



Compte rendu de la Formation Spécialisée des Services Académiques du 10 juillet 2025

Les représentant·es des 3 syndicats présent·es (CGT, UNSA et FO) ont préparé l'instance le matin.

Nous avons rédigé une motion et deux avis que nous avons votés unanimement.

Le premier problème a porté sur l'ordre du jour au vu de l'urgence de la situation du CIO de Rezé. Les représentants ont demandé une interruption de séance pour exiger que l'ordre des sujets soit revu, ce que nous avons fini par obtenir partiellement.

La motion faisait remarquer l'absence de documents préparatoires, des questions diverses et de réponses aux avis votés au mois d'avril.

1/ Présentation du protocole chaleur par le chef de la DIFAG

Un message d'information aurait été envoyé à l'ensemble des personnels de l'Académie le 18 juin, soit la veille du pic de chaleur. Les personnels de la DIFAG ont été sensibilisés à accompagner les collègues qui seraient en difficulté physique. Il a précisé une vigilance sur les niveaux d'eau potables disponibles.

Les mesures d'accompagnement proposées peuvent monter en puissance en fonction du niveau d'alerte. Sur le Rectorat et la DSDEN 44, des consignes ont été données sur la possibilité d'avancer les horaires de travail.

La CGT est intervenue sur plusieurs aspects :

- La nécessité d'anticiper dans l'information aux personnels (information envoyée le mercredi 18 juin à 16h30 pour le jeudi alors que nombre de collègues ne travaillent pas le mercredi après midi)
- La nécessité d'identifier clairement les espaces de travail climatisés sur chaque lieu de travail
- Le constat d'un manque de ventilateurs
- La nécessité d'inscrire dans le Documents Unique d'Evaluation des Risques * (DUERP) de chaque service les risques liés au froid comme au chaud afin d'y apporter des solutions concrètes.

Réponses du SG

- Sur ce dernier point le SG a répondu qu'il y avait un travail pour identifier des correspondants DUERP sur chaque service (Commentaire : on a beaucoup de retard là-dessus dans notre académie).
- Renvoie aussi vers le concours « CUBE » dédié à co-construire des solutions à l'interne pour faire des économies d'énergie (1 vidéo aux agents, une accroche porte pour signaler des bureaux vides). FO est aussi intervenue pour rappeler que l'information à l'ensemble des

personnels concerne aussi les CIO ou la santé scolaire et rappelle que l'absence de possibilité de télétravailler est un problème en cas de chaleur.

La problématique est également celle de l'isolation des locaux et c'est bien là le plus gros problème !.

Sur ce dernier point le SG répond, que compte-tenu des contraintes budgétaires, côté travaux d'isolation, cela risque de ne pas bouger...

***Le DUERP – Qu'est-ce que c'est ?**

Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et socio-organisationnels) auxquels leurs agent.es sont exposé.es et de les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

Légalement ce document doit être mis à jour :

- au moins de manière annuelle(*ce n'est pas le cas dans notre académie !*)
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*un déménagement par exemple ?!*)
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

2/ Déplacement du CIO de Rezé sur le site Cabestan à partir d'octobre - novembre 2025

Nous sommes intervenus sur la problématique du calendrier

- Les représentant.es du personnel apprennent le 20 juin que l'Académie est au courant depuis fin janvier que le Conseil Général récupère les locaux du CIO de Rezé d'ici la fin d'année
- La Directrice du CIO n'a été informée que le 12 juin et les personnels par la suite qu'ils portaient sur le site Cabestan
- L'absence d'information en amont des OS et des personnels n'a pas permis aux collègues de participer à un mouvement s'ils le souhaitent
- Les collègues du CIO ont visité une partie du site Cabestan le 30 juin mais tous les personnels du site Cabestan n'étaient pas au courant et ont découvert que les collègues du CIO de Rezé allaient rejoindre les locaux de Cabestan.
- Dépôt de 14 fiches RSST entre le 24 juin et le 30 juin et alerte le 1^{er} juillet des OS pour demander une FS spéciale et pas de réponse de l'Académie

Vécu du personnel :

L'absence de concertation a choqué les agent.es, qui habitent quasi tous Sud-Loire. Le transfert a un impact aussi pour les usagers qui n'iront pas aussi facilement sur l'Île de Nantes. Les personnels du CIO de Rezé-Sud Loire précisent qu'un déménagement vers le site Cabestan, situé quartier Malakoff à Nantes, est un non-sens au regard de leurs missions pour un service public de proximité.

Les personnels du CIO ont sollicité une demande d'audience et n'ont reçu, à ce jour, aucune réponse.

Sur les nouveaux locaux : problème de stationnement, pas de grande salle, collègues en situation de handicap)

Le Secrétaire Général de l'académie (SG) assume l'absence de concertation au motif que cela pourrait engendrer de l'incertitude chez les personnels ! Doit-on rappeler que les agent-es sont des professionnel·les et des adultes capables d'entendre les choses et restent demandeurs de dialogue et concertation.

Le SG a essayé de minimiser l'impact (on est à quelques centaines de mètres du Sud Loire) et a pris à la légère l'impact sur les agent-es » et a répété à plusieurs reprises comme mantra la formule « *on va inventer la vie qui va avec ...* »

Au fur et à mesure de nos interventions intersyndicales, on apprend que :

- le SG de la DSDEN 44 échange avec les collectivités territoriales : mais juste depuis le 12 juin (directrice CIO, IEN-IO et chef du SIBAA)...mais la maire de Rezé n'est pas informée !

Le SG ne souhaite pas nous dire où en sont les négociations avec les collectivités territoriales pour trouver de nouveaux locaux, le but étant d'avoir des « réponses qualifiées » (on appréciera le techno-langage !)

- la location Cabestan coûte cher mais qu'il y a un étage non occupé pour lequel le Rectorat paye donc c'est la solution mais que c'est transitoire
- sur la question de l'implantation du site (crainte de passer de 600 m² actuellement à 250 m²), le SG répond qu'il est aussi possible qu'il y ait une implantation multi-niveau (ce qui va impacter les autres services installés – DAPSI ?)
- le SG de la DSDEN 44 doit recontacter la Directrice du CIO dans l'après midi.
- finalement le CIO va bien quitter ce site, mais que sur le point d'atterrissage, il y aurait encore des négociations avec les collectivités territoriales (collège, lycée,...)

Sur le caractère « transitoire », la CGT a rappelé que le SG avait dit qu'il n'y avait pas de budget et que les annonces de construction de nouveaux locaux étaient lettre morte depuis un moment.

Le SG daigne reconnaître que, sur la communication et la prévenance, l'Académie aurait pu mieux faire...mais qu'il faut « *trouver une porte de sortie honorable* » pour tout le monde.

Le SG de la DSDEN 44 affirme pour sa part que « *les préoccupations des personnels n'ont pas été ignorées* ». Encore une phrase vide de sens quand on constate que les personnels, mise à part la directrice du CIO, n'ont pas été concertés.

Le SG de l'académie finit par renvoyer la patate chaude au SG de la DSDEN 44 en demandant qu'un point d'étape (groupe de contact....ça change de groupe de travail) soit fait avec les représentant-es des personnels.

3/ Rapport de visite sur le site Margueritte (EAFC et SAE)

Mme Tironneau (Conseillère de prévention académique) présente le rapport et les préconisations en partageant la parole avec les représentant-es du personnel.

Préconisation à suivre sur l'EAFC3 : recherche de solution pour déplacer le centre de documentation (installé dans un bureau) et le projet serait de mutualiser avec CANOPE et le CAFOC.

Les représentant-es des personnels ont rappelé les préconisations notamment liées à un déménagement avec changement de site : il faut du temps et des moyens humains et prévenir et coconstruire le déménagement en amont.

Nous avons rappelé que toutes les préconisations issues de cette visite (qui devaient soit disant servir pour d'autres services en déménagement) ne sont pas suivies d'effet au vu de la situation du CIO de Rezé.

4/ Protocole de visite de service

Le protocole a enfin été soumis au vote et voté par l'ensemble des représentant-es des personnels.

Une modification a été faite sur les conditions de visite et la nécessité que les personnels puissent avoir du temps dédié pour répondre à la délégation en aménageant le fonctionnement du service.

5/ Calendrier des visites et thèmes 2025/2026

Les OS ont obtenu de prioriser la visite du CIO de Rezé sur le début de l'année scolaire.

- CIO de Rezé : thématique déménagement et risques psycho sociaux RPS
- Jeunesse et Sports DSDEN 49 : thématique RPS
- SAGEPP – DSDEN 85 : organisation de service et bâti

Le SG a tiqué sur le fait que les thèmes soient liés aux RPS.

La CGT a alors rappelé que si le thème des RPS est si présent c'est bien parce que c'est le reflet des situations vécues par les collègues des différents services académiques et qui sont remontées aux représentant-es des personnels.

De plus notre syndicat rappelle que nous préférons utiliser l'expression « Risques Socio-Organisationnels » plutôt que « Risques Psycho-Organisationnels » (RPS) car le terme RPS est ambigu. Nous considérons que ce n'est pas le salarié qui est en cause, mais l'organisation du travail et le management.

Le chargé de mission psychologue du travail propose 2 visites plutôt que 3 au vu de la charge de travail que cela induit.

Alizé Juré (Chargée de mission Egalité, Qualité de Vie au Travail) alerte sur l'aspect multi fonctionnel des RPS.

6/ Présentation du protocole en cas de suicide

Nous sommes intervenus pour rappeler nos avis qui témoignent de notre inquiétude et alerte pour certains services.

Nous avons fait le lien avec les impacts des services de l'Etat dont la DGFIP où il y a eu 20 tentatives ou suicides avérés en 6 mois.

7/ Suivi des fiches RSST

Alizée Juret (Chargée de mission Egalité, Qualité de Vie au Travail) a présenté succinctement la procédure sous ETNA.

Le secrétaire de la FS (Thierry Govin) est intervenu pour rappeler qu'à la préparation de l'ordre du jour, le SG avait précisé que les fiches des départements 49 et 85 et les réponses qui y seraient apportées seraient étudiées en instance.

Le SG et le DRH font un point de blocage là-dessus, en renvoyant vers un dialogue en amont avec les chef-fes de services concernés par les fiches mais aussi vers un premier dialogue uniquement avec le secrétaire de la FS.

Thierry Govin, secrétaire de la FS, a fait remarquer qu'il avait fait des alertes par mail sur des services, mais cela était resté sans réponse.

FO a rappelé qu'à l'Université de Nantes, les fiches RSST sont examinées en instance.

La CGT a proposé de n'étudier en instance que les fiches qui seraient récurrentes sur un service, et répond également que, dans le cas d'un management toxique, le contact avec le ou la chef-fe n'était pas la meilleure solution pour traiter de la question.

Les OS ont demandé une nouvelle suspension de séance et sont revenues pour demander que le SG accepte d'aborder les fiches en instance.

Devant son refus, les représentant·es des personnels ont quitté l'instance. Trois points n'ont pas été traités (respect de l'aménagement du temps de travail et des temps partiels thérapeutiques, droit à la déconnexion, questions diverses).

Ils décident par la suite d'adresser un communiqué aux personnels pour les informer du déroulé de l'instance en y ajoutant la motion votée. Pour rappel, le dernier CSA-SA du 20 juin s'était terminé dans la confusion avec le SG et le DRH qui étaient partis avant la fin.

Ce qu'il faut en conclure :

L'instance n'est utile que pour mettre sous le nez de l'Académie les problématiques et les dénoncer.

Mais que, sans mobilisation des personnels, beaucoup de situations ne pourront évoluer positivement et contraindre notre employeur à agir.

Ce qui est positif, c'est la solidité de l'intersyndicale, en dépit de divergences d'appréciation sur la façon de traiter les sujets, qui tient une ligne d'unanimité face à l'administration ;