



Saint-Denis, le 14 juillet 2025

Monsieur Mathieu HANOTIN
Maire de Saint-Denis
2 place Victor Hugo
93200 Saint-Denis

Monsieur le maire,

Objet : Alerte Risques Psychosociaux liée à la réorganisation dans les Maisons de Quartier qui sera examinée en CST le 15 juillet 2025 – Demande de suspension de la réorganisation le temps de la consultation des équipes

À la demande des personnels des Maisons de quartier, la CGT a déposé une réunion d'information syndicale le lundi 7 juillet 2025. La parole des collègues a été recueillie par deux de nos représentantes du personnel siégeant en F3SCT. En effet, avant de porter alerte nous nous devons d'expliquer le contexte de cette réorganisation et des risques qu'elle implique pour les personnels.

Contexte du service

Depuis plusieurs années des événements graves et des risques psychosociaux ont marqué et marquent encore les équipes des Maisons de quartier. Malgré le fait que l'ensemble des collègues aime son travail et s'y implique beaucoup, des événements ont fragilisé les équipes et les individus, que ces collègues soient plus anciennement ou plus récemment arrivés. Les maisons de quartier sont des équipements marqués d'une histoire difficile. Des tensions, puis le décès de monsieur De Sousa au travail en juin 2022, puis la fusillade en 2023 ont particulièrement abîmé les collègues. Ces traumatismes ont marqué profondément l'ensemble des maisons de quartier qui coopèrent régulièrement ensemble en croisant leurs pratiques professionnelles.

Suivi F3SCT et expertise du cabinet d'expertise ADDHOC

En 2023, suite au décès de monsieur De Sousa, les représentant.es du personnel siégeant en F3SCT ont réussi à imposer à la municipalité, non une enquête F3SCT interne effectuée par les représentant.es du personnel et de la municipalité, mais une expertise certifiée réalisée par un cabinet agréé, le cabinet ADDHOC, pour établir une évaluation d'éventuels RPS et de la santé au travail des agents et agentes des Maisons de quartier, et plus largement pour tirer des fils de compréhension du mal-être au travail de ces collègues et y proposer des solutions éventuelles. Cela a donné lieu à l'écriture d'un document de 200 pages qui décrivait des risques psychosociaux

majeurs et récurrents sur lesquels l'autorité territoriale avait à travailler pour réduire la souffrance au travail et protéger la santé des collègues. Ce rapport complet et précis a ensuite permis à l'autorité territoriale d'établir toute une liste de préconisations.

Préconisations du cabinet ADDHOC

Dans le PV de la séance F3SCT du 30 janvier 2024 qui visait à présenter les résultats de l'expertise, le cabinet ADDHOC enjoint la collectivité à mettre en place :

- **une « politique de prévention accrue des risques professionnels » et « une politique d'amélioration des conditions de travail » ;**
- **« un baromètre de la santé et un baromètre concernant les conditions de travail » ;**
- **« un état des lieux des conditions de travail au sein de l'ensemble des Maisons de quartier » ;**
- **«et le traitement systématique des alertes harcèlement doit devenir la norme ».**

Enfin, il est également précisé par ADDHOC dans le PV de la F3SCT du 30/01/2024 que **« En parallèle les experts encouragent la Direction à produire, lors de toute consultation du CST sur un projet important, un dossier de consultation spécifique aux problématiques de santé, de sécurité, et de conditions de travail. La production de ce dossier de consultation serait réalisée en procédant en amont à l'identification de risques professionnels et mènerait à la mise en place d'un plan d'accompagnement en conséquence ».**

Enfin le cabinet ADDOC précise lors de son compte rendu en F3SCT que **« les raisons provoquant la croissance du turn-over au sein des maisons de quartier doivent être identifiées à travers un baromètre. Ce baromètre doit être mis en place à travers une méthodologie rigoureuse. De nombreux outils sont facilement disponibles pour parvenir à produire un travail qui permettra d'identifier un certain nombre de leviers afin d'agir sur ces départs ».**

Contexte et Enjeu de la réorganisation sur les équipes (fragilisation des équipes)

Ces outils d'accompagnement des équipes n'ont pas été mis en place dans le cadre de projets soumis en CST. Et c'est pourtant dans ce contexte qui demande particulièrement d'attention et de dialogue de l'autorité territoriale à l'endroit des Maisons de quartier qu'arrive une réorganisation imposée aux collègues sans réelle consultation des équipes sur les nouvelles organisations de travail, ni mêmes les missions à travers un échange réflexif sur les fiches de postes en cours de changement. De plus, tout en ouvrant davantage les horaires d'accueil des publics, la Vie des Quartier ne donne pas plus de moyens en terme de personnels présents et impose à moyens constants de nouvelles activités. En résumé avec autant de collègues (et de postes vacants non pourvus) et autant de moyens financiers, il faut une offre d'accueil et de projets plus importante quantitativement et qualitativement. Alors même que cette demande n'est pas identifiée comme réelle dans certains diagnostics sociaux effectués par les maisons de quartier. Cette réorganisation ne tient pas compte de l'expertise des équipes de terrain et alors qu'elle se veut être une démarche d'harmonisation, elle oublie que les politiques d'actions des MQ se conçoivent de

manière adaptée en fonction des réalités spécifiques à chaque quartier. Les professionnels sont donc mis en difficulté non seulement sur la manière descendante dont le projet de réorganisation se fait, mais aussi en contradiction avec leurs pratiques professionnelles qui ne sont pas écoutées dans ce contexte.

Cette réorganisation participe au malaise au travail de collègues pourtant très investies. Et au regard des préconisations du cabinet ADDHOC, nous remarquons ici que l'autorité territoriale est porteuse d'angoisse et de désorganisation du travail, là où précisément elle devrait avoir appris de l'expertise certifiée et devrait être dans l'échange réflexif, le questionnement et l'accompagnement des équipes pour permettre des évolutions des MQ tout en s'appuyant sur le savoir-faire des équipes de terrain. Enfin, lors du CST du 15 juillet 2025, aucune fiche de poste n'est présentée aux élus du personnels, ce qui ne permet pas de juger si les fiches de poste ne sont pas surdimensionnées et n'imposent pas dans leur définition même une charge de travail trop importante donc anxiogène pour les collègues. Nous apprenons par contre lors de l'heure d'information syndicale, que les coordinateurs familiaux se voient attribuer des missions spécifiques en direction de la jeunesse, supplément de travail qui n'est pas assorti de moyens supplémentaires (ni financiers pour les projets et ni de traitement pour les collègues concernés) mais par ailleurs ces missions supplémentaires posent la question de la complémentarité avec les missions exercées par les Espaces Jeunesse, dont on sait que des espaces sont fermés progressivement par la municipalité. Les Maisons de quartiers vont-elles devoir pallier une baisse de ce service public communal ? Quid des relations avec les collègues de la Jeunesse, les collègues des maisons de quartier craignent à juste titre une mise en concurrence avec leurs collègues de la Jeunesse. On est très donc loin du baromètre « santé au travail » pour sécuriser les équipes lors d'évolution de service.

Demandes des équipes

Pour permettre une ambiance apaisée avec des équipes écoutées et volontaires, l'autorité territoriale doit s'appuyer sur l'expertise des collègues qui exercent leurs missions au sein des MQ. Vous trouverez à la suite leurs remarques, questionnements et demandes.

Les équipes expriment un besoin urgent de reconnaissance, de dialogue, et de moyens avant toute mise en œuvre des changements organisationnels envisagés. Voici les principaux points soulevés :

1. Réorganisation

- Demande de suspension immédiate de la réorganisation en cours.
- Nécessité d'un véritable dialogue, prenant en compte :
 - Les spécificités de chaque structure
 - Les équipes, les équipements
 - Et les projets sociaux existants

2. Application des horaires

- Refus de l'application des nouveaux horaires tant que les effectifs de 6 ETP par structure (équivalents temps plein) ne sont pas suffisants pour garantir une charge de travail soutenable.

3. Gouvernance et communication

- Consultation des collègues et des équipes de terrain en amont des décisions.
- Exigence de meilleure communication, incluant :
 - Ordres du jour clairs
 - Comptes-rendus systématiques des réunions et des décisions prises

4. Organisation du travail

- Demande de temps de travail entre pairs (référents familles, agents d'accueil...).
- Rappel que l'harmonisation des réunions d'équipe le jeudi avait été prévue dans ce sens, mais ces temps entre pairs n'ont jamais eu lieu.

5. Espaces jeunesse

- Dans le contexte actuel marqué par les décisions de fermeture des antennes jeunesse, les équipes expriment une vive inquiétude face à ce qui s'apparente à un démantèlement progressif des espaces jeunesse. Cette situation s'ajoute à d'autres décisions importantes, comme le changement de direction du LEAP, prises sans concertation avec les équipes concernées.
- Nous informerons en toute transparence les collègues des espaces jeunesses à propos des nouvelles fiches de poste des coordinateur-trice-s auxquelles s'ajoutent un nouveau volet « enfance-jeunesse »
- Les agents en poste actuellement n'ont pas de formations spécifiques et/ou toutes les compétences requises pour assurer ces nouvelles missions jeunesses.

6. Priorités humaines et matérielles

- Les ressources humaines et matérielles doivent être une priorité avant toute réforme.
- Refus des changements imposés sans base solide ni moyens adaptés.

7. Fiches de poste

- Nécessité d'un travail collaboratif sur les fiches de poste, impliquant :
 - Un temps de travail dédié par poste,
 - Une discussion entre agent et direction.
- Sollicitation de la Fédération des Centres Sociaux pour accompagner ce travail.

8. Tarification

- Aucune méthodologie claire ni outil concret pour encadrer les tarifs sur l'année 2025-2026.
- Ce flou augmente les risques psycho-sociaux au sein de toutes les équipes et peut exposer les collègues à de vives réactions des habitant-es.

Espérant avoir retenu toute votre attention, dans l'attente d'une réponse argumentée, nous vous prions Monsieur le Maire, d'agréer l'expression de nos sentiments les plus sincères.

Pour les élu-e-s sortant-e-s CGT à la
F3SCT,

Le secrétaire général de la CGT
des territoriaux de Saint-Denis,

Raphaël THOMAS

