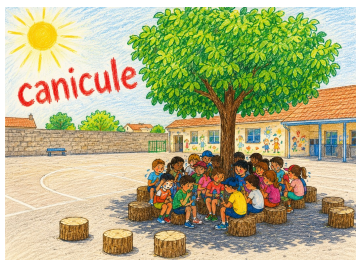


Compte rendu F4SCT du 30/06/2026

Fortes chaleurs / canicule



La collectivité nous a indiqué travailler sur des mesures suite aux deux derniers épisodes de fortes chaleurs de mai et juin afin de trouver des solutions et d'améliorer les conditions de travail des agent·e·s, des élèves et des professeurs.

Du côté de la CGT nous insistons pour que la collectivité poursuive la dotation en ventilateurs, refroidisseurs d'air, rafraîchisseurs d'eau, brumisateurs. Il semble aussi nécessaire d'atténuer les sources et points de chaleurs comme les parties vitrées exposées au soleil, les éclairages non LED qui sont sources de dégagements de chaleur

ainsi que les ouvrants qui ne fonctionnent plus pour permettre de ventiler.

Pour les agent·e·s, la CGT demande :

- Concierge : préconisation de tee-shirts et pantalons plus léger que les dotations actuelles
- ATR/AER : maintien des repas adaptatifs, EPI d'été, ventilation des salles de restauration, aménagement temporaire des horaires.

Ces agent·e·s sont les plus exposé·e·s à la chaleur et à l'activité physique constante et ce dès l'arrivée dans les classes avec des températures relevées jusqu'à 34°C à 6h.

Concernant l'organisationnel, lors de ces périodes de canicule et en fonction du taux de présence des élèves ne serait-il pas judicieux de limiter l'utilisation des locaux en rassemblant par exemple les classes par niveau ex : CM1/CM2 puisque cela existe déjà ?

La charge de travail des agent·e·s se verrait réduite sachant que les équipes fonctionnent majoritairement en sous effectifs en fin d'année scolaire.

Enfin sur les temps de grand ménage, afin de préserver la santé et la sécurité des agent·e·s, la possibilité d'une prise de poste dès 6 heures du matin doit pouvoir être mise en place lorsque les conditions météorologiques l'exigent et que l'organisation personnelle des agent·e·s le permet. La CGT revendique également que la pause repas soit intégrée au temps de travail (tickets resto gardés), à l'instar des dispositions déjà appliquées dans d'autres directions de la collectivité confrontées aux mêmes contraintes.

Contrat Ville de Nantes / ACCOORD

La direction a ciblé 10 écoles qui accueillent des centres de loisirs uniquement les mercredis. Les agent·e·s de ce projet test seront agent·e·s ville la semaine (6h-15h) et salariés ACCOORD (9h-17h) les mercredis.

Il a déjà été relevé des difficultés organisationnelles au sein d'écoles pilotes notamment sur le fait qu'une équipe de temps complets se retrouve à -1 agent 30mn / jour et à -1 agent·e tous les mercredis matin.

La CGT considère que l'amplitude horaire reste trop importante (43h /semaine !) et demande une clarification concernant la hiérarchisation de ce poste.

Pré-imprégnation

La CGT reconnaît des avancées avec la mise en place de cette nouvelle méthode de travail mais ne cautionne pas la réduction d'agent·e·s sur site sous couvert de matériel plus ergonomique. Quid de l'état actuel de santé des agent·e·s ?

La CGT avait été force de proposition pour l'étude d'une lingerie en régie par le passé et ne peut qu'encourager l'expansion du projet lingerie à l'école des châtaigniers. Nous estimons qu'une lingerie par territoire ne serait pas dérisoire.

Inox

Septembre nous voici ; le lancement s'engage ! Pour que ce projet se fasse, une zone tampon de lavage a vu le jour à la DAEELE, des travaux au sein du SMR livrés pour fin août, 85 des 89 restaurants scolaires ont eu des aménagements (fours, plonges, seuils de portes, etc), une dixième tournée de livraison voit le jour et des journées d'immersion sur les sites pilotes ont été organisées.

De plus, le Plan de Maîtrise Sanitaire a été modifié avec une version définitive pour janvier 2027.

En lien avec la lutte contre le gaspillage alimentaire, la collectivité demande une grande vigilance sur les commandes de repas au plus juste : moins d'inox, moins de lavage, à terme, plus de produits de qualité (bio).

Le déploiement de l'inox se fera progressivement avec 2 composantes par jour dès janvier 2027.

La CGT restera vigilante sur l'introduction de l'inox et le manque récurrent d'effectifs qui pourrait aggraver une Direction déjà en souffrance.

Santé & Sécurité au Travail



Nous avons pu constater une hausse des agressions à l'encontre des agent·e·s de la Direction. Cela peut s'expliquer par une plus grande connaissance et utilisation de la fiche agression. La collectivité a mis en œuvre des mesures d'accompagnement internes (médecine du travail, cellule alerte discrimination) ou externes (psychologue, association ARRIA). La CGT encourage les agent·e·s à remplir les fiches agressions.

Il a été également noté une augmentation des accidents de travail, notamment chez les agent·e·s de restauration.

La CGT est consciente qu'en cas de coupure, les agent·e·s ne remplissent pas de déclaration d'accident et c'est pour cela que nous réitérons la mise en place d'un registre des accidents bénins. Lors d'une F3SCT, la collectivité a annoncé tester ce registre sur quelques directions, ainsi, nous souhaitons que la Direction de l'Éducation soit intégrée à ce test.

Évaluation des Risques Professionnels

Sont définies 3 échelles de risques : élevé, moyen, faible. De cette évaluation, la collectivité proposera un plan d'actions afin de réduire voir d'éradiquer les risques ; il sera présenté lors de la prochaine F4SCT.

Voici une sélection par métiers de risques élevés :

Source: Direction de l'éducation ; F4SCT du 30/06/26

	Atsem	AER/ATR	Concierges
Risque élevé	○ Risques d'agression	○ Risques liés à l'activité physique ○ Risques et nuisances liés au bruit	○ Risques liés aux émissions de poussières, fumées, gaz* ○ Risques d'explosion**
	Responsables de site		Cadres de proximité
Risque élevé			○ Risques routiers ○ Risques liés à l'activité physique ○ Risques liés au travail isolé*
	Plongeurs	Agents de maintenance	Encadrants techniques du SMR
Risque élevé	○ Risques liés à l'activité physique (4) ○ Risques liés à l'utilisation de machines/outillages ○ Risques liés aux ambiances thermiques	○ Risques heurt et cognement ○ Risques de chute de hauteur ○ Risques liés aux agents chimiques dangereux ○ Risques liés aux émissions de poussières, fumées, gaz ○ Risques liés aux ambiances thermiques	○ Risques chute de plain-pied ○ Risques de chute de hauteur ○ Risques liés à l'activité physique (2) ○ Risques liés aux ambiances thermiques (2)
	Cuisiniers	Magasiniers	Chauffeurs-livreurs
Risque élevé	○ Risques de chute de hauteur ○ Risques liés à l'activité physique (2)	○ Risques chute de plain-pied ○ Risques liés aux circulations internes de véhicules et engins ○ Risques liés à l'activité physique ○ Risques d'émission de poussières, fumées, gaz ○ Risques chute d'objets ○ Risques liés au travail isolé	○ Risques liés à l'activité physique ○ Risques d'agression

Risques Psycho-Sociaux

Certaines actions ont pu voir le jour telles que la formation gestion des conflits pour les concierges, deux formations pour les encadrants afin de favoriser une circulation de l'information plus efficace et accessible, un séminaire pour le SMR, etc.

D'autres sont en cours de déploiement comme une procédure d'accueil et de formation des agent·e·s temporaires, la clarifications des missions entre ATR et RS ou bien une formation spécifique sur l'accueil des enfants à besoins spécifiques.

La CGT espère une rapidité d'action face au mal-être des agent·e·s de la direction.

POOL ATSEM

L'évaluation du dispositif pool ATSEM a commencé depuis janvier auprès des ATSEM du pool et des directions d'écoles afin de déterminer les modalités de poursuites ou l'arrêt du dispositif.

Ce dispositif intégré aux pratiques quotidiennes par les équipes de territoire apporte plus de proximité et de réactivité dans la gestion des remplacements.

Cependant, certaines directions d'école ont eu une incompréhension ou un manque d'information sur les raisons de l'arrivée tardive des agents du pool le matin. Malgré cela, il a été observé un bon niveau de satisfaction globale.

La moitié des ATSEM ayant répondu au sondage souhaiteraient rester dans le pool mais demandent de pouvoir partir plus tôt de leur école d'affectation.

Cette demande a été prise en compte et l'expérience se renouvelle à la rentrée scolaire incluant de nouvelles modalités comme le départ plus tôt du site ainsi que la limitation de changement de territoire.

La collectivité ne souhaitait pas ces changements mais a pris acte des remontées de la CGT et des agent·e·s.

Temps de travail

Nombre d'agent·e·s nous ont fait part de leurs difficultés à concilier vie de famille / vie professionnelle en commençant à 6h : difficultés pour les transports en commun, garde d'enfant, insécurité, etc. La CGT a porté vos revendications à la collectivité qui s'est engagée à repenser l'organisation du travail des agent·e·s de restauration en lien avec les syndicats via des rencontres et en lien avec les agent·e·s via un questionnaire.

Une fois n'est pas coutume, la collectivité souhaite aller plus loin sur ce sujet, notamment sur les journées inter métiers, les heures de temps collectif (ATSEM) et la modification des horaires pour intégrer la gestion des rues scolaires (concierges).

La CGT sera très attentive à l'élaboration de ce questionnaire afin qu'il ne soit pas formulé en questions fermées comme l'était le précédant lors du passage aux 1547h en 2022.



La CGT souhaite aussi vous signaler un point de grande vigilance concernant les grands ménages d'été. En effet, la CGT a proposé d'intégrer le temps de repas au temps de travail (cf fortes chaleurs / canicule) réduisant ainsi le temps de présence des agent·e·s. Que propose la collectivité ? De ne pas se calquer sur la pratique d'autres directions mais de faire encore comme elle le souhaite : des agent·e·s présent·e·s moins longtemps en heures mais plus longtemps en jours... Ce sujet fera l'objet de discussions lors de la réunion annuelle des calendriers de travail.

ASA fêtes religieuses

La collectivité nous a fait parvenir à peine 24h avant la tenue de la F4SCT, un document « projet » concernant les ASA fêtes religieuses.

Sur la forme, l'ensemble des organisations syndicales étaient d'accord qu'il s'agissait d'un dossier CST et non F4SCT.

Sur le fond, c'est encore plus incompréhensible. La direction peut donc juger du besoin des agent·e·s en matière d'horaires sur ces ASA "fêtes religieuses"? Quand le protocole propose 1 journée sous réserve de nécessité de service, la direction propose généreusement de 6h à 9h15 pour les AER, et sur des matinées uniquement pour les concierges afin qu'ils assurent la fermeture et la mise en sécurité de l'école. Le document indique que les absences liées à ces ASA ne feront pas l'objet de remplacements prioritaires, ainsi la direction de l'Éducation fait le choix d'astreindre des règles supplémentaires à des agent·e·s déjà sur des plannings annualisés contraignants, afin

de faire l'économie de budget remplacements. En matière d'équité de droits on aura vu beaucoup mieux...

La CGT invite vivement la direction de l'Éducation à revoir sa copie, les règles des Autorisations Spéciales d'Absences doivent être les mêmes pour toutes et tous, ce document permet finalement de restreindre ces possibilités sans avoir à invoquer la nécessité de service, qui elle devrait être justifiée. Pour la CGT, d'autres mesures sont envisageables, telle que l'anticipation par exemple... La CGT rappelle qu'une nécessité de service doit se faire par écrit et non par oral.



Prochain F4SCT : novembre 2026

Vos mandaté·e·s F3SCT/F4SCT :

Muriel Djebri

Marion Dehorne

Jean-Paul Rouault

Jean-François Mahé