•COMPTE-RENDU

CST

Mercredi 4 novembre 2026

SUD CT Saint-Herblain
9 place des Thébaudières
44800 Saint-Herblain
sudct.saintherblain@gmail.com
02.28.25.21.73 sudctsaintherblain.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

SYNDICAT SUD · CST DU 4 NOVEMBRE 2026

VIOLENCES AU TRAVAIL : SUD EXPRIME SON PROFOND MALAISE

OUVERTURE DE SÉANCE

Mesdames Messieurs les élu·es, Mesdames Messieurs,

Il y a quelques semaines, les organisations syndicales ont été conviées à **la restitution d'un audit commandé et financé par la Ville**, portant sur **une situation de souffrance au travail vécue par plusieurs agent·es**.



LE MALAISE DE SUD

Aujourd'hui, le Syndicat SUD tient à exprimer **son profond malaise et son incompréhension** face à la présence, au sein de cette instance, **d'une personne dont le rôle a été évoqué dans le cadre de cette situation**.

⚠ TOLÉRANCE ZÉRO

Le syndicat SUD condamne fermement toutes les formes de violences au travail, qu'elles soient physiques, verbales ou psychologiques.

NOS PRINCIPES

Pour nous, **le respect, la dignité et la protection de la santé des agent·es** doivent rester **une priorité absolue**. Ce sont des principes auxquels nous ne pouvons pas renoncer.

SUD RAPPELLE SES REVENDICATIONS

- **La revalorisation du régime indemnitaire,** afin de compenser la stagnation du point d'indice et de préserver le pouvoir d'achat des agent·es.
- **L'alignement du montant des chèques déjeuner sur celui pratiqué à Nantes Métropole (11,10€),** dans un souci d'équité entre les agent·es des collectivités voisines. Ces mesures sont essentielles pour le bien-être et le pouvoir d'achat des agent·es de la Ville de Saint-Herblain.
- **Le congé menstruel,** SUD rappelle qu'il a été le premier syndicat de la Ville à porter cette revendication. **Nous continuerons à défendre le congé menstruel,** car il relève pleinement de la santé au travail, de l'égalité professionnelle et de la dignité des agentes.

« Le respect, la dignité et la santé des agent·es ne se négocient pas : SUD condamne toutes les violences au travail ! »

POUR AVIS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025 · 1/4 · EFFECTIFS ET ÂGES

RSU 2025 : TOUJOURS PLUS DE CONTRACTUEL·LES, DES AGENT·ES QUI VIEILLISSENT

Le Rapport Social Unique (RSU) permet d'apprécier l'état de chaque collectivité à la lumière d'indicateurs similaires pour toutes les collectivités et devient le document unique de référence présenté par la Ville. La direction générale a partagé avec les organisations syndicales l'analyse des différents indicateurs lors de ce Comité Social Territorial (CST).

1 307
agent·es à la Ville de Saint-Herblain

883
titulaires en 2025 (893 en 2024)

424
contractuel·les en 2025 (388 en 2024) : + de 9 %

7 / 1 0
contractuel·les sont des femmes

EFFECTIFS ET MOUVEMENTS

Il y a 1 307 agent·es à la Ville de Saint-Herblain : 883 titulaires recensés en 2025 contre 893 en 2024.
Mais au-delà de cette baisse, c'est **l'augmentation des contractuel·les qui nous préoccupe**, avec une nouvelle augmentation de plus de 9 % en 2025.

Dans la Fonction Publique Territoriale, **plus d'un·e agent·e sur cinq est contractuel·le,** dont un quart est en contrat court. C'est beaucoup trop !

La loi de transformation de la fonction publique a encore accéléré cette précarisation notamment chez les femmes : **7 contractuel·les sur 10 sont des femmes,** souvent à temps partiel. **C'est une double peine : précarité de statut et précarité de revenu.**

SUD REVENDIQUE

- **La titularisation de toutes et tous les précaires** et la fin du recours abusif aux contrats courts.

PYRAMIDE DES ÂGES

La moyenne d'âge à Saint-Herblain est de 46 ans ; les 50 ans et plus représentent la plus grande tranche. Ce vieillissement s'accompagne inévitablement **d'une hausse des problèmes de santé, des absences et des arrêts de travail.**

⚠ RETRAITES : UN RIDEAU DE FUMÉE

Le recul symbolique sur la réforme des retraites, à l'exception des agent·es né·es en 1964 qui ne gagnent que **3 mois**, ne change rien au fond : **les agent·es devront travailler plus longtemps, souvent au détriment de leur santé**, en particulier sur des postes pénibles, sans épargner celles et ceux déjà fragilisé·es par des pathologies professionnelles.

Ce constat a été **régulièrement rappelé par SUD** dans les précédents CST. Travailler plus longtemps sans adaptation des conditions de travail ni accompagnement revient à reporter la charge sur les autres agent·es et à détériorer la qualité du service public ; sans compter les agent·es ne sont pas remplacé·es.

SUD APPELLE LA COLLECTIVITÉ

À faire preuve d'une vigilance accrue vis-à-vis des fins de carrière et à engager une politique active de prévention : en aménageant les postes et les horaires, en priorisant des dispositifs de reclassement ou de reconversion et en renforçant le dialogue social sur la santé et la pénibilité.

« Un vrai service public se construit avec des emplois stables, pas avec de la précarité organisée. Chaque agent·e doit pouvoir terminer sa carrière dans des conditions dignes, sécurisées et respectueuses de sa santé ! »

POUR AVIS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025 · 2/4 · CARRIÈRES, SANCTIONS, HANDICAP

AVANCEMENTS, SANCTIONS, HANDICAP : CE QUE SUD A DIT

70 → 100%
ratios d'avancement, obtenus avec SUD depuis 2024

7
avis défavorables en 2025 (9 en 2023)

6
procédures disciplinaires en 2025

9,9 %
taux d'emploi de personnes porteuses d'un handicap à Saint-Herblain

LES AVANCEMENTS DE GRADE

Les ratios sont passés de 70 % à 100 %, **une évolution pour laquelle nous avons activement milité** et qui est effective depuis 2024. Le nombre d'avis défavorables en 2025 est de **7 contre 9 en 2023**, engendrant 7 stagnations de salaire.

L'avancement de grade n'est pas un simple geste administratif : c'est **un levier de reconnaissance professionnelle et salariale** essentiel. Refuser un avancement, c'est **pénaliser financièrement des agent·es**, -souvent sans justification transparente-, et accentuer la précarité des personnels les plus exposés.

L'AVIS RÉSERVÉ : SUD DEMANDE SON MAINTIEN

Il existait auparavant un **avis réservé**, qui permettait malgré tout à certain·es agent·es d'accéder à un avancement. **SUD demande son maintien.** Sa suppression réduit aujourd'hui les possibilités de promotion.

Derrière l'avancement de grade, il y a une réalité très concrète : **le pouvoir d'achat.** Avec l'augmentation du coût de la vie et un point d'indice qui n'a pas suivi l'inflation, les agent·es ont perdu du pouvoir d'achat. **SUD continuera à défendre les possibilités d'avancement** et à contester les avis défavorables insuffisamment justifiés.



LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1	2	2	1
avertissement	blâmes	exclusions temporaires (3 jours max.)	révocation

⚠ L'INQUIÉTUDE DE SUD

Ce nombre de sanctions pourrait indiquer une hausse des tensions et des difficultés au sein des directions. Nous appelons la Ville à privilégier la prévention et le dialogue plutôt que la répression.

SITUATION DE HANDICAP

Avec un taux d'emploi de personnes handicapées de plus de 7,65 %, la fonction publique territoriale reste le seul versant à dépasser le seuil légal de 6 %. **Les élu·es SUD reconnaissent l'engagement de la Ville** : à Saint-Herblain, le taux est de 9,9 %.

HANDICAPS INVISIBLES

SUD **demande une vigilance particulière pour les agent·es porteurs/euses de handicaps invisibles** pouvant engendrer discriminations, stigmatisations ou malentendus. Parmi eux, **il faut considérer les règles menstruelles douloureuses.**

« Un avancement de grade, c'est aussi un peu de pouvoir d'achat retrouvé !
SUD demande le maintien de l'avis réservé. »

POUR AVIS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025 · 3/4 · APPRENTISSAGE, SALAIRES, ABSENCES

ÉGALITÉ SALARIALE, JOUR DE CARENCE : LA SANTÉ N'EST PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT

419 726 €
bruts annuels pour les 5 plus hauts salaires hommes

365 134 €
bruts annuels pour les 5 plus hauts salaires femmes

0
rupture conventionnelle en 2025

31,2 j
d'absence pour santé par titulaire en 2025 (30,9 en 2024)

L'APPRENTISSAGE

Les apprenti·es reçoivent une rémunération minimale correspondant à un pourcentage du SMIC, dépendant notamment de leur âge ; **l'embauche d'un·e apprenti·e en situation de handicap est favorisée par la prise en charge de 80 % de son salaire brut par le FIPHFP.**

Le choix du maître d'apprentissage ne doit pas se faire en priorité sur les encadrant·es. SUD rappelle **l'importance de l'accompagnement de l'apprenti·e**, qui doit être régulier pour lui permettre de développer les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé.

LES RÉMUNÉRATIONS

L'égalité Femmes/Hommes (5F/5H) affichée pour les plus hauts salaires l'est uniquement en nombre, mais les montants sont bien inférieurs pour les femmes : 419 726 € bruts annuels pour les 5 plus hauts salaires hommes, contre 365 134 € pour les 5 femmes.

RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2025, aucune rupture conventionnelle n'a été accordé.

La Ville est-elle opposée à l'octroi des ruptures conventionnelles ?



Taux d'absence

En 2025, les titulaires ont enregistré en moyenne **31,2 jours d'absence pour raison de santé**, contre 30,9 en 2024 : une relative stabilité, malgré des conditions de travail parfois difficiles. **Elle contredit l'idée d'un taux d'arrêts de travail en hausse,** souvent instrumentalisé pour justifier de nouvelles restrictions.

Pourtant, sous couvert de rigueur budgétaire, **le débat sur l'allongement du jour de carence ou d'une retraite à 65 ans refait surface**. Certains responsables politiques souhaitent porter ce délai à trois jours, au mépris de la santé des agent·es et de l'égalité de traitement.

CARENCE : UNE INÉGALITÉ FLAGRANTE

- **Dans le privé**, le délai de carence peut être pris en charge par des accords collectifs ou des assurances complémentaires.
- **Dans la fonction publique**, le jour de carence est systématiquement non indemnisé, même pour des pathologies graves ou liées aux conditions de travail.
- Une mesure **particulièrement pénalisante pour les femmes**, surreprésentées dans la territoriale.

⚠ LA MALADIE, SOURCE D'ÉCONOMIE

Alors que plusieurs élu·es affirment leur opposition de principe au jour de carence, **les sommes non versées aux agent·es malades sont bel et bien conservées par les collectivités.**

« Rappelons-le : la santé n'est pas une variable d'ajustement budgétaire !

Non à l'allongement du jour de carence ! »

POUR AVIS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025 · 4/4 · ACCIDENTS, RPS, GRÈVES

80 ACCIDENTS DU TRAVAIL : UN SIGNAL D'ALARME À NE PAS IGNORER !

80
accidents du travail déclarés en 2025 à la Ville

1 169
jours de grève recensés en 2025

1 2 + 1
mouvements de grève : 12 nationaux, 1 local selon le RSU

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2025, **80 accidents du travail** ont été déclarés à la Ville de Saint-Herblain. Ce chiffre, **loin d'être anodin**, témoigne d'un environnement de travail où la prévention des risques professionnels demeure insuffisante.

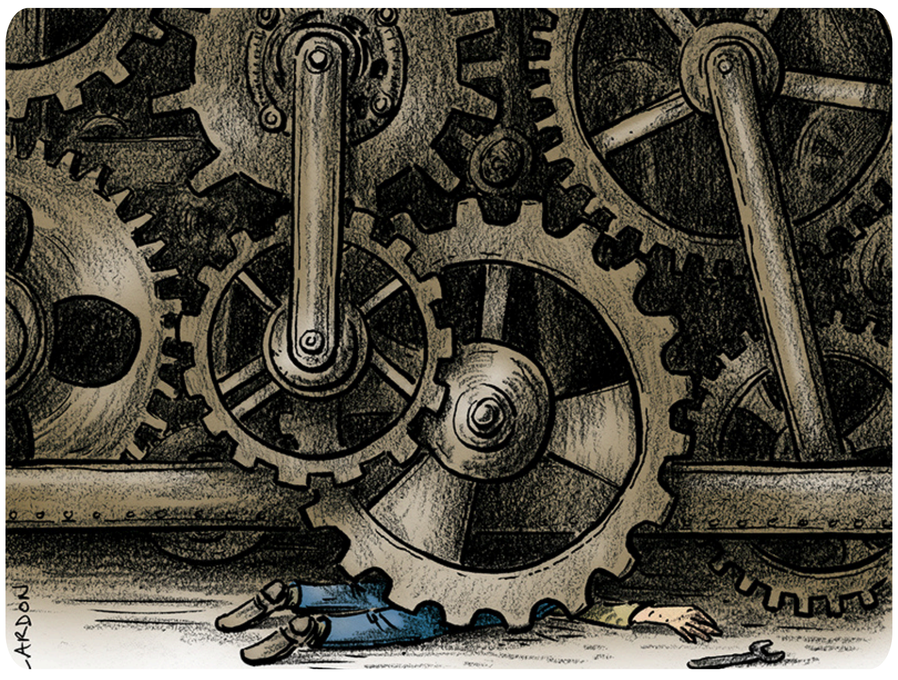
SUD RÉAFFIRME AVEC FORCE

- **L'urgence d'un plan d'action concret et ambitieux** pour renforcer la sécurité des agent·es.

Les accidents du travail **ne sont pas une fatalité** : ils sont souvent le résultat de conditions de travail dégradées, d'une organisation défaillante ou d'un manque d'anticipation des risques.

UN DROIT POUR LES AGENT·ES

Les agent·es ont droit à un environnement de travail sûr. Il est de la responsabilité de la collectivité d'agir sans délai pour stopper cette spirale et garantir leur iintégrité physique.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

⚠ TOUJOURS PAS DE PLAN DE FORMATION RPS

Le syndicat SUD déplore à nouveau l'absence d'un véritable plan de formation sur les risques psychosociaux.

Les arrêts de travail pour dépression réactionnelle, liés aux conditions de travail, sont de plus en plus fréquents, comme en témoignent les accidents de travail d'ordre psychique, dont les effets peuvent parfois apparaître de manière différée.

Les procédures de reconnaissance de l'imputabilité au service sont longues, entraînant des arrêts prolongés qui placent les agent·es en difficulté financière, notamment en cas d'obligation de remboursement. Certain·es hésitent même à déclarer ces accidents, en raison des complexités administratives et des répercussions financières possibles.

GRÈVE

On compte **1 169 jours de grève** en 2025, c'est un chiffre important qui témoigne d'une précarité grandissante au sein de la fonction publique territoriale.



« Les accidents du travail ne sont pas une fatalité :
SUD exige un plan d'action concret pour la sécurité des agent·es ! »

POUR INFORMATION

BILAN FORMATION 2025

FORMATION 2025 : UN TIERS D'AGENT·ES FORMÉ·ES EN MOINS

En 2025, 751 agent·es formé·es (60,5 % contre 93 % en 2024), représentant 3 565 jours de formation contre 4 645 en 2024. La Ville explique cette forte baisse par la fin des formations obligatoires collectives. Les formations concernent principalement la sécurité, les compétences professionnelles, l'éducation et le management. Perspectives 2026 : nouveau plan de formation, accompagnement des encadrant·es et prévention des discriminations.

LES CHIFFRES CLÉS

INDICATEUR	2024	2025	ÉVOLUTION
Agent·es formé·es	1 117	751	**−32,8 %**
Jours de formation	4 645	3 565	**−23,3 %**
Part des agent·es formé·es	93 %*	60,5 %	**−32,5 pts**
Jours par agent·e formé·e	4,16	4,75	**+14,1 %**
Dépenses réalisées	243 267 €	227 256 €	**−6,6 %**

PAR TYPE DE FORMATION (JOURS)

TYPE	2024	2025	ÉVOL.
Perfectionnement	2 127	1 209	**−43 %**
Intégration	663	350	**−47 %**
Professionnalisation	1 197	1 537	**+28 %**
Formations personnelles	85	183	**+115 %**
Préparation concours et examens	323	188	**−42 %**



POSITION SUD

Le syndicat SUD constate que **le nombre d'agent·es formé·es recule fortement** en 2025, tandis que les jours de professionnalisation progressent : *« les agent·es qui partent en formation suivent en moyenne des formations plus longues, mais beaucoup moins d'agent·es en bénéficient. »*

⚠ CONCOURS : AUCUNE EXPLICATION

SUD n'a reçu **aucune explication sur la baisse des préparations aux concours et examens**. SUD a demandé si elle était liée à moins de demandes, à des refus, aux calendriers des concours ou à des difficultés pour libérer les agent·es.

DES ÉCARTS IMPORTANTS ENTRE DIRECTIONS

DIRECTION	FORMÉ·ES	JOURS
Éducation	419 → 218 (−48 %)	1 386 → 908 (−34 %)
Jeunesse, sports, action socioculturelle	89 → 67 (−25 %)	418 → 229 (−45 %)
Ressources stratégiques	30 → 19 (−37 %)	152 → 59 (−61 %)
Nature, paysages, espace public	64 → 58 (−9 %)	282 → 328 (+16 %)
Patrimoine	54 → 51 (−6 %)	306 → 322 (+5 %)

SUD DEMANDE

- Une **clarification des chiffres 2024**, qui changent entre les deux documents, ainsi que le **rétablissement des taux d'accès par direction**.
- **Une explication sur les demandes refusées ou reportées.**

Sud c'est SOLIDAIRES Unitaires & Démocratiques — Union syndicale Solidaires

« Se former, c'est un droit pour toutes et tous :
aucun·e agent·e ne doit rester éloigné·e de la formation ! »

POUR INFORMATION

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024-2026

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES ACTIONS, MAIS QUELS RÉSULTATS ?

20
mesures dans le plan

13
réalisées (65 %)

6
partiellement réalisées ou en cours (30 %)

1
non réalisée (5 %) : reportée à 2027

LE BILAN PRÉSENTÉ

Les actions portent sur l'égalité salariale, l'accès aux carrières, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et la lutte contre les discriminations et violences sexistes. Point faible : la formation des RH et des recruteurs contre les discriminations n'a pas été réalisée ; elle est reportée à 2027. Perspectives : un nouveau plan 2027-2029 sera négocié avec les organisations syndicales et soumis au CST.

⚠ 95 % NE VEUT PAS DIRE « RÉALISÉ »

Le taux de mise en œuvre annoncé de 95 % **inclut des mesures partielles**. Le bilan montre des actions engagées, mais donne encore **peu de résultats concrets sur la réduction des inégalités**.

POSITION SUD

Le syndicat SUD a pris acte des premières avancées, notamment des équipements adaptés et un élargissement de l'accompagnement psychologique.

Le bilan décrit des actions et les moyens mobilisés pour les mettre en place. **Le syndicat SUD a demandé à en connaître les conséquences sur les rémunérations, les carrières, la mixité des métiers et les conditions de travail.**

La formation des acteurs du recrutement est reportée en 2027, plusieurs engagements nécessitent un bilan plus précis, notamment **pour les entretiens de retour de congé et le traitement des signalements**.

POUR LE PROCHAIN PLAN 2027-2029, LES ÉLU·ES SUD DEMANDENT

- Des **objectifs mesurables** et des **moyens identifiés** ;
- Un **calendrier précis** ;
- Un **suivi régulier avec les représentant·es du personnel**.

« L'égalité, ce sont des chiffres, des échéances et des garanties :
SUD veut des résultats concrets pour les agent·es ! »

DÉFENSE · PRÉVENTION · PROTECTION — SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE SAINT-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 →