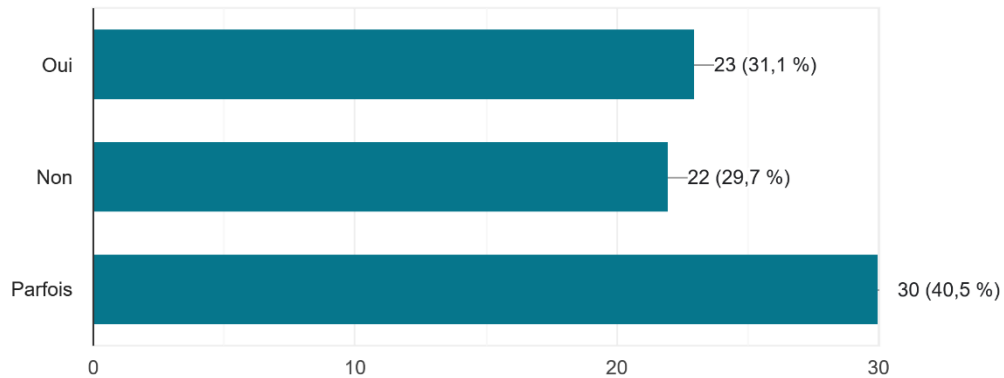
→ Si "Non", détaillez :

- Oui
- Je compte passer le concours A culture
- Manque de reconnaissance par rapport aux formations
- Toujours les mêmes objectifs sur les EPA Aucune nouvelles missions Aucun accompagnement lors de souhait de mobilité
- Pas d'évolution
- De lointaine et complexes perspectives
- Évolué
- Vu le climat actuel. Difficile de se projeter dans un futur au sein de Nancy
- J'ai dit OUI
- Je désire évoluer professionnellement vers un poste de catégorie B.
- Je ne suis pas reconnu dans mon travail, ni dans mes compétences. Du coup, je souhaite quitter ce poste, voir la ville.
- Pas de reconnaissances au vu de mon implication
- Mon N+1 ne me propose pas à la promotion, etc...
- Je sais que je n'évoluerai plus dans cette collectivité en l'état actuel des choses
- Je n'y crois plus
- Passer le concours B
- Pas d'évolution sur min poste
- RAS
- D'adjoint administratif passage en agent social prime Ségur. Plus possible d'être rédacteur
- La direction semble satisfaite en l'état
- Je pourrais en avoir mais je n'en ai pas envie car quand je vois le management de notre direction qui décide de tout sans prendre en considération la réalité du terrain et qui n'écoute personne car ce sont des gens plein d'ego que même au sein de leur direction c'est le bordel, ils se prennent tous la tête à cause de leur ego. Donc non merci pas envie d'être chef dans ce clan qui pensent être mieux que les autres.
- Pas de souci
- La seule évolution que je peux avoir c'est si je change de poste et me dirige vers un autre service, une autre direction ou un autre employeur
- Manque de reconnaissance
- Chercher ailleurs
- Aucune reconnaissance du travail effectué
- Après avoir obtenu mon concours d'ATSEM et le grade principal 1^{er} classe. Je reste sans possibilité d'évolution de grade et reste à la catégorie c. Le métier d'ATSEM évolue d'année en année.
- Concours
- De chef de secteur à la ville de Nancy, j'ai été rétrogradée suite à la mutualisation
- Néant
- Prise poste trop récente pour imaginer une évolution
- Je ne sais pas
- En fin de carrière
- Partir
- Aucune proposition
- J'aspire à quitter la VDN
- Je suis proposable au grade supérieur mais la direction m'a prévenu que je ne pouvais être nommée sur mon poste et qu'il n'y aurait aucune évolution possible au sein du service. J'attendrai le dernier échelon de ma grille d'ici 8 ans et il me restera encore 10 ans à faire.
- Possibilité de promotion si concours obtenu
- Bien à ma place
- J'ai des perspectives professionnelles
- Je suis à un poste optimal dans mon champ de compétences
- Réponse oui.

- Reconnaissance de mes supérieurs hiérarchiques directes, mais peu de valorisation financière
- J'ai coché "OUI"...
- Je peux prétendre à mon droit à la retraite dans un an
- Les évolutions proposées tirent vers le bas. Je ne souhaite pas acquérir de nouvelles responsabilités car je n'ai pas été respectée dans mes prises de fonctions passées.
- Être reconnu pour mes compétences et diplômes
- Pas de possibilité d'évoluer au vu des moyens attribués à mon poste
- Ascension au grade supérieur compliqué
- J'en ai personnellement mais je sais que rien ne sera possible dans mon service actuel. Si je fais le choix d'évoluer, il me faudra partir et malheureusement quitter quelque chose que j'aime.
- Sur le long terme peut être
- Les postes de responsables sont tous occupés, donc aucune possibilité d'évolution au grade d'agent de maîtrise (catégorie C) même avec concours ou examens. En effet, si on n'encadre pas, on ne peut évoluer. Donc malgré nos compétences et le savoir transmis à d'autres, on est bloqué! Et quand on n'évolue pas, notre salaire n'augmente pas, et notre RIFSEEP non plus!
- Je suis proposé au grade supérieur mais jamais ne pris en compte
- A 4 ans de la retraite, aucune perspective d'évolution professionnelle
- Pas de possibilité d'évoluer vers davantage de responsabilités et de gérer un service plus importante. Cela résulte de l'organisation de la Direction qui est somme toute opérante.
- Plus l'envie d'évoluer...
- Aucune promotion quel que soit l'investissement
- L'évolution au sein de notre service est limitée
- Pas dans cette collectivité manifestement

Vous sentez-vous écouté(e) par votre hiérarchie ?

74 réponses



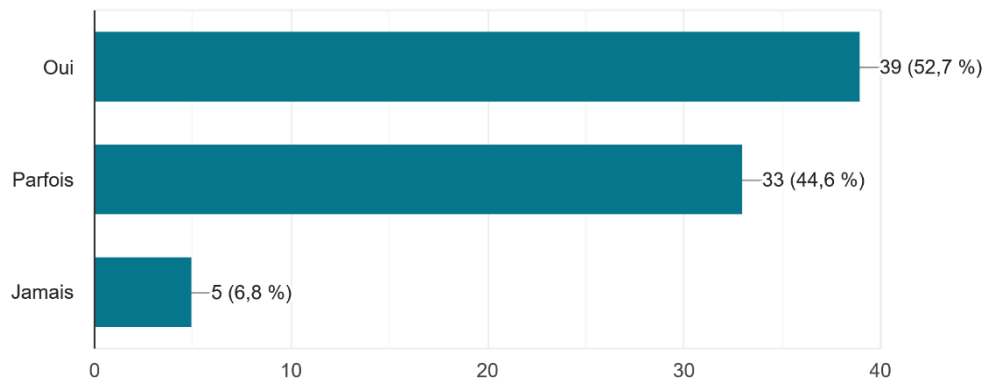
→ Si "Non", précisez :

- RAS
- Oui
- De bons conseils pas écouté car cela ne vient pas d'eux
- Hiérarchie trop débordée pour prendre le temps pour ses agents
- Pas de reconnaissance
- Rarement, je manquerais de compétences d'après eux
- Les chefs ne règlent pas tous les soucis
- On nous écoute puis ignore ou noie le poisson en attendant que ça passe.
- J'ai dit OUI
- Ne favorise pas l'évolution professionnelle. Manque de considération.
- Aucun dialogue n'est possible avec elle. On ne peut pas discuter.
- Responsables hiérarchique inexistants
- Plusieurs problèmes évoqués et beaucoup de difficultés à réagir positivement.
- N+1 = écoute mais ne peut rien faire/N+2 = n'adresse même pas la parole
- Ça dépend. Beaucoup d'hypocrisie
- On a une écoute de la hiérarchie
- Parfois
- Cadre non professionnel dans l'affect.
- Les dossiers "important" sont pris en main par le directeur. Plus de motivation au travail
- Parfois
- Mon n+1 oui mais avec la direction non
- Ma hiérarchie est rarement disponible. Souvent en réunion. Lorsqu'on demande audience, on nous écoute mais il n'y a aucun échange.
- Quand je dis hiérarchie je pense, cheffe de secteur. Elle est très à l'écoute pour moi
- Jamais de réponses
- Pas entendu
- Oui pour notre chef de secteur.
- Difficulté à dialoguer
- Néant
- Ça dépend pourquoi
- Dans mon pôle oui
- Manque d'écoute et de compréhension de ma supérieure
- Que du négatif sur les demandes du service.
- Entassés dans un bureau

- Mon N+1 oui mais au-delà non! Or quand on sait qu'il y a 7 niveaux hiérarchiques entre le maire et moi...
- La chef fait ce qu'elle peut.
- Quand elle a les moyens de remplir nos demandes
- Nos demandes ne sont pas prises
- Que ce soit sur les sujets professionnels, surtout important, et tant personnels/situationnels
- Réponse oui
- Par ma hiérarchie directe oui
- J'ai coché "OUI"...
- Uniquement sur certains points mais jamais sur un diagnostic général
- Sur les questions RH : il n'existe aucune reconnaissance de l'humain, les agents sont considérés comme des numéros...
- Très bonne écoute de mon chef direct, moins de la hiérarchie supérieure
- Fausse prise en compte des remarques faites : on pointe des problèmes mais rien ne change.
- Écouté oui, mais juste écouté.
- Je suis certes écoutée mais pas ou rarement entendue. La politique des œillères sur les problèmes est tellement plus aisée.
- Seulement quand on sent que je suis au bout
- Certains responsables ne croient qu'en eux-mêmes.
- Dialogue ouvert mais aucune action après
- On nous entend mais je ne crois qu'on nous écoute
- Aucun dialogue
- Ne tient pas compte de notre avis, ne fait pas les démarches demandées
- Par le direct oui par la hiérarchie générale pas du tout. Elle a sa théorie à faire appliquer mais ne connaît pas la réalité du terrain
- Ma hiérarchie "enrobe" beaucoup l'inertie et les refus par du langage technocratique qui devient pénible à force

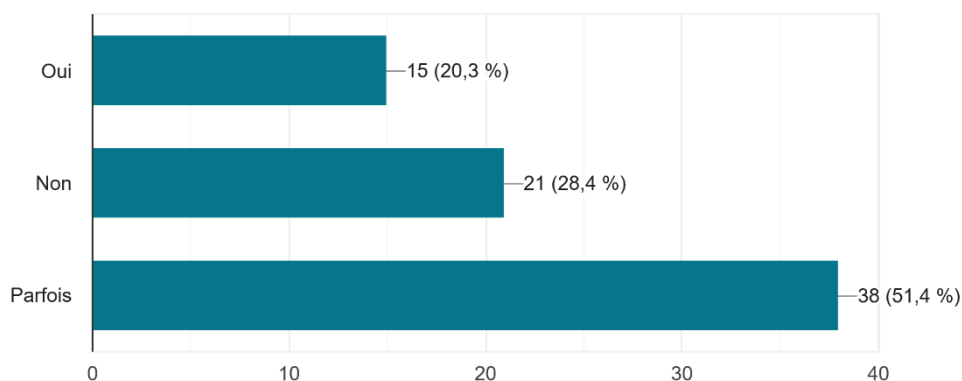
Avez-vous l'occasion d'exprimer vos idées ?

74 réponses



➡ Si "Oui", sont-elles prises en compte ?

74 réponses



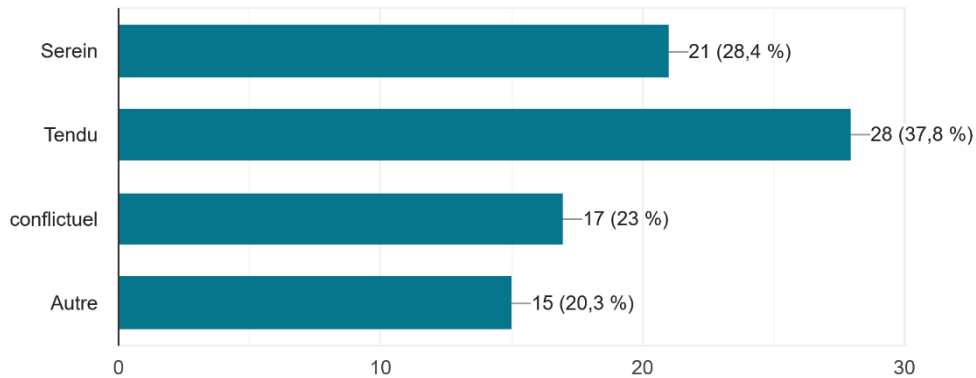
➡ Si "Non", précisez :

- RAS
- Oui
- Nous sommes que des catégories c
- Mon avis ne compte pas
- Anecdotique
- Des fois on nous écoute
- Seulement si ça arrange
- J'ai dit PARFOIS
- Sentiment de ne pas être reconnu et écouté.
- Nous ne pouvons jamais exprimer nos idées car c'est elle qui décide de tout. Même lors de nouveau projet, nous ne pouvons pas nous exprimer car les décisions sont déjà prises.
- Responsable hiérarchique soumis à sa direction et une peur de faire remonter les idées
- Pas assez pertinentes pour mon n+1 et le reste de l'équipe
- Les décisions sont prises par les cadres supérieurs sans aucune considération pour les agents ayant une réelle connaissance des dossiers.
- Les hauts savent mieux que les petits
- La mise en place du nouveau règlement des aides, les idées ont été prise en compte. Ils ont besoin des idées des agents de terrain
- Parfois
- Pas d'équité
- Non
- Parfois
- Dans mon équipe on a plein d'idée mais on ne propose rien car on sait d'avance que ça sert à rien, car nous avons des têtes pensantes au sein de la direction qui décide de tout, ils s'en fichent totalement de ce que disent les agents. C'est comme mettre tous les ans Création des jardiniers sur le jardin éphémère c'est n'importe quoi nous sommes que des exécutant à devoir nous plier à leur idée des fois complètement farfelu qui sont pas toujours réalisable.
- Je pense simplement que les décisions sont prises par la hiérarchie avant même qu'on nous demande notre avis
- Mes idées ou remarques sont prises en compte par mes supérieurs hiérarchiques de la mairie car je suis mdph. Mais pas forcément à l'école...
- Réponse est oui
- Écouter mais pas entendu
- Notre chef de secteur est à l'écoute.
- Rarement

- Mes idées ne sont pas prises en compte
- Néant
- C'est comme ça
- Mon expérience est mise au service de tous
- Ma supérieure n'en fait qu'à sa tête
- Non nos demandes sont négatives.
- Au niveau du service oui mais pas ou peu au-delà, or en tant que service mutualisé nous sommes dépendants des autres services donc si ceux-ci ne prennent pas en compte nos besoins (en terme de planification du travail, de charge, de partage d'infos...), c'est épuisant!
- Ils écoutent mais pas d'effet
- Quand elle a les moyens de remplir nos demandes
- Pas d Réunion pour s'exprimer
- Je peux comprendre que des idées ne soient pas retenues si elles ne correspondent pas à l'objectif commun, cependant la voix des 'simples agents' a l'air d'avoir beaucoup moins de poids/d'importance que si elles sont apportées par les 'hauts cadres'.
- J'ai coché "OUI"...
- Je peux m'exprimer, mais dès que je m'exprime, on me reproche de sortir du cadre, d'avoir un management affectif avec mon équipe ! Bien souvent la hiérarchie impose ses idées si on n'a pas recours aux soutiens syndicaux...
- Ça dépend, ça dépasse comme dit le dicton.
- Là encore, fausse prise en compte des remarques faites : on propose des idées qui restent lettre-morte.
- Juste de l'écoute.
- Il faut faire évoluer les choses mais en réalité il ne faut rien changer. Toute idée lancée est comme une goutte d'eau dans la mer. Quand je lance de nouvelles procédures pour les équipes si le soutien hiérarchique n'est pas là, c'est très difficile à mettre en œuvre de façon efficace.
- Idées non prises en compte puisque de nombreux dossiers sont déjà tranchés
- Parfois on nous demande notre avis mais bien souvent la décision est déjà prise.
- Les choix sont déjà faits
- Ras
- 0
- Parce que ce n'est pas le supérieur qui le dit
- N'intéresse pas notre hiérarchie
- La direction générale se moque complètement de notre ressenti et expérience.
- Selon les moyens alloués

Climat de travail :

74 réponses



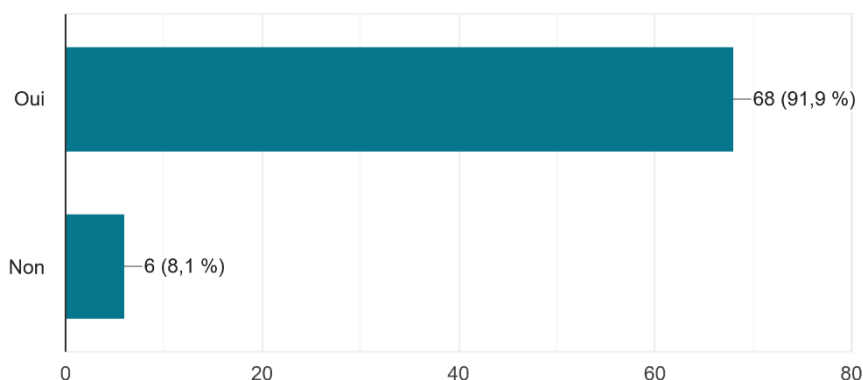
→ Précisez :

- Beaucoup d'actes gratuits
- Cela dépend de la charge de travail de chaque jour
- Remises en questions nécessaires pour chaque acteur ! Améliorations du ton employé nécessaires.
- Entre collègues pas toujours simple
- Peu de proportionnalité et de cohérence dans les décisions. La moindre perturbation entraîne une certaine panique et un stress.
- Entre certain collègue et service
- Travail en équipe nominale
- Moyen
- Pas assez de reconnaissance après 25 ans de travail. Ne favorise pas l'évolution professionnelle
- Ma responsable est d'humeur changeante et selon les personnes qu'elle a devant elle. Elle a des sauts d'humeur qui ne sont pas du tout gérés. Le dialogue, il n'y en a pas. Même pour demander un congé, cela est compliqué par peur de sa réaction (car il y a toujours que 3 pelés pour travailler selon ces mots)
- ..
- A l'heure actuelle, l'ambiance n'est pas trop mal car il y a eu de nombreux départs et de nouvelles arrivées.
- Petit bureau à 3, absence d'implication des cadres dans le management ce qui entraîne des conflits entre agents
- Ensemble du service tendu. Ne sait qui doit faire quoi
- Je travaille avec une équipe en mairie de quartier sereinement, en collaboration.
- Changement de poste
- RAS
- Très bonne ambiance
- Avec hiérarchie et entre collègues
- Bonne ambiance dans mon service mais plus compliqué entre les services et la direction
- Entre nous dans le service ambiance bonne mais les dissensions au niveau de notre hiérarchie sont problématiques
- Ambiance en bonne intelligence au sein du service afin de faire face à la multitude de sollicitation
- Très bon climat au sein de mon équipe mais tendu avec la direction
- Bonne ambiance
- Je n'ai pas envie de venir au travail même si j'aime mon métier. Et je profite au maximum de mon télétravail afin d'éviter mes collègues et ma hiérarchie
- Relationnel avec les enseignants parfois difficile. Rabaissant !
- En attente de retour malgré des relances
- Dû à la charge de travail
- De plus en plus de tâches à effectuer, pas de moyen humain mis en place en conséquence et qualifiés.

- Ambiance moyenne, peu de liens avec les collègues.
- Dans mon service cela se passe bien mais dans les services surtout en Mairie il y a beaucoup de tension
- Charge de travail mal répartie dans le service
- Difficulté de réorganisation au sein du service suite à mutualisation
- Serein
- Néant
- Je ne pourrais pas dire pourquoi
- En particulier avec la métropole qui n'a pas la notion de relation avec le public
- Climat serein quand ma supérieure est en congés.
- Très bonne équipe
- N+1 constamment sous pression. Trop d'agents dans le bureau. ...
- Excellente ambiance et coopération au sein de mon service mais dans un environnement plus large tendu au niveaux des structures culturelles (c'est l'humain qui nous fait tenir !)
- Difficultés avec chargés de mission parfois
- Serein grâce à la cohésion d'équipe mais incertain quand on manque de cap à tenir
- Respect des usagers
- Bonne équipe, bon responsable, joli secteur.
- Serein et agréable. Equipe solidaire
- Très bonne équipe et très bons encadrants
- Du fait d'une relative surcharge de travail, difficulté pour se poser et poser les problèmes
- La question de l'activité est toujours continue, de nouveaux projets en développement encore et toujours, mais jamais avec des moyens ni financiers ni humains en développement... de gros dysfonctionnements techniques persistent : changement de logiciel de compta, de mails, de délibérations, de courriers, perte d'informations, manque de suivi comptable...
- Peu de budget pour effectuer correctement notre travail et surtout mauvaise reconnaissance des agents. De plus, pour ceux qui font des HSP on nous demande maintenant de les mettre en récupérations : si on fait ces heures c'est bien pour avoir une meilleure qualité de vie. Et si nous étions payés comme il faut : on ne les ferait pas ces heures !!!!
- Stress permanent, management limite toxique et rémunération trop faible.
- Arrivisme, intolérance, propos outrancier
- Tendu et parfois conflictuel avec 2 agents en particulier et ce de manière récurrente. La hiérarchie est au courant et également le psychologue de la Ville.
- Toujours dans l'espoir qu'une nouvelle demande n'arrive pas. Retard dans le traitement des dossiers ; insupportable de voir un nombre à 3 chiffres annonçant les mails non lus
- On divise les agents avec des avancements de grade non légitimes de certains, et d'autres qui attendent depuis plus longtemps qui ne sont pas nommés.
- On nous demande plus avec les mêmes effectifs
- Prise en compte des besoins du service
- Difficile à mettre un mot sur le ressenti
- Ça dépend des jours
- Climat de travail tendu avec la hiérarchie
- Cela dépend des services. Le dialogue est parfois complexe avec les autres services.
- Bon contact entre collègues
- Copinage, cancans
- A force de tirer sur la corde les agents finissent par se tirer dans les pattes au lieu de s'entraider
- Malgré tout nous sommes au travail et attachés à notre métier. Les joies viennent des équipes et du sens de notre travail, et peu de la reconnaissance par la hiérarchie de celui-ci. En revanche à titre personnel je suis relativement reconnue dans ma position.

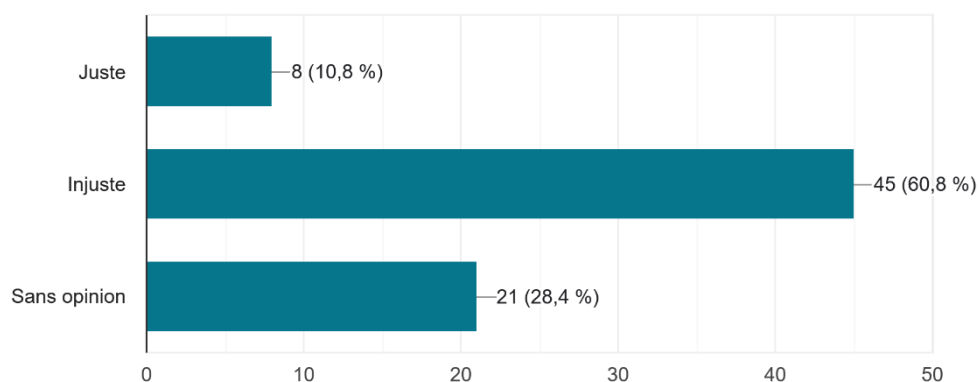
Avez-vous été informé(e) de la modification de l'IFSE ?

74 réponses



Trouvez-vous la répartition :

74 réponses



→ **Merci de préciser :**

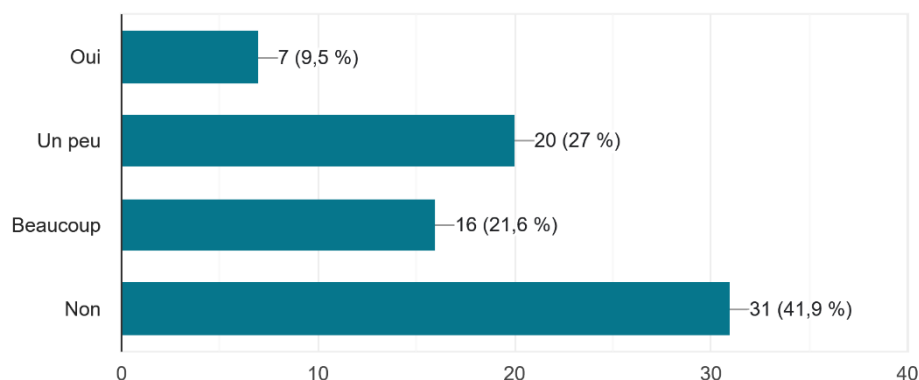
- Je suis sensé trop percevoir alors que j'avais déjà perdu à mon arrivée dans la collectivité par rapport à mon ancienne. Aujourd'hui la disparition de la prime exceptionnelle fait que je suis perdant sur ma fiche de paie
- Pas en rapport avec notre expertise, les exigences demandées
- A aucun moment nous sommes venus nous demander en détail nos missions
- J'estime que au niveau de mon travail, au niveau de mon grade je mériterais d'être revaloriser
- Car A et B revaloriser et non la cat C
- La part fonction choisi (10) ne correspond pas à aux fonctions et missions de la fiche de poste.
- Encore une fois de plus, nous sommes que des numéros !!!
- Après l'augmentation de l'indemnité des élus au début du mandat, la nette revalorisation pour les plus gros salaires et des miettes pour les plus petits salaires
- Très peu d'impact pour la catégorie C.
- Je n'ai pas été augmentée car je bénéficiais d'un IFSE avantageux. Cependant j'ai été mécontente de la répartition des postes dans les cotations
- Administratifs lésés par rapport au technique
- L'IFSE ne reconnait pas le travail effectué
- Selon le poste, elle devrait être plus élevée
- RAS

- Effectivement liée au grade et pas en fonction
- Les catégories ne sont pas représentatives de nos missions. Les cotations également car notre hiérarchie ne connaît pas nos missions
- Evolution de grade, des mission, ifse sous coté
- Toujours les mêmes qui sont plus que bien valorisé, toujours les petites fourmilières qui font tourner la ville qui sont les moins valorisés
- Maintenant, la personne n'est même plus prise en compte. On ne parle que du poste, du grade, etc. Mais l'investissement, les compétences, l'absentéisme ... tout c'est obsolète a priori ou tout du moins de la part des dirigeants.
- Manque de reconnaissance. Toujours plus pour un salaire qui n'évolue pas ou peu. Souvent ceux le moins payés, font beaucoup plus... les petits du bas de l'échelle
- Ne correspond pas à mes fonctions
- Fonction pas pris en charge
- Tous le travail fournis pour une Atsem à qui on demande d'obtenir un concours pour un grade de catégorie C. Avec des taches de plus en plus importante à assumer. Nous sommes auxiliaires de puériculture (nous changeons les couches, soignons les enfants pour les petits bobos) AESH (certains enfants arrivent à l'école avec des pathologies qui ne sont pas identifiés. Il n'y a donc pas AESH mis en place et c'est à l'ATSEM de prendre en charge l'enfant) Animatrice (on nous demande de plus en plus d'activités à faire sur le temps périscolaire. Mais d'un autre cotés on nous dit que les enfants ayant une couche à changer doit être effectué par une ATSEM, car une animatrice n'a pas en mesure d'effectuer cette tâche.... Nous sommes tantôt Atsem quand ça arrange et inversement pour animatrice quand il faut faire des activités ...) Psychologue (Nous devons gérer au mieux les relations avec les parents ...) Femme de ménages (Nous devons des heures de travail selon notre pourcentage à la période de vacances scolaire. Et ménage effectuer tous les jours pour rendre une classe propre afin facilité le travail au femme de ménage.) Déménageur (Nous sommes considérés comme tel : on nous demande de déplacer tous le matériel de gym, très lourd pour mettre dans une autre salle. Banc très lourd à déplacer pendant les grands ménages ...) Dame de cantine (Nous servons les enfants, découpons la viande, débarrassons, tous en surveillants les enfants. Manque de personnel en cantine pour servir, ce qui nous pousse à aider en plus grande conséquence lors du service.) Et pour finir notre travail d'Atsem (préparations d'activités, collage dans les cahiers, encadrements des enfants lors des activités)
- Pas de changements sur le salaire (arrivée récemment dans le service)
- Il y a trop de différences entre les filières techniques et administratives - l'ancienneté le savoir-faire et l'assiduité ne sont pas pris en compte
- J'ai des missions qui dépassent mon grade
- Cotation de niveau de poste incohérente entre les différents agents qui exerce le même travail
- Les gros salaires gagnent toujours plus
- La part fonction a été calculée en fonction de notre grade et non de nos de missions réelles de chef de projet (les grilles fournies sont très vagues et manquent d'éléments objectivables, quelle différence entre "haute technicité" et "très haute technicité » ??). En comparant notre IFSE avec d'autres collègues exerçant des missions proches, nous avons constaté des écarts incompréhensibles et ressentis comme injustes. Les cotations ont été faites par notre N+3 sans associer notre N+1, ce qui nous a pénalisé...
- Non valorisation des formations et carrière et concours
- Trop d'augmentation des plus hautes catégories alors que cette augmentation était destinée à augmenter le pouvoir d'achat des plus bas salaires
- Pas été informé
- Meilleur reconnaissance et meilleure répartition
- 10 € brut d'augmentation...
- Je n'ai pas d'opinion à ce sujet
- Je n'ai pas suffisamment de recul ni de connaissance globale des postes. Mais impression tout de même de quotation à la baisse
- Je ne connais pas la répartition qui a été imputée aux agents de mon service, je ne peux pas me prononcer... j'ai été concertée mais je ne connais pas les résultats...

- C'est toujours les mêmes qui en ont plus, les petites mains on s'en fou !!!
- Très mauvaise répartition en fonction des catégories + grille de classement complètement inepte.
- Évaluation positive surtout pour les catégories A
- J'ai juste négocié pour ne pas perdre de salaire en venant de la métropole. Du coup je n'ai droit à rien. Il est surprenant que nos DRH étant mutualisées tout cela ne soit pas harmonisé. Il reste beaucoup trop de différences entre la métropole et la Ville, j'ai un regret amer sur ce sujet.
- Non prise en compte de l'implication de l'agent ; l'ancienneté est déjà prise en compte dans l'échelon. Pourquoi la valoriser à nouveau ?
- Pyramide inversée! Encore une fois c'est ceux qui en ont le plus qui récoltent le plus! Pourtant eux ne doivent pas attendre avec impatience la paie du mois prochain, juste pour vivre et régler les factures...
- L'IFSE devait permettre aux plus bas salaires d'augmenter leur pouvoir d'achat... alors qu'ils perçoivent les plus basses primes
- Bonne équilibre entre catégorie
- Le grade prime en majorité sur la fonction, ce qui n'était pas le premier fondement du rifseep
- J'ai 30 ans de carrière mais au même niveau 10 que mes collègues qui viennent d'être embaucher
- Ma note : 10 (après 30 dans le privé et 15 ans en Mairie).
- Juste pour certaines typologies de poste mais pas pour le mien.
- Ce sont toujours les hauts salaires qui récoltent, et les bas et moyens salaires n'ont quasi pas d'augmentation
- Un lissage par fiche de poste ne permet la valorisation de l'agent
- Les agents de l'état civil sont des officiers d'état civil par délégation. A ce titre ils engagent leur responsabilité pénale et financière quotidienne dans la création et la délivrance d'actes. Je ne trouve pas normal que cette qualité ne soit pas valorisée. Un courrier a été fait au maire dans ce sens, retour de la direction générale : on ne valorise pas et on laisse les officiers d'état civil. A échelle 10
- La disparité entre la filière technique et les autres filières est affolante.

Ce changement a-t-il impacté votre motivation ?

74 réponses



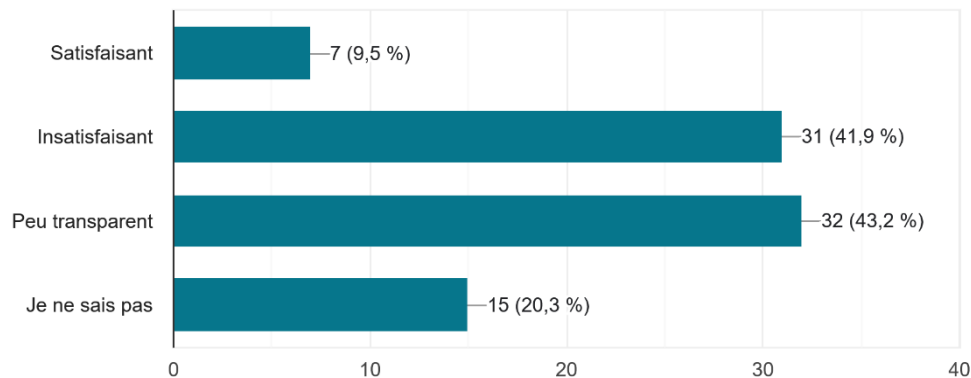
→ **Merci de préciser :**

- Démotivée
- Ce manque de reconnaissance n'incite évidemment à une motivation à 100%
- Marre des bas salaires pour le travail qu'on fait
- Sentiment de ne pas être reconnu à ma juste valeur professionnelle. Sentiment de déclassement
- Actuellement, rien n'est réalisé pour nous motiver dans le travail. L'état d'esprit est vraiment mal sein.
- Car le salaire est maintenu, juste un sentiment d'injustice.
- On se retrouve tous en 7 pour que personne ne soit mécontent
- Faire beaucoup pour pas grand-chose. Autant être caissière chez Auchan
- Une légère augmentation par rapport à travail effectué
- RAS
- J'ai revu mon point de vue cpte tenu de mon investissement et engagement
- Notre hiérarchie se fiche de nous, ne s'intéresse pas à notre travail
- La cotation de mon poste n'est pas en adéquation avec les missions exercées
- Plus aucune motivation, je m'acharne plus à courir, à être dans les temps, à bien faire mon chantier, etc.... vu le peu de reconnaissance qu'on nous donne. Je cherche à partir car cette direction et cette municipalité me donne la gerbe.
- Pourquoi s'investir dans son travail quand rien est fait pour le valoriser
- J'aime mon travail et je resterai toujours professionnelle malgré le manque de reconnaissance et le surplus de travail
- Mon travail et implication ne sont encore pas reconnus
- Plus on en fait moins on est récompensé par notre salaire qui n'évolue pratiquement pas.
- Pas de changements sur le salaire (arrivée récemment dans le service)
- Je n'ai rien obtenu de plus
- Rien à dire
- Ce dossier a ouvert les yeux de beaucoup d'agents et permis des échanges sur les rémunérations respectives (un peu tabou jusque-là); il m'a conforté dans l'idée d'injustice de traitement et de décorrélation entre la façon de service et la rémunération (peu importe que l'on s'investisse et bosse bien). Aucune perspective individuelle de carrière pour les agents... Je comprends aujourd'hui la démobilitation et le manque d'investissement des fonctionnaires que je trouvais horrible au début de ma carrière! L'épanouissement passe clairement par d'autres voies que le métier dans la FP!
- Moins motivée car pas de reconnaissance
- Toujours pas assez de reconnaissance par la rémunération
- Pas de changement de salaire
- Cette évolution aurait dû se faire beaucoup plus tôt
- Toujours plaisant de se sentir soutenu financièrement dans le contexte actuel
- En fin de carrière professionnelle, donc très peu d'attentes
- Je viens d'apprendre que sur le poste où nous sommes de recrutement dû à la concurrence du privé, un régisseur général serait dorénavant rémunéré 1830 + 330 Brut... avec du management, des amplitudes décalées et de fortes responsabilités... on tue notre service !
- J'aurai envie de travailler à la hauteur de ce que je suis payé : pas grand-chose
- Motivation en baisse en lien avec le manque de considération et de reconnaissance + une trop faible rémunération au regard du travail fourni (et demandé).
- Quand on est toujours dans la mauvaise case, on a l'impression de ne pas exister, mais on s'habitue.
- Disproportion entre l'implication et le retour perçu
- Pourquoi travailler plus (vu qu'on est de moins en moins) pour gagner moins ??
- Plus de motivation
- Aucune reconnaissance
- Manque de reconnaissance des responsabilités et de la charge de travail requise pour ce poste qui ne se traduisent pas par une reconnaissance financière.
- Sachant que les agents sont au niveau 10 et qu'ils sont pris pour des imbéciles car en sous effectifs avec plus de mission on ressent une énorme baisse de motivation. Les agents qui se sont surpassés jusque-là ont le même ifse que son qui font le strict minimum. De ce fait tous les agents font un travail de 10.

- Pourquoi se donner tant de mal si la technicité, l'expertise et les compétences des agents "non techniques" sont si peu reconnues ?

Que pensez-vous du système d'avancement ?

74 réponses



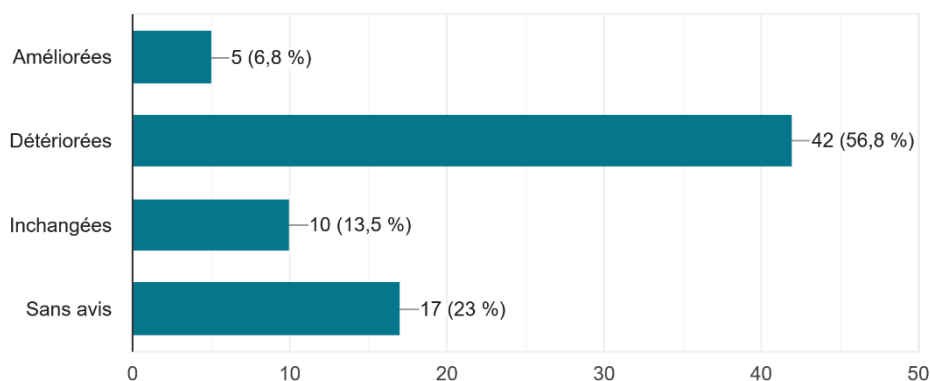
Détaillez :

- Complètement opaque
- Pas de reconnaissance au niveau de la quantité de mon travail effectué chaque jour
- Les quotas d'avancements ne sont pas connus et les modalités changent chaque année pour y accéder. Au bon vouloir de chacun.
- DRH ne se base que sur les diplômes obtenus en concours. Devrait favoriser aussi la valeur professionnelle et les expériences acquises durant les années. Les directeurs de pôle devraient être plus à l'écoute des agents désirant évoluer professionnellement
- Aucun commentaire... Toujours pareil, un numéro !!!
- Plus on est investi et moins on a de reconnaissance. Quand je vois qu'un agent fait fermer un service, rentre avec un véhicule de Service à son domicile, s'octroie des heures supplémentaires de complaisances, passe Technicien à la dernière CAP, cela me révolte.
- On ne sait pas quels sont les éléments retenus pour l'avancement, ça n'est pas toujours le mérite en tout cas
- Liste d'aptitude ???
- Les avancements ne sont que des passes droites
- RAS
- Pas de détails
- Les agents promus se trouvent sur liste d'aptitude et doivent demander à être nommé ! ils doivent également justifier de leur proposition à la promotion en remplissant un document de motivation démontrant qu'ils sont meilleurs que les autres ! A chaque année sa nouvelle modalité ! l'an passé on m'informe que seules les agents issus de la filière administrative peuvent prétendre au grade d'attaché !? aucun texte ne le mentionne mais soit ... je demande donc à réintégrer ma filière d'origine mais me dit-on que je l'ai fait trop tard... et cette année oh miracle tous les grades sont de nouveaux éligible à attaché ... Ceci n'est qu'un exemple, il en existe bien d'autres
- Comment, pourquoi ??
- Souvent liée à l'ancienneté
- On n'y comprend rien, on passe des gens rapidement alors que d'autres attendent depuis plus de 10ans. On voit être promu des personnes qui sont incompetentes, qui sont mauvaises dans leur travail et qui ne savent pas répondre quand on leur pose une question alors que c'est cette personne qui gère son dossier. On remarque que moins on en fout plus à la ville on est valorisé sans parler des lèches.... De l'administration qui eux sont bien récompensé

- Il serait intéressant de connaître les conditions qui doivent être réunies pour accéder à de l'avancement
- La reconnaissance des personnes qui travaillent encore une fois nulle
- Une fois arriver au grade Atsem principal première classe, il n'y a plus d'avancement. (Le grade d'agent de maîtrise est réservé à celle qui ont en plus de leur métier d'atsem la direction du périscolaire)
- On n'y comprend rien
- Il faut être proche de la Direction ou se faire remarquer pour obtenir un avancement ou une promotion - les personnes assidues, travailleuses et discrètes ne sont pas valorisées
- Aucune reconnaissance quand on se donne à fond et qu'on est efficace !
- Aucun avancement dans le service, peu de transparence
- On ne sait pas trop
- Pas assez de postes ouverts et un arbitrage obscur... Quide des collègues qui passent des examens pro et qui ne sont pas nommés alors que d'autres sont nommés sans rien?
- Incompréhensible et clientéliste
- Beaucoup d'agent laissé sur le carreau
- Trop peu de nomination
- Manque de confidentialité / peur que les avancements amènent la DG à demander plus d'investissement à des agents qui ne devraient pas changer de fiches de postes sur leur mission permise en C comme en B...
- Manque flagrant d'information sur les dispositifs et mécanismes d'avancement + impression de "copinage" au détriment du mérite.
- Encore une fois en comparaison métropole / Ville, les avancements à la ville sont risibles. On dit aux agents que l'examen professionnel n'a que peu de valeur et ne permet pas trop d'évoluer. Pourtant à la métropole c'est tout autre chose, j'ai d'ailleurs moi-même vite évolué à la métropole alors que c'est peine perdu pour des collègues de la ville dans des situations similaires à la mienne. Par ailleurs à la métropole j'étais proposable ingénieur chaque année et depuis que je suis à la ville plus rien je ne suis pas dans la liste, encore une fois surprenant.
- Quota faible ; valorisation d'agents qui ne le méritent pas vraiment et inversement
- Impossible d'évoluer, même à des grades de catégorie C. Pourtant dans le passé on obtenait un examen ou un concours et on était nommé rapidement. Certains attendent depuis plusieurs années... Ça n'est pas correct. C'est méprisant même !
- Si vous voulez évoluer on vous pousse à bouger
- Système opaque
- La répartition dans les directions ne reflète qu'un partage mathématique
- On ne sait pas qui décide de l'avancement
- Nous n'avons aucune visibilité lors des réunions avant CAP....compliqué
- Il faut souvent attendre longtemps pour être avancé. Le choix des agents paraît souvent injuste. Le sentiment donne est souvent vu comme une marchandise : plus tu ouvres ta bouche et moins tu en fait plus tu avances vite pour éviter les scandales
- Trop d'erreurs dans les listes de la DRH, avis non suivis, des possibilités de promotion et d'avancement ne sont pas pourvues...

Avez-vous constaté une évolution dans les conditions de travail ?

74 réponses



→ Détaillez :

- Pas de réponse
- Moins de personnels
- Pas d'évolution
- Une baisse d'activité dans mon domaine, changement de direction et de responsable, une catastrophe !!!! Aucune prise de décision sur certaines demandes.
- Manque de compétences des cadres qui ne connaissent pas les dossiers et leur antériorité, ne prennent pas en compte l'avis des agents, ne communiquent pas, entrisme des cadres, absence de management, de reconnaissance, de valorisation etc.
- Mépris des petits C
- Amélioration au niveau du CCAS, plus d'information et communication
- RAS
- BCP d'arrêt maladie et conflits
- Pas de moyens, mais il faut faire car un élu a décidé !! la culture n'est pas importante sauf en cas d'article dans la presse !!!
- Les chantiers du pacte social sur les cycles notamment ont permis une amélioration de nos conditions de travail !
- Plus les années passent plus ça se détériore et ça s'est accentuée avec cette nouvelle municipalité qui ne porte aucun égard envers ces agents. Il a fallu une grève inédite à la ville de Nancy pour obtenir quelques miettes alors que le maire aurait dû proposer la prime pouvoir d'achat de son plein gré à ce moment-là. J'ai vu une fois (heureusement pour moi) la Directrice générale des services sans se présenter elle est aubaine, méprisante avec un égo surdimensionné, à se demander si elle est vraiment humaine cette dame tellement on ne voit aucune humanité en elle. En même temps elle représente bien l'administration elle est à l'image de la ville.
- De plus en plus de chef et de moins en moins de communication.
- Dans mon cas cela dépend des tâches demandées, elles ont augmenté dans le métier d'atsem
- Charge de travail
- De plus en plus de tâche à effectuer. Nous devons être multifonctions pour un salaire au plus bas.
- Je ne travaille PAS depuis plusieurs années au sein de la collectivité.
- On nous en demande toujours plus et avec moins de moyens
- Toujours en faire plus en moins de temps
- Plus de travail, moins d'effectif - Départs en retraite non remplacé
- Néant
- Sans avis
- Relations humaines et compétences mises à l'index au profit d'innombrables dialogues par mails.
- Ma supérieure

- Beaucoup plus de stress, aucun lien élus - agents, agents non écoutés
- Cela me peine de dire cela mais on pouvait s'attendre de la part d'une équipe de gauche à un souci plus grand pour les conditions de travail et la rémunération des agents et à un travail de construction plus poussé avec les représentants syndicaux... Beaucoup de comm' et d'affichage mais peu d'avancées réelles! Le contexte budgétaire est tendu et j'entends des marges de manœuvre réduites mais aucune priorité réelle n'est dégagée, on souhaite toujours faire les mêmes choses avec moins et la variable d'ajustement est l'humain jusqu'à ce qu'il craque!
- Beaucoup de gens sont en souffrance et n'ose pas parler.
- Plus de charge de travail moins de moyen
- Un manque de confiance laissée aux différentes directions qui ont l'habitude de leur travail
- Depuis l'IFSE pas de changement. Ma hiérarchie directe est très réactive et soucieuse du bien être des agents. Après, à plus haut niveau, je n'ai pas vraiment l'impression de reconnaissance ou d'encouragement de quelque façon
- Tous les services ont été impactés par la "valse" des chefs de service, départs +++ (volontaires ou non) de nombreux agents, nouvelle organisation extrêmement lourde et illogique
- Les conditions sociales, de dialogue avec les équipes et d'égard envers les humains sont largement détériorés, on constate un système à deux vitesses...
- À votre avis : pourquoi il y a autant de départ dans la collectivité ?? Certes il y a des améliorations sur certains points mais vu que de nombreux autres sont détériorés la balance ne penche pas du bon côté.
- Problématique liée au mauvais management de certains n+1
- Je suis en poste depuis 2 ans mais j'avais travaillé dans ce même service il y a plus de 10 ans. Quelle douche froide de découvrir ce nivellement par le bas. Je me suis dit que j'avais fait une belle erreur.
- Je n'ai pas travaillé sous l'ancienne municipalité
- Après environ 20 ans à la ville de Nancy je constate un manque de personnel, des salaires qui n'augmentent pas ou peu, de moins en moins de possibilités de faire des heures supplémentaires, peu de reconnaissance...
- Trop de changement dans les directions - pas de stabilité dans le temps
- On ne sait pas qui fait quoi, c'est un flou artistique continu
- Télétravail, moyens humains
- On demande toujours plus aux agents qui bossent, les feignants, on les laisse tranquilles
- Plus aucun esprit municipal
- 3 maires différents, c'est sous ce mandat que le sentiment d'être un simple numéro, d'être "mal traité" est apparu à la mairie. La direction générale qui n'écoute pas le ressenti des agents, qui ne saluent pas les pauvres agents de m..., la majorité des élus qui se croient tous puissants, la quantité d'agents qui quittent la mairie, aucune reconnaissance du travail, j'ai jamais autant fait grève... la liste est longue
- L'administration administrant (DG, SG) a connu une évolution qui n'est pas dans le bon sens à mon avis : DGA énorme où les services sont perdus, rôle du SG dont je perçois toujours pas l'utilité ni la valeur ajoutée. En plus, je ressens cette haute administration comme méfiante voire méprisante vis-à-vis des échelons inférieurs (directions, directions de départements), qui sont vus comme purement "techniciens" et non de vrais directeurs avec une mission stratégique. On nous renvoie parfois notre "expertise" au visage comme un handicap face aux compétences techno (bullshit la plupart du temps).

Votre parole compte

(Champ libre de façon courtoise SVP)

- RAS
- Beaucoup de déception vis à vis de la mise en place du RIFSEEP. Cela malgré un métier qui me plaît et un service/équipe où je me sens plutôt bien. La reconnaissance de la collectivité reste toujours en premier notre fiche de paie, et évidemment on se compare aux autres agents, de même niveau (compétences/grade). J'ai une perte de salaire non négligeable sur ma fiche de paie et j'avoue en être blessé, agacé voire énervé.
- Manque de reconnaissance, d'écoute
- Mon avis personnel, mon travail n'est pas bien reconnu
- Il est capital de continuer à faire ce genre de questionnaire dans le but d'améliorer les situations hiérarchiques conflictuelles et les conditions de travail.
- Moins de personnel remplacé
- Fidéliser les agents et arrêter de se mettre la tête dans le sable serait appréciable. Ignorer les demandes, les tensions et les conflits est contreproductif. Attendre que ça se passe pour espérer que ça se tasse sur certains sujets à l'air à la mode ainsi que de couvrir les éléments perturbateurs.
- Courage à vous
- Respectez-nous, on respectera.
- Désillusion professionnelle. Ne compter que sur soi.
- Beaucoup de choses ont changé ces dernières années, on nous dit qu'il faut vivre avec l'air du temps !!! Mais les nouvelles conditions de travail ne sont pas adaptées du tout. Nous subissons des mots de la part de notre responsable, des sauts d'humeur ... Venir au travail chaque matin est de plus en plus difficile ... Au point que des soucis de santé sont apparus, que ma direction est au courant mais n'étant qu'un simple numéro et non écouter, on ferme les yeux et aucune personne ne bouge depuis plus d'un an. Ce n'est pas normal d'en arriver à fermer les yeux ainsi sur des conditions de travail que nous subissons depuis un an !!! Le départ de 3 personnes a eu lieu en un an et forcément, vu ces conditions, je souhaite également quitter la ville dans les mois à venir.
- Je n'ai vraiment pas de mots pour exprimer mon ressenti de cette municipalité et Direction, surtout de façon courtoise.
- Tout a été expliqué au fur et à mesure.
- Les agents sont démotivés et las, ceux qui ne sont pas encore partis partiront aux prochaines élections si rien ne change
- On nous malmène dans les délais de réalisation de tâches
- Je crains une charge de travail importante à l'approche du changement de sectorisation. J'espère que l'on prendra en compte le nombre d'agent, le nombre de demande d'aide surtout le nombre de demande de bons seniors et le budget par point d'accueil. Au lieu d'embaucher, ils risquent de déséquilibrer la charge de travail par point d'accueil. Si c'est le cas, qu'est-ce que vous pourrez faire le syndicat?
- Réévaluer les postes logés et horaires (CCAS)
- Manque de cohésion et de transparence dans les équipes. Traitement des agents à l'affect et non au travail. Pas de reconnaissance aux fonctions mais au grade. De plus pas de possibilité de CIA individuel !
- Nous ne sommes qu'un matricule! le travail n'est pas reconnu, la machine administrative et le feuilletage hiérarchique nous embourbe
- Je trouve très important que les représentants du personnel puissent alimenter un dialogue social en étant constructifs pas en opposition de principe sur tous les sujets... sachez que de nombreux encadrants essaient de faire correctement leur travail en accompagnant leurs équipes dans les changements et en favorisant l'épanouissement de nos collaborateurs. Personne n'est magicien dans cette collectivité et nous devons tous faire avec les moyens donnés.

- L'évolution des budgets d'investissement n'est-elle pas faite au détriment du budget de fonctionnement et donc de l'évolution des salaires
- C'est difficile de rester courtois quand on voit comment ils nous traitent. Conseil à l'administration : L'administration devrait être plus à l'écoute et mieux valoriser ses agents. Ils devraient se rappeler car ils oublient vite que c'est grâce à nous les petites fourmis que cette ville tourne et que leur politique est mise en place. Sans nous, vous n'êtes rien ! Il serait bien aussi que les directions et les managers, écoute un peu plus les agents de terrain et qu'ils agissent quand des problèmes leur sont remontés. Qu'ils disent bonjour, quand ils croisent les agents, qu'ils les respectent, qu'ils mettent leur ego surdimensionné de côté et qu'il apprenne à travailler avec les agents avec de l'écoute et de la bienveillance ça réglerait déjà beaucoup de problèmes de management, et de souffrance à la ville. Les managers devraient être mieux formés, il faudrait arrêter de prendre une personne qui a peut-être les compétences sur son métier, mais il faut tenir compte aussi que le management, ce n'est pas donné à tout le monde et après nous petites fourmis se retrouve dans des situations de travail compliquées et toxiques, avec des risques de rps, d'arrêt de travail et de dépression. En espérant que le prochain maire va mettre un bon coup de pied dans tout ça et agir comme il le devrait pour ses agents.
- Pour être honnête, je suis actuellement à la recherche qu'un poste dans une autre collectivité afin de me sentir épanoui dans mon travail.
- Le métier d'Atsem n'est pas assez reconnu et cela décourage parfois, malgré l'amour du métier... les enfants sont de plus en plus spécifiques et les augmentations sont toujours données aux enseignants. Alors que notre charge de travail est souvent bien supérieure.
- Depuis plus de 25 ans à la mairie, j'ai vu la mairie se dégrader au fur et à mesure du temps, du personnel dénigré, non valorisé par rapport à son investissement dans ses missions, des personnes nommées qui ne le méritent pas, y aurai tellement de choses à dire mais j'ai une conscience professionnelle et une charge de travail trop importante pour pouvoir évoquer tout mon ressenti et qui n'est pas bon pour toutes ses têtes pensantes qui pensent mal et agissent mal en plus
- Aucune proposition de la direction à part la polyvalence...
- Un métier d'atsem de plus en plus difficile, sans contrepartie positive. Un grade en catégorie B serait plus qu'approprié au vu des tâches qui nous incombent de plus en plus importantes au fil des années. Merci pour votre lecture. Cela fait plaisir d'être entendu. Et le fait que l'on puisse s'exprimer est essentiel pour nous Atsem.
- Je me pose des questions sur l'aspect financier de la Ville de Nancy car tous les jours on nous dit qu'il n'y a plus d'argent. Il y a trop de cérémonies, réunions, avec des buffets collations... Il semblerait que les heures supplémentaires soient remises en question alors que beaucoup d'entre nous en ont besoin pour arrondir les fins de mois difficiles. Je remarque que les collègues sont démotivés et que l'entraide a disparu. Il y a beaucoup de départs d'agents et des postes qui restent vacants trop longtemps on voit aussi arriver de nouveaux responsables et au fil du temps on apprend qu'il y a du copinage... Le RIFSEEP divise les agents et certains sont devenus aigris à cause de la part fonction. A l'espace de convivialité Marie MARVINGT il n'y a même pas de machines à café on nous dit que ce n'était pas possible d'en mettre une incroyable quand même !!! on nous propose un espace pour agent mais à moitié lol en fait y a beaucoup trop de choses à moitié dans cette Mairie !
- Je travaille dans un service où chaque agent a des missions distinctes. La charge de travail varie d'un agent à l'autre ! Il faudrait peut-être revoir la répartition pour que certains ne se la coulent pas douce pendant que d'autres n'en peuvent plus...
- Détérioration des conditions de travail depuis la réorganisation puis la mutualisation, changement annuel de supérieur hiérarchique (voire parfois pas du tout de supérieur hiérarchique), nombreux départs dans le service (une vingtaine en 4 ans), dévalorisation des postes
- Merci pour ce questionnaire
- Néant
- Rien à dire de plus
- Quel éloignement des réalités de la vie et des usagers!
- Je pense que le problème est clairement évoqué dans mes réponses
- Aucune amélioration dans certains services qui ne peuvent obtenir de télétravail et le pacte social aucune évolution et aucune proposition pour améliorer certains services dans leur vie professionnelle et personnelle.

- Je suis inquiète du climat actuel que je trouve délétère au sein de la ville, beaucoup de départs et d'arrêts maladie, de postes qui peinent à être remplacés. Aucune lecture critique ne semble être opérée sur ce phénomène! L'impuissance des chefs de service (qui souffrent eux-mêmes) et de la médecine du travail est également inquiétante ("oui j'entends beaucoup d'agents qui me font le même retour que vous" et ?? Que fait-on ?? Rien!)
- Rien à ajouter
- Merci aux syndicats d'avoir défendu les agents
- Ça serait idéal d'avoir un changement de structure pour mieux fonctionner
- Une augmentation de salaire significative serait encourageante et motivante
- Merci de vous soucier de notre bien-être.
- La collectivité devrait s'interroger, entre autre, sur la place des "seniors". Comment peut-on être aussi irrespectueux et de ne pas tenir compte de leur expérience et compétence? Les équipes municipales s'engagent auprès des Nancéiens mais qu'en est-il auprès des agents (en tant qu'employeur) ?
- Il est détestable de faire peser autant sur les chefs de service qui subissent en permanence l'injonction contradictoire de devoir faire plus avec moins. Si nous avons su répondre avec agilité sur la perte de moyens financiers, il n'est pas envisageable de maintenir cette agilité sans maintenir le respect des femmes et des hommes qui agissent pour le bien de cette collectivité.
- Il serait judicieux de revoir à la baisse les hauts salaires pour ne pas laisser des micro miettes à ceux du bas : je sais que l'ascenseur social est en panne et qu'il faut prendre les escaliers mais secouer un peu le cocotier ne ferai pas de mal. Sans ces petites mains, qui se salissent les leurs, il n'y a pas de beaux projets et ils ne pourront plus pavaner : faut pas l'oublier. Pensez à ceux du bas car vous risquez de les croiser dans les escaliers. Merci la FA FPT pour toutes vos informations, alertes et interventions pour notre bien à tous.
- En dépit d'un discours qui vante la bienveillance et le respect vis-à-vis des agents, il est évident que la considération, la reconnaissance et la rémunération ne sont clairement pas à la hauteur de l'investissement des salariés.
- Elle peut compter parfois mais cela reste juste de l'écoute. Beaucoup de managers pensent souvent connaître mieux les situations.
- J'ai fait 8 ans à la ville, puis 10 ans à la métropole et je suis revenue à la ville depuis 2 ans. Mes 10 années passées à la métropole étaient vraiment meilleures en terme de conditions de travail et d'épanouissement au travail. C'est incroyable de telles différences pour des collectivités sensées mutualiser un maximum. Quelques exemples : - Valorisation des concours et évolution professionnelles - Amicale et activités, là encore très bien à la métropole, à la ville vraiment pas terrible. - Moyens (difficultés pour faire remplacer un téléphone, partage des véhicules pas évident, ...) - Prévention (quelques exemples : semelles orthopédiques remboursées pour tous ceux dont le médecin trouve l'utilité à la métropole, à la ville quelques très rares cas pris en charges (conditions strictes). Interdiction de l'alcool à la métropole, assez flou à la ville, ce n'est pas simple dans le management de certaines équipes. Pas de badgeuse pour les agents de terrains, ce serait un plus notamment pour aider dans le management.
- Désappointée !
- Les catégories C sont la base de la pyramide. Sans base la pyramide s'écroule! Par contre si on enlève le haut, elle sera moins jolie, prendra un peu l'eau, mais elle tiendra encore debout. Ça fait réfléchir...
- Manque de personnel, de moyens et perte de motivation alors que nous sommes censés embellir la ville... dommage !
- Le turn-over a créé de la méconnaissance dans les dossiers et la disparition de l'historique. Les services sont usés d'avoir l'impression de repartir à zéro à chaque changement d'encadrant.
- Entre autres : Détérioration des soutiens et des liens entre les services. Déshumanisation avec les adresses mails génériques (on ne sait plus à qui on adresse nos mails). Liens catastrophiques avec la DRH et la COM suite à la mutualisation avec la Métropole...
- Rien de plus à signaler
- Les échanges avec les services RH pour quoi que ce soit ne sont ni faciles (écoute et prise en charge) ni réactifs.

- Bilan : on ne va pas pleurer on a les chèques restau 😊😊😊 la phrase magique réponse à tout. Bonne initiative ce questionnaire j'espère qu'il va mener à plus de reconnaissance des agents.
- Je sais que ce n'est pas trop votre tasse de thé mais la parole et le malaise des cadres A/A+ dit "intermédiaires", qui ne sont pas dans la DG est importante à recueillir à mon avis, car nous sommes près des équipes, dont nous partageons le quotidien, et en même temps nous avons des missions stratégiques de définition des politiques municipales (nous ne sommes pas du tout des exécutants de missions qui viendraient "d'en-haut") qui sont niées.

CONCLUSION :

Ce questionnaire démontre une chose simple et incontestable :

☞ **Le malaise est réel.**

☞ **Il est partagé par des agents de tous métiers, toutes filières, toutes catégories.**

☞ **Il ne peut plus être balayé d'un revers de manche.**

Les mots qui reviennent le plus dans les réponses sont :

fatigue, injustice, manque de reconnaissance, surcharge, mépris, perte de motivation.

Et pourtant, malgré cela...

→ Les agents continuent d'assurer leurs missions.

→ Ils aiment leur travail.

→ Ils tiennent encore le service public à bout de bras.

Ce rapport n'est pas un document à classer.

C'est une **alerte**.

Une alerte interne, humaine, avant qu'elle ne devienne une alerte sociale plus large.

Nous appelons la Direction Générale et les élus à :

- Sortir du déni
- Reconnaître les constats exprimés
- Ouvrir un vrai dialogue social, basé sur des actes, pas des réunions d'affichage

Ce questionnaire prouve que la parole des agents existe.

Désormais, il reste une question essentielle :

☞ **La Ville de Nancy écouterait-elle enfin ce que ses propres agents disent ?**

☞ 74 réponses, ce n'est peut-être pas la majorité...

Mais c'est déjà trop pour faire semblant que tout va bien.

Et s'ils ne bougent pas ?

Alors nous continuerons.

**👊 Parce que la parole des agents ne sera plus enterrée.
Parce que ce questionnaire est une preuve.
Parce que le silence, maintenant, c'est fini.**