



## DÉCLARATION LIMINAIRE

## BIENVENUE, DIALOGUE ET ALERTE SUR LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION

## OUVERTURE DE SÉANCE

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu-es, Monsieur le Directeur Général,

Le syndicat SUD souhaite ouvrir cette séance par quelques mots à l'adresse des nouveaux visages qui nous rejoignent aujourd'hui. Nous adressons la bienvenue aux nouveaux-elles élu-es du personnel ainsi qu'au nouveau Directeur Général des Services, nous nous réjouissons de travailler à vos côtés dans l'intérêt de tous les agent-es. **Toute nouvelle arrivée, comme tout départ, peut être une opportunité de renouveau et de remise en question.**

## NOTRE CONCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL

Le syndicat SUD aspire à un dialogue social respectueux, **sincère et constructif** : un espace réel d'échanges, **où la parole des agent-es est entendue, où les alertes sont prises au sérieux et où les engagements de la collectivité sont suivis d'effets concrets.** C'est dans cet esprit que nous abordons chaque instance, et c'est ce que nous attendons de l'ensemble des parties prenantes, direction comme élu-es.

## SOUS-EFFECTIFS CHRONIQUES

Les agent-es absent-es **ne sont pas remplacé-es de manière suffisante.** Les sous-effectifs chronique touchent l'ensemble des métiers de l'éducation : agent-es d'entretien, de restauration, ATSEM, animateurs et animatrices. Chaque absence non remplacée transfère mécaniquement une charge supplémentaire sur les personnels présents, qui entraînent réorganisations permanentes, accumulation de tâches et pression croissante.

Le résultat est sans appel : de nombreux-euses agent-es sont aujourd'hui **épuisé-es, à bout physiquement et moralement,** avec le sentiment de ne plus pouvoir exercer leurs missions dans des conditions dignes.

## ⚠ ALERTE FORMALISÉE — DIRECTION DE L'ÉDUCATION

Courrier adressé à Mme Duménil, Adjointe au Personnel, le 11 mai 2026. SUD ne peut ouvrir cette séance sans alerter une nouvelle fois sur la situation **particulièrement préoccupante** que vivent les agent-es de la direction de l'éducation.

## CONTRAINTES NOUVELLES QUI AGGRAVENT LA SITUATION

## TROIS SURCHARGES IDENTIFIÉES

- **Personnel pas remplacé** : Sous-effectifs chroniques
- **Poubelles de tri et suppression des sacs** : poids et exigences de nettoyage alourdissant encore le travail quotidien. Économies, aggravant les conditions d'exécution des tâches;
- **Budget animation devenu insuffisant** face à la hausse générale des prix

Cette situation ne peut plus être banalisée ni traitée comme un simple aléa de fonctionnement. Elle révèle une **dégradation profonde et durable** des conditions de travail, qui appelle des réponses rapides, concrètes et pérennes.

## CE QUE SUD DEMANDE À LA VILLE

- **Assurer le remplacement effectif** des agent-es absent-es dans tous les métiers de l'éducation
- **Renforcer durablement les effectifs** pour absorber la charge réelle de travail
- **Donner aux équipes les moyens réels** d'exercer leurs missions dans des conditions respectueuses de leur santé et de leur dignité

« Les agent-es de l'éducation, comme l'ensemble des agent-es de la Ville de Saint-Herblain, attendent de leur employeur de la **reconnaissance, du soutien et des actes concrets** à la hauteur de leur engagement quotidien au service du public. »

La F3SCT a réalisé une première visite du **GS Bernardière** le 4 février 2026. Les prochaines visites sont prévues au **GS Jacqueline Auriol**, au restaurant scolaire du **GS Joli Mai**, au **CSC Soleil Levant** et dans les services déplacés à la suite des travaux de l'Hôtel de Ville. Des visites supplémentaires pourront être organisées selon l'actualité.

Une **pré-visite systématique des préventeurs** sera désormais organisée avant chaque visite afin de mieux préparer les échanges avec la délégation.

#### POSITION SUD — PRÉ-VISITE

SUD considère la pré-visite par les préventeurs comme **pertinente et nécessaire** : elle permet d'apporter des réponses précises et sereines aux questions des élu-es du personnel lors des visites de sites.

#### OBJECTIF DES VISITES

Ces visites ont pour objectif d'observer concrètement les conditions de travail des agent-es, notamment lorsqu'elle/ils ont évolué à la suite d'un déménagement, de travaux ou d'une réorganisation. Il ne faut se priver d'aucun élément contribuant à la prévention des risques, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

SUD a remercié le **service PST** pour la qualité des retours et des comptes rendus établis, lesquels reflètent fidèlement les constats réalisés sur site.



Vote pour :

✓ SUD

✓ CFDT

✓ CGT

SUD rappelle que **l'objectif principal de ces visites ne doit pas se limiter au constat**. Les situations urgentes ou présentant un risque pour les agent-es doivent être traitées dans les meilleurs délais, afin d'éviter toute mise en danger. Les élu-es SUD ont déjà alerté à plusieurs reprises en instance sur ce point.

#### CE QUE SUD demande lors de chaque restitution

Il est indispensable que, lors de la restitution des visites en F3SCT, souvent - plusieurs mois après leur réalisation - un **état des lieux complet** soit présenté, précisant :

- Les **suites données** aux difficultés identifiées
- Les **mesures engagées** et leur état d'avancement
- Les **délais de traitement** prévus pour chaque point
- Les **responsables désignés** pour chaque action

#### ⚠ CONSTAT DE SUD

Dans le recensement de tous les points signalés lors des visites précédentes, **des solutions ne semblent pas avoir été trouvées pour l'ensemble des problèmes identifiés !**

SUD demande une réponse systématique et datée pour chaque point soulevé.

#### POSITION SUD — SUIVI DES COMPTES RENDUS

Les comptes rendus établis reflètent fidèlement les constats réalisés sur site. Ils ne peuvent pas rester lettre morte.

**Chaque problème identifié doit recevoir une réponse concrète assortie d'un délai**, et non être simplement acté puis laissé à l'abandon.

#### POUR INFORMATION DUERP · PAPRIACT · PLAN DE PRÉVENTION

## POINT D'INFORMATION PAPRIACT — PLAN ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### LE PLAN EN RÉSUMÉ

La Ville et le CCAS ont validé leur **DUERP** et leur **PAPRIACT** le 17 décembre 2025. Le PAPRIACT comprend des plans d'actions par direction, suivis en 2026, et un plan global de prévention autour de **7 priorités**.

2E SEM. 2026

##### Accueil / Sécurité

Premières actions planifiées

2E SEM. 2026

##### RPS

Démarrage tardif SUD alerte

2E SEM. 2026

##### Harcèlement

Démarrage tardif SUD alerte

2027-2028

Entreprises ext. Reporté

2027-2028

Chutes plain-pied Reporté — SUD alerte

2027-2028

Amiante · Routier Reporté SUD alerte

**Position de principe SUD** : Les élu-es SUD sont confiants sur l'ambition de la nouvelle direction générale.

**On fait confiance puis après on vérifie !**

#### POSITIONS ET INTERPELLATIONS SUD

##### SUR LES DÉLAIS — SUD ALERTE

Plusieurs thématiques prioritaires sont repoussées à 2027/2028, ce qui interroge sur **l'importance réelle accordée à la sécurité des agent-es**. Le risque amiante et les chutes de plain-pied, pourtant identifiés comme prioritaires, attendront encore **2 ans minimum !**

##### SUR LA MÉTHODE — SUD QUESTIONNE

Les plans d'actions sont élaborés **par les directions**, sans garantie de participation réelle des agent-es de terrain, qui connaissent pourtant le mieux les risques. **Qui associera-t-on concrètement dans les groupes de travail ?**

##### SUR LES RPS — SUD DÉNONCE LE RETARD

Ces thématiques sensibles ne démarrent qu'au 2e semestre 2026. **SUD demande depuis plusieurs années que les RPS soient sérieusement pris en charge**. Le fait qu'ils n'aient été ajoutés à l'ordre du jour qu'en séance du 17 décembre 2025 nous inquiètent, compte tenu du contexte social, des incidents signalés et de la dégradation des conditions de travail.

# « La formation seule ne suffira pas si les comportements déviants continuent d'être couverts. »



## POUR INFORMATION

FORMATION OBLIGATOIRE · NON-DISCRIMINATION · HARCÈLEMENT · AGISSEMENTS SEXISTES

## DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION OBLIGATOIRE « NON-DISCRIMINATION ET PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL »

### LE DISPOSITIF PRÉVU

La Ville de Saint-Herblain mettra en place, de l'**automne 2026 à l'été 2027**, une formation obligatoire sur la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes. Elle concernera les agent-es, encadrant-es, la DRH et les représentant-es du personnel, avec pour objectif de mieux identifier, prévenir et signaler ces situations.

### SUD PORTE CETTE REVENDICATION DEPUIS DES ANNÉES

Il y a deux mois jour pour jour, SUD a transmis un tract aux agent-es sur le harcèlement sexuel. À de multiples reprises, des alertes ont été lancées concernant des agent-es aux comportements déviants, apparentés à du harcèlement sexuel ou violences sexistes.

Pourtant, la DRH et l'ancienne direction générale ont **systématiquement minimisé** ces situations, y compris lorsque des témoignages factuels de victimes venaient les corroborer, **et ce, bien souvent, à l'encontre des mêmes personnes.**

Cette minimisation répétée a eu des **conséquences concrètes** sur des agent-es qui se sont retrouvé-es sans protection face à des comportements inacceptables. Elle interroge également sur le traitement réservé aux enquêtes administratives diligentées dans ce cadre.

### CE QUE SUD DEMANDE

#### TRANSPARENCE SUR LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

SUD considère qu'il serait **légitime et nécessaire** que les élu-es de la Ville demandent à avoir connaissance des enquêtes administratives ainsi que des témoignages des agent-es victimes de comportements déviants.

**La transparence ne souffre d'aucune exception** : qu'on soit agent-e, encadrant-e, élu-e du personnel ou de la Ville, personne ne peut bénéficier d'une quelconque protection face à de tels agissements. **L'impunité n'a pas sa place dans notre collectivité.**

#### EXTENSION DU DISPOSITIF DEMANDÉE PAR SUD

SUD demande qu'un dispositif de formation et d'information soit mis en place pour l'ensemble des personnels, portant également sur :

- Les propos et comportement racistes, antisémitisme, homophobes, anti-LGBTI....
- Les violences managériales et organisationnelles, les conflits entre collègues et/ou avec une usagère ou un usager

**« La formation seule ne suffira pas si les comportements déviants continuent d'être couverts. SUD exige des actes, pas des annonces. »**

## POUR INFORMATION

ENQUÊTES F3SCT · ACCIDENTS DU TRAVAIL · AGRESSIONS

## ENQUÊTES F3SCT : ACCIDENTS AU CSC DU SILLON ET À LA CRÈCHE DE LA BERGERIE

### INCIDENT AU CSC SILLON

Une altercation physique a éclaté entre deux jeunes hommes (18 et 21 ans) dans le bureau des animateurs, se poursuivant dans le hall. Durant la bagarre, une **chaise lancée a blessé une agente à la tête**. Un usager est intervenu avant l'arrivée des secours et de la police. L'agente a reçu les premiers soins.

### INCIDENT À LA CRÈCHE DE LA BERGERIE

Odeur chimique due à une **purge de fluide de panneaux solaires (CALOP 30D)** lors d'une maintenance chaudière → évacuation de la crèche. Une agente a présenté des symptômes, vertiges, nausées, confusion et a consulté un médecin. L'inhalation en grande quantité de propylène-glycol pourrait expliquer ces symptômes.

Le syndicat SUD apporte et a toujours apporté son plein soutien aux agent-es victimes d'accidents du travail, qu'il s'agisse d'incidents ou d'agressions caractérisées. C'est précisément ce soutien qui conduit SUD à interpeller fermement la DRH sur la manière dont elle évalue la gravité de ces situations !

## UNE INTERPRÉTATION RÉGLEMENTAIRE CONTESTABLE

L'article 65 du décret n° 2021-571 est explicite : la formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. **Ce n'est pas facultatif, c'est une obligation.**

SUD s'interroge sur les critères retenus par la DRH pour qualifier la gravité d'un accident et décider, ou non, de saisir la F3SCT. Cette appréciation semble parfois s'affranchir du cadre réglementaire en vigueur.

## CAS 1 — AGRESSION AGENTE SSIAD (MARS 2025)

### FAITS

Une collègue du SSIAD a été violemment agressée au Sillon de Bretagne alors qu'elle déposait des clefs de voiture dans le cadre direct de sa mission professionnelle. À l'entrée du bâtiment, percutée par une femme tenant des propos incohérents, elle a reçu un **coup de poing au visage**, entraînant un hématome et des douleurs persistantes. La police a été prévenue, une fiche navette-incident transmise à PST.

### RÉPONSE INACCEPTABLE DE LA DRH

La DRH a estimé, par mail, que la situation s'était déroulée « dans l'espace public, sans lien direct avec l'organisation et les conditions de travail » et n'a pas saisi la F3SCT. Cette position est inacceptable. Une agente agressée lors d'une mission pour son employeur est, sans ambiguïté, victime d'un accident du travail.

## CAS 2 — AGRESSION À LA BATTE DE BASEBALL

### FAITS

Un agent de la Ville a été agressé par une personne menaçante tenant une batte de baseball, avant de subir des menaces et une tentative d'obtenir ses coordonnées personnelles pour, selon ses propres mots, « finir son agression ».

### LA DRH DÉCLARE NE PAS AVOIR ÉTÉ INFORMÉE

Cela est proprement incompréhensible : le service PST avait pourtant bien instruit un dossier. Comment la DRH peut-elle ignorer un dossier traité par ses propres services ? Cette incohérence interroge profondément sur la circulation de l'information en interne et sur la volonté réelle de traiter ces situations avec le sérieux qu'elles méritent.

## POUR SUD TROIS POINTS NON NÉGOCIABLES

Ces deux cas, parmi d'autres, révèlent une tendance préoccupante : minimiser, contourner ou ignorer des situations d'une gravité manifeste, au détriment des agent-es victimes.

### SUD DEMANDE

- Une **définition claire et partagée des critères de gravité** déclenchant l'obligation de réunion de la F3SCT (art. 65, décret n° 2021-571).
- Une **procédure transparente** de remontée et de traitement des accidents du travail et des agressions, sans possibilité pour la DRH de s'y soustraire.
- Un **arbitrage équitable et cohérent**, garantissant à chaque agent-e victime d'une agression dans l'exercice de ses fonctions la pleine reconnaissance de ses droits.

« Le syndicat SUD ne laissera jamais les agent-es seul-es face à ces situations et continuera d'exiger que **les règles soient appliquées, pour toutes et tous, sans exception.** »

DÉFENSE · PRÉVENTION · DIALOGUE SOCIAL — SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE SAIN-HERBLAIN



SUD Collectivités Territoriales de Saint-Herblain

9 place des Thébaudières · 44800 Saint-Herblain

sudct.saintherblain@gmail.com

02 28 25 21 73 - sudctsaintherblain.fr



NOTRE SITE →