



# L'égalité des droits à Nantes et Nantes Métropole

MAI 2016

## LES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES, AU CŒUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les enquêtes « égalité des droits » ont été initiées en 2014 par l'Union Régionale CFDT des Pays de la Loire.

Les sections CFDT de Nantes et Nantes Métropole se sont mobilisées dans ce cadre pour organiser l'expression des agents afin d'apprécier au mieux la réalité de l'égalité de traitement dans les deux collectivités.

**289 agents** ont répondu au questionnaire « égalité des droits dans votre administration » sur près de 1800 questionnaires distribués en début d'année 2016 dans les services suivants :

- 4 pôles de proximité : Nantes Loire, Nantes Ouest, Erdre et Cens et Loire-Sèvre et Vignoble. Services centraux du Département Territoires et Proximité.
- Département Ressources Humaines
- Département BATI
- Département Déplacements
- Direction Energies Environnement et Risques, Direction Déchets, Direction du Cycle de l'Eau
- Pôle Egalité, Mission Dialogue Citoyen, Mission Solidarité et Coopération Internationale
- Une part des services techniques de la Direction Logistique, de la Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement, de l'Opérateur Public de Collecte
- Equipements sportifs métropolitains

Ce panel d'agents enquêtés est représentatif des métiers et des services de Nantes Métropole et des services communs avec la Ville.

**Cette enquête de la CFDT, c'est le choix de la proximité avec les agents.**

**La CFDT vous invite à partir de juin à des rendez-vous pour échanger sur l'ensemble des résultats obtenus.**

**18%**  
de réponses  
= taux significatif  
**Merci à tous**



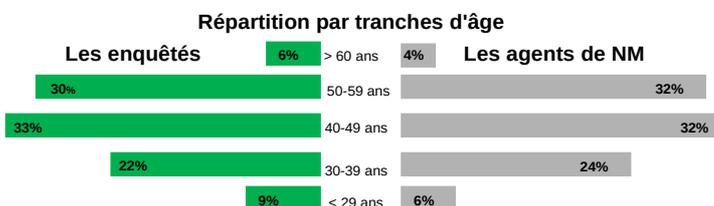
# Photographie des agents enquêtés

## → Une enquête de qualité et significative

- Questionnaire diffusé par les militants des sections CFDT de Nantes et de Nantes Métropole, rempli individuellement et remis de manière anonyme.
- Population enquêtée représentative de la diversité des métiers et services de Nantes Métropole et des services communs avec la Ville de Nantes.
- Traitement des données effectué par les services de la confédération CFDT.
- Analyse des résultats et communication réalisées par les sections CFDT de Nantes et Nantes Métropole, et accompagnées par l'Union Régionale CFDT des Pays de la Loire

## → Population ayant répondu :

- 57% de Femmes, 43% d'Hommes
- Répartition par tranches d'âges : 9% de moins de 29 ans, 22% de 30 à 39 ans, 33% de 40 ans à 49 ans, 30% de 50 à 59 et 6% de plus de 60 ans.



- 89% des agents sont titulaires ou stagiaires, 6% auxiliaires, 4% contractuels, 1% en emplois d'avenir et apprentis.
- Répartition par catégories : 22% de catégorie A ; 35% de catégorie B ; 43% de catégorie C.
- Répartition dans les filières : 50% technique, 45% administrative, 5% autres filières (médico-social, sportive, culturelle).

## Analyse de la CFDT

### Des résultats statistiques significatifs

Lorsque la proportion de 8% de retours est dépassée, les résultats d'une enquête sont valides statistiquement.

Cette enquête CFDT a atteint 18% de retours, les résultats obtenus sont significatifs de la réalité des agents des services enquêtés.

### Les constats de la CFDT sur la population enquêtée

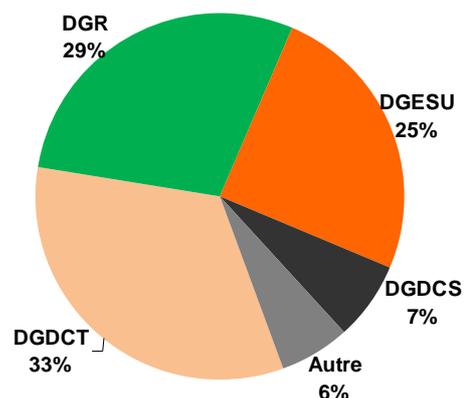
De point de vue de l'âge, la population qui a répondu à l'enquête CFDT est représentative des agents de Nantes Métropole et des services communs.

Il y a une surreprésentation des femmes, des B et des administratifs.

Pour autant, alors que la modalité d'enquête peut-être moins facilitante pour des agents de terrain (homme, catégorie C et technique) du fait des contraintes de services et de locaux moins adaptés pour remplir un questionnaire, la proportion de 50% de techniques parmi les répondants est plutôt satisfaisante. Elle révèle du point de vue de la CFDT la volonté de s'exprimer de la part de cette catégorie d'agents.

La CFDT constate à travers les expressions des agents que toutes les catégories de personnels partagent des problématiques communes.

### Répartition par direction générale





# Entre satisfactions personnelles et inquiétudes collectives

Pour la plupart des questions, 2 ou 3 réponses étaient possibles : les résultats cumulés peuvent dépasser 100 %.

## → Les relations entre agents

Pour 17% des enquêtés, l'ambiance est bonne. Mais pour 29%, l'ambiance est correcte sans plus. Le climat est hypocrite pour 27% des agents et tendu pour 22%. 17% considère que chacun est dans son coin.

Près de 2 agents sur 3 pensent qu'il y a des moqueries, et en premier lieu sur l'apparence physique et l'âge (tous les deux 13%) puis le sexe et la façon de s'exprimer (tous les deux 11%).

Parmi les agents qui se sont exprimés, 40% estiment ne pas subir de pression, d'agression ou de discrimination. Cependant, 30% des agents disent avoir subi des agressions verbales, 30% des pressions psychologiques, 25% des différences de traitement par rapport à leurs collègues. Pour les agents concernés, 60% de ces pressions ou agressions viennent de la hiérarchie et 40% des collègues. La catégorie « public ou prestataires » ne vient qu'en troisième position (18%).

## → La motivation des agents

Parmi les agents enquêtés, 32% disent être enthousiastes en venant au travail et 48% être motivés « sans plus ». Mais 20% disent être démotivés ou venir à reculons.

Les deux premières satisfactions au travail sont l'intérêt du travail et son contenu (54% des enquêtés) et l'ambiance entre collègues (40%). Viennent ensuite la satisfaction d'attentes personnelles : la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle (23%) et les horaires de travail (19%).

Pour 34% des agents, ce qui semble le plus difficile est le manque de perspectives professionnelles. Pour 31%, la charge de travail. Pour 23%, la rémunération et les relations avec la hiérarchie.

Leur situation actuelle dans les deux collectivités donne à 17% des agents enquêtés des envies de démissionner. Pour 25%, elle influe sur la qualité de vie au travail, et pour 32% des agents enquêtés cela impacte leur humeur (colère, irritabilité, déprime).

## Analyse CFDT

Les agents expriment de la satisfaction et de la motivation sur leur situation individuelle de travail : intérêt au travail, ambiance entre collègues, conciliation vie pro / vie perso.

L'enquête montre très clairement que la qualité des relations entre collègues est un levier majeur pour une qualité de vie au travail. Or, ce moteur de motivation est mis à mal : une part non négligeable d'agents dit que l'ambiance est hypocrite et tendue et pointe des relations difficiles avec la hiérarchie et de la pression entre collègues.

Cela nécessite à la fois de se préoccuper des propos tenus entre collègues et aussi de développer au quotidien des relations de qualité dans les collectivités dans le respect des différences individuelles. D'ailleurs, le plan de prévention des risques psycho-sociaux a bien identifié ce facteur de prévention et inclut une action sur la formation des encadrants.

Cependant, on ne peut faire abstraction des tensions qui traversent nos deux collectivités et qui rendent aux encadrants l'exercice plus difficile : pression financière, maîtrise de la masse salariale, commandes politiques mal définies, exigences des usagers... Une inquiétude globale est perceptible lorsque 1 agent sur 2 dit être motivé « sans plus » et 1 sur 5 être démotivé ou venir à reculons.

Les expressions révèlent des limites à la motivation sur le contenu du travail : le manque de perspectives (1<sup>ère</sup> difficulté), la charge de travail, les relations difficiles avec la hiérarchie, les pressions et iniquités entre collègues.

## Revendications et propositions CFDT :

→ Passer à la vitesse supérieure dans la mise en œuvre du **plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux** en particulier sur les actions visant la formation de l'encadrement.

→ La démarche managériale qui se réclame de l'innovation doit laisser une plus grande place à **l'expression des agents**.

→ L'évolution du service public doit garantir la **qualité du service** et les **conditions de travail** des agents. La réduction de la masse salariale ne peut être un préalable !



# Vivre ensemble et inégalités de traitement : des réalités imbriquées

Pour la plupart des questions, 2 ou 3 réponses étaient possibles : les résultats cumulés peuvent dépasser 100 %.

## → Le vécu de la discrimination

69% des agents disent ne pas subir de discriminations, pour autant 1 agent sur 5 déclare avoir une différence qui le met ou pourrait le mettre en difficulté dans la collectivité. Ces différences portent principalement sur l'état de santé et l'âge. Et 11% d'agents ne répondent pas ou indiquent ne pas souhaiter répondre à la question.

## → La perception d'égalité de traitement entre les agents

53% des répondants disent constater des inégalités de traitement entre agents dans les évolutions de carrière, et 42% concernant la rémunération. Selon eux, ces inégalités seraient plus fortes pour certains services, pour les femmes et pour les jeunes embauchés.

## → L'action de nos collectivités contre les discriminations

52% des agents disent connaître le principe de non-discrimination et les obligations de l'employeur en termes d'égalité des chances et de traitement et 38% disent le connaître mais sans en savoir le contenu.

94% des agents savent qu'il existe dans la collectivité un accord qui défend le principe de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement mais 53% disent ne pas en connaître le contenu.

Seuls 16% des enquêtés estiment que les mesures que la collectivité prend contre les discriminations sont suffisantes. 28% estiment qu'elles ne sont pas suffisantes. Pour 28% des enquêtés, l'action de la collectivité en matière de discrimination n'est pas équivalente dans tous les services.

Pour 45% des enquêtés, la première discrimination devant faire l'objet d'actions dans les collectivités est l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le handicap arrive en seconde position avec 21% des réponses.

## Analyse CFDT

Des agents expriment des situations de travail difficiles qui ne relèvent pas forcément toutes de la discrimination. Certaines relèvent bien de l'inégalité de traitement, d'autres davantage du vivre ensemble.

L'état de santé et l'âge sont pointés comme les principales raisons de difficultés. La CFDT n'a aucun mal à illustrer ces réponses : usure professionnelle, reclassements, fins de carrières difficiles... Pour répondre à ces situations, l'employeur met en place des dispositifs, mais ils ne sont pas tous à la hauteur des enjeux, en particulier celui de la prévention.

Les agents pointent des différences entre eux sur les déroulements de carrière et les rémunérations. Certaines proviennent du statut de la fonction publique. D'autres relèvent de l'employeur et nous ne manquons pas d'exemples :

- Dans certains services : des métiers pour lesquels les carrières ont été ralenties (ATSEM, auxiliaires de puériculture pour ne citer qu'eux), promotions internes facilitées dans certains services ou dans le cadre de réorganisations, rapport de force plus favorable selon les directions.
- Pour les femmes : le régime indemnitaire de grade est moins favorable pour les filières majoritairement féminines, sur certains postes les recrutements se font indifféremment de la filière ce qui aboutit à des différences de rémunérations sur des postes équivalents.
- Pour les jeunes embauchés : faible évolution salariale en début de carrière, règles de gestion de l'auxiliariat contraignantes.

L'obtention du label « Mixité / Diversité » ne doit pas seulement être une démarche d'affichage. Les résultats de l'enquête reflètent les effets des formations de sensibilisation mises en place par l'employeur mais un nombre important d'agents disent en maîtriser mal le contenu.

## Revendications et propositions CFDT :

- Défendre des **conditions d'avancement équitables** entre filières et la nécessité absolue de **règles claires**, s'appliquant à tous sur les déroulements de carrières et les rémunérations.
- Appuyer les actions du Conseil Consultatif Interne Mixité Diversité pour rendre visibles aux agents les actions de **lutte contre les discriminations**.
- Revoir les conditions de recours à l'**auxiliariat**.



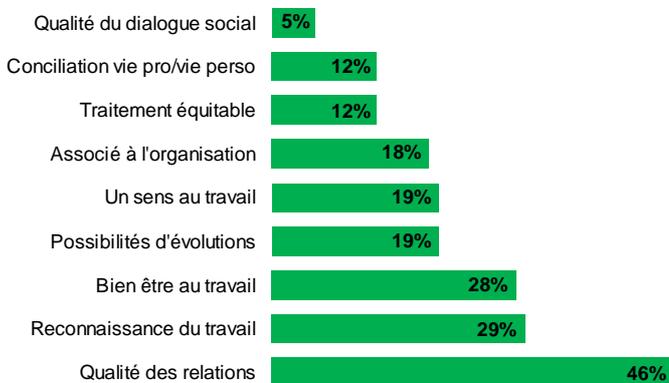
# La qualité de vie au travail : des agents prêts à s'investir

Pour la plupart des questions, 2 ou 3 réponses étaient possibles : les résultats cumulés peuvent dépasser 100 %.

## → A quoi la qualité de vie au travail tient-elle ?

A cette question les premières réponses des agents sont :

- la qualité des relations entre collègues : 46%
- la reconnaissance faite au travail que vous réalisez : 29%
- au fait de se sentir bien dans son travail : 28%
- au fait que le travail demandé ait un sens : 19%



## → La collectivité favorise-t-elle la conciliation vie professionnelle - vie personnelle ?

Les enquêtés, en majorité répondent « oui » :

- 41% sur le choix des horaires
- 39% sur la possibilité d'être en temps partiel
- 27% par les modalités de transport
- 13% des agents enquêtés ne savent pas.
- 13% estiment que cette conciliation n'est pas facilitée malgré les possibilités d'adapter l'organisation du travail.

## → L'expression collective des agents sur le contenu et l'organisation du travail ?

Plus d'un enquêté sur deux (53%) estime que cette expression des agents est indispensable pour leur redonner une place dans les situations de travail. Et 52% estiment que ce serait nécessaire à la bonne marche de leur collectivité.

32% précisent que c'est complémentaire à l'action des représentants du personnel et 28% que ce serait nécessaire mais dans une mise en œuvre différente des pratiques actuelles.

## Analyse CFDT

L'enquête démontre que les agents sont fortement attachés à la qualité des relations entre collègues et à la reconnaissance faite au travail.

La conciliation vie professionnelle et vie personnelle est un autre aspect de la qualité de vie au travail sur lequel l'action de l'employeur est reconnue. Une attention devra malgré tout être portée pour que le temps partiel qui la favorise (de façon majoritaire, au même titre que les horaires) ne soit pas principalement le renoncement des femmes à leurs carrières.

La volonté des agents de retrouver la possibilité de s'exprimer sur le contenu et l'organisation du travail est réaffirmée à travers cette enquête ; c'est un des chiffres forts des résultats recueillis : 53% des agents.

Les modalités de concertation des agents ne manquent pas, mais elles sont pilotées par la hiérarchie et les agents s'estiment très souvent bridés dans leur expression.

## Revendications et propositions CFDT

→ Expérimenter cette expression collective des agents sur le contenu et l'organisation du travail par la mise en place **d'espaces de discussion** sans pilotage hiérarchique pour renforcer leur rôle dans le fonctionnement de nos collectivités.

Le **développement de ce dialogue professionnel** en renforçant le sens du travail et la place des agents dans les collectivités garantirait qualité des relations entre collègues et qualité du service public.

→ Aller plus loin dans la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, notamment à travers l'extension du **badgeage** et une réflexion sur le **télétravail** pour considérer les problématiques de transport.

Pour **53%** des enquêtés, l'expression des agents est **indispensable**



# Priorités revendicatives

A l'issue de cette enquête, les sections CFDT de Nantes et Nantes Métropole retiennent l'attachement des agents à la qualité des relations entre collègues, du dialogue professionnel donc. Au même titre que le dialogue social, il est évident qu'il est essentiel à la qualité de vie professionnelle. Elles travailleront sur 3 axes pour agir dans ce sens :

**La clarté et l'équité  
dans les règles  
qui régissent  
les carrières et les  
rémunérations**

**L'expression  
des agents sur  
l'organisation  
et le contenu du  
travail**

**L'exigence sur la  
qualité du service public  
et les conditions de  
travail des agents  
au regard des  
évolutions des deux  
collectivités**

Les sections CFDT de Nantes et Nantes Métropole porteront ces revendications dans le cadre de l'agenda social qu'elles ont contribué à construire : déroulements de carrières, télétravail, gestion de l'auxiliariat, plan de prévention des risques psychosociaux, prévention de l'usure professionnelle. Votre expression vient enrichir l'état des lieux, elle permettra d'agir pour la qualité de vie au travail. Merci de votre participation !

CFDT Nantes Métropole  
8 rue Emile Péhant, 44000 Nantes - 02 40 99 67 71  
[syndicat.cfdt@nantesmetropole.fr](mailto:syndicat.cfdt@nantesmetropole.fr)

CFDT Ville de Nantes & CCAS  
16 rue du Moulin, 44000 NANTES - 02 40 41 95 45  
[syndicatville-CFDT@mairie-nantes.fr](mailto:syndicatville-CFDT@mairie-nantes.fr)

[www.cfdtnantesvillemetropole.fr](http://www.cfdtnantesvillemetropole.fr)