



SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts

COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTÉ SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL Séance du 12 février 2026

Approbation du procès-verbal de la F3SCT commune du 4 décembre 2025

Le PV n'étant pas signé par l'Adjointe au personnel, il est reporté à la prochaine F3SCT du 19 mai 2026.

QUESTIONS DES MANDATÉS

Pas d'intervention des syndicats

DÉCLARATIONS PRÉALABLES CGT

Déclaration préalable sur les évènements climatiques de janvier

Tout comme la mise en place de l'ASA congé menstruel, pour la CGT, la création d'une ASA climatique est incontournable, c'est une revendication progressiste de ce siècle et la CGT attend toujours des réponses à ses deux interpellations.

Deux évènements climatiques, dans une même semaine, qui plus est la première de l'année, le ton pour 2026 est donné.

Nantes n'est pas un lieu géographique reconnu pour ses précipitations de neige, et malheureusement, réchauffement / dérèglement climatique oblige, elle le sera de moins en moins. Nous avons néanmoins connu des épisodes particulièrement intenses ces dernières décennies. On peut citer les hivers 62, 63, 64, 78, 85, 86, 87 Les tempêtes Larissa, Gérard, Benjamin, Ceatano. Nous ne sommes pas là pour faire un cours d'histoire météorologique, mais pour rappeler que oui l'hiver il fait froid et qu'il peut neiger. Que c'est de moins en moins fréquent mais que cela peut arriver. Que les coups de vents, les tempêtes sont de plus en plus fréquentes et violentes.

Nous ne sommes pas là non plus pour débattre sur la nécessité de traiter ces évènements neigeux. D'un point de vue environnemental, traiter au sel le réseau routier est reconnu dangereux pour la biodiversité et plus généralement pollue les sols. Fait prendre des risques aux équipes de viabilité hivernale et tous les agents œuvrant sur le terrain sans compter une détérioration accrue de la chaussée. Tout cela pour 2 jours de neige dans l'année tous les 3 ans ... Le jeu en vaut-il la chandelle ?

Seulement ce principe n'est apparemment pas la doctrine de la collectivité ou elle n'est en tous cas pas assumée.

Malgré les articles sur Naonantes ou dans la presse, relatant un récit idyllique, avec des agents motivés qui ont tout donné, soutenus par leurs directions, tout le monde sur le pont pour faire en sorte que tout soit bien géré, dans les faits, sur le terrain, c'est tout autre. Et comme à chaque évènement climatique majeur, la CGT vous fait les mêmes remarques, les mêmes remontées, sans que rien ou pas grand-chose ne se passe.

La crise de l'épisode neigeux a tellement bien été gérée que des agents ont travaillé plus de 50 heures en 5 jours, car malgré les prévisions, les encadrants ont quand même fait travailler les agents en journée.

Pas assez de sel pour faire face, « c'est bon on en a assez pour le weekend ! » oui et après ? « on verra ! » Ce fut tout vu, pas suffisamment de sel donc pas de salage suffisant pour mettre à noir les routes.

Des chauffeurs poids lourd abandonnés sur une route de campagne à Couëron sans que la collectivité ne leur vienne en aide.

Des agents qui dorment sur des chaises la nuit de la tempête Goretti en attendant d'être appelés par le craiol. Bien entendu ce n'est pas le cas dans tous les pôles. Non car en termes de viabilité hivernale ou gestion des événements climatiques, ou comme sur de nombreux autres points, chacun fait comme il l'entend. Erdre et Cens sale, la Centralité sale, Sud Ouest sale, mais pas Chézine, et souvent pas Chézine, sûrement un micro climat. Ou alors pour préserver un stock de sel peu fourni, ou pour éviter de payer des heures supplémentaires ... A voir

D'autres Pôles comme Erdre et Loire qui choisissent de ne pas remplacer les agents d'astreinte malades car la météo est favorable. Les futures astreintes seront dorénavant organisées de cette façon ? On constitue des équipes en fonction de la météo ? Rappelons que les équipes en viabilité hivernale sont mise a contribution en soutien à l'astreinte routière, qu'elles interviennent sur tout type d'événement : Tempête, manifestation besoin en moyens lourds etc.

Des directions comme le pôle Loire Chézine qui, après que les agents qui avaient déblayé leur secteur pendant la tempête Ceatano, ont pris des risques pour que la population puisse rentrer en sécurité le soir chez eux, leur a refusé le paiement des 20 mins de leur pause obligatoire après 6 h de travail, qu'ils n'avaient pas pris. Cette direction avait organisé un RETEX dont on attend toujours le compte-rendu. De ce retex était sorti qu'on ne devait plus travailler PENDANT la tempête. Je vous le donne en mille, des agents sont sortis pendant la tempête tronçonner un arbre, et le tout sans aucune protection ! En jeans pas de pantalon de coupe pas de protection en haut du corps, la CGT pense que la collectivité attend un accident grave pour enfin réagir. La direction de nature et jardin a quant à elle suivi les revendications de la CGT et a mis en repos ses agents élagueurs pour attendre la fin de la tempête pour débiter le tronçonnage.

Quand les agents, obligés de se loger souvent loin de Nantes pour des raisons budgétaires, ne peuvent pas se rendre à leur poste, certaines directions, bien au chaud, en télétravail, retirent directement des heures aux agents.

Quand certains, ne voulant pas perdre d'heures, bravent le verglas et la neige pour arriver au travail avec tous les risques que ça engendre, leur encadrant leur impose une RTT l'après-midi, leurs missions rendues impossibles dues à l'incapacité de la collectivité à sécuriser son territoire lors de phénomènes climatiques, autrefois exceptionnels, qui pour notre génération et les futures seront de plus en plus fréquents et finalement deviendront la norme !

La collectivité serait-elle climatosceptique ?

Quand l'Élu politique, décideur, rend un arbitrage, et que la RH communique à contre sens, qui commande dans cette collectivité ?

Le pouvoir politique ou des cadres dissidents !?!

Réponse de l'Administration :

Sur le territoire, nous n'avons pas connu de telle situation depuis 1986. D'où la décision de ne pas pénaliser les agents qui n'ont pas pu se rendre au travail.

La décision ne s'est pas appliquée de suite, mais la DRH travaille encore pour régulariser la situation dans les services. Si des problèmes subsistent, les faire remonter pour les étudier au cas par cas.

La collectivité n'est pas climatosceptique et doit se préparer à d'autres phénomènes de la même nature ou de nature différente, tout en n'étant jamais à 100 % opérationnels tant qu'il s'agit du vivant.

Pour les RH, parfois elles prennent les devants et ont déjà des dizaines de directions en suivi. Et d'autres fois, ce sont les syndicats qui alertent et les RH s'appuient sur ces alertes pour intervenir.

La notion de management toxique appelle à la prudence, il y a souvent plusieurs facteurs qui se croisent, usure professionnelle... et un style managérial inapproprié.

Pour les télétravailleurs, la situation est gérée au cas par cas si besoin, selon que les agents avaient des congés à soldés ou pas. Et les compteurs ont été déplafonnés pour ne pas être comptabilisés

Réponse de la CGT :

La gestion de cet épisode a été catastrophique.

*Rien ne s'est déroulé facilement, rien n'est clair
Pour les télétravailleurs, certains n'avaient pas leur matériel*

Déclaration préalable sur la qualité de vie au travail :

Pour cette ultime réunion du F3SCT du mandat politique, la CGT tient à évoquer ici les trop nombreux problèmes de souffrance au travail au sein de nos collectivités.

Nous avons été, et le sommes encore trop souvent, obligés d'intervenir auprès de l'administration et de vous-même l'élue chargée du personnel. Pour faire cesser ces situations, dues trop souvent à un management toxique, il a fallu parfois se faire entendre très vivement comme au service Fête Manifestation et Logistique de la DAELE ou des bibliothèques municipales, où il a fallu que les agents se mettent en grève pour être enfin écoutés.

Les problèmes se poursuivent à l'image de la Direction de l'Égalité, qui après avoir connu une phase délicate ayant amené le départ de la directrice, se retrouve aujourd'hui dans une situation qui s'est à nouveau dégradée et où, une fois de plus, les collègues se retrouvent en souffrance.

Au sein même de la direction de la Qualité de vie et santé au travail, au sein de la mission égalité, le signalement d'une stagiaire qui n'a pas été accueillie correctement au point de faire un signalement auprès de la cellule discrimination, avec notre soutien, nous interroge fortement.

Comment est-ce possible, au sein d'un service dont l'objet est justement de lutter contre toute forme de discrimination au travail quelles qu'elles soient ?

Alors la question qui se pose est "Comment allez-vous faire pour ne plus en arriver là afin de permettre à tous les agents d'être bien au travail ?"

Bien entendu cela passe par la qualité du recrutement, la formation des cadres, l'écoute et le respect de tous les agents, le traitement équitable entre les collègues, un management participatif et bienveillant...

Nous tenons également à dire ici que très souvent, l'augmentation de la charge de travail, la pression des délais, le manque de moyen humain et matériel, sont au cœur de ces problèmes de management et, en conséquence, de souffrance au travail.

Malheureusement, nous savons que sur ce point, au regard des restrictions budgétaires envisagées, la situation risque de s'aggraver encore.

Nous réaffirmons donc qu'il ne suffit pas d'exposer des labels, ou certifications, de proclamer le bien-être au travail, pour qu'il soit effectif.

Il est le résultat des décisions prises et des moyens donnés au service public pour qu'il puisse se réaliser dans de bonnes conditions.

Réponse de l'Administration :

L'Adjointe au Personnel n'a pas tremblé et a pris ses responsabilités pour prendre les décisions qui s'imposent pour permettre aux agents de travailler dans un cadre serein et normal. Et la collectivité souhaite continuer à le faire pour travailler sans stress, sans pression. Et quand le manager ne met pas en place ce qui doit être fait, alors elle n'hésite pas à retirer les fonctions managers aux agents concernés. Jusqu'à la fin de son mandat au 26 mars, elle sera attentive à ce sujet.

Pour les RH, les épisodes du 7 au 9 janvier ont amené à des décisions qui ont été communiquées aux Directions le 19 janvier, donc effectivement, il s'est passé un délai.

Si des Directions avaient pris les devants, elles ont dû régulariser une fois les décisions prises.

Sur la question des ASA, il existe un cadre réglementaire national, qui nous a parfois freiné (covid).

Et nous sommes toujours en procédure concernant l'endométriose. Concernant les conditions climatiques, ce serait un cadre à retravailler au niveau national, l'Etat doit revoir le cadre général cet été. Pour le local, nous n'avons pas cette latitude.

Réponse de la CGT :

Nous continuerons à utiliser le terme de management toxique, dont la définition correspond à la situation évoquée. Les RPS ne concernent pas forcément que les agent.e.s des services, nous avons également cité les "managers", Il y a un manque de formation, manque de moyens alloués et un manque de personnel.

Sur les ASA, la collectivité a néanmoins quelques marges pour mettre en place des facilités comme précisé dans notre courrier envoyé le 10/02/2026 par notre syndicat.

DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

3-1 Programme d'actions 2026 de la F3SCT (Avis)

La liste des actions proposées a été travaillée en groupe de travail avec les organisations syndicales. Poursuite du déploiement du droit à la déconnexion, éveil corporel, tensions et agressions au travail, travailleurs isolés, risques routiers, repositionnement pour questions de santé, usure professionnelle, addictions, habillement, intelligence artificielle, prévention cancer, logiciel prévention des risques professionnels

Déclaration CGT :

Le plan d'actions tel qu'énoncé est louable dans ces intentions.

Au-delà des intentions, la CGT souhaite une mise en cohérence avec les actes. Par exemple, lorsque nous parlons "droit à la déconnexion", nous avons des pauses établies pour les séances plénières de la F3SCT, par contre, pour la réunion préparatoire avec l'Administration, elle s'est tenue de 14h à 17h non-stop sans se lever. On ne parle plus ni de déconnexion, ni de prévention des troubles musculo-squelettiques...

En matière de prévention pour les 2 roues, nous l'avons déjà évoqué, l'incohérence qui peut exister entre l'application stricte de port d'EPI pour certains métiers et en parallèle la pratique du vélo par exemple en sandalettes et robes légères.

Ce ne sont que quelques exemples, mais nous pourrions vous en citer bien d'autres.

Nous souhaitons donc que les points cités dans le programme d'actions soient approfondis, car ils méritent d'être travaillés et partagés collectivement afin d'être bénéfiques à tous et à toutes. Certains points ont des enjeux forts (plan QVCT, usure professionnelle, etc) et s'ils sont bien déclinés et portés par l'Administration, ils pourraient impacter le quotidien des agents.

Réponse de l'Administration :

Effectivement, il y a des éléments de réponse à apporter dans la déclinaison des plans d'actions.

Concernant la demande d'un syndicat relative aux coupes féminines des vêtements de travail, la demande avait été prise en compte et les nouveaux marchés prévoient bien ces équipements.

Votes :

Pour : CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC

3-2 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-2-1 Direction des Sports : Installation de la Vidéoprotection - piscine de la Petite Amazonie (Avis)

Contexte : présence de publics marginaux et vente/consommation de produits stupéfiants

Possibilité de passer par le parking ou de s'échapper à pied par le fond du site.

Donc il a été proposé une sécurisation par l'aménagement du site :

- condamnation d'un escalier pour bloquer l'accès au parking
- accès au parking sécurisé par portail
- renforcement de la clôture

Proposition de la collectivité d'installer des caméras :

- 3 caméras parking
- 2 plage verte.
- 1 entrée du personnel

Images disponibles en temps réel à l'accueil et sauvegardées pendant 15 jours

Extraction des images autorisées à 4 personnes

Déclaration de la CGT :

La collectivité met en avant :

- *Des incivilités et trafics de stupéfiants aux abords de la piscine (Sauf que depuis la réouverture en février 2025, après 3 ans de travaux, les points de trafics ont disparus !!)*
- *Des agents confrontés à des seringues et comportements inquiétants (Suivis des actions par la conseillère de prévention.)*
- *Une pression sur la tranquillité du site malgré des interventions policières jugées insuffisantes.*

Pour y répondre elle envisage :

- *Des aménagements physiques (fermetures d'accès, clôtures),*
- *L'installation de 6 caméras en extérieur, dont 1 à 360° et 2 qui donnent sur le solarium, et plage verte dans la deuxième version (!!!!!!!)*

Pour commencer ce que la collectivité nomme vidéo protection, la CGT le renommera vidéosurveillance. Même si le dossier affirme que les caméras ne concernent que les abords, ce type d'installation dans un équipement municipal peut :

1- Avoir un impact sur les conditions de travail

- *Les agents peuvent se sentir surveillés dans leurs déplacements externes ou lors d'interventions extérieures.*
- *Risque de pression implicite ou d'utilisation du dispositif à des fins disciplinaires (même si ce n'est pas annoncé)*

2- Ne pas traiter la cause des problèmes

Le dispositif vise des effets visibles (trafic, présence marginale disparus depuis la réouverture en février 2025) plutôt que les causes sociales :

- *Pauvreté, errance, manque de dispositifs d'accompagnement médico-social,*
- *Absence de médiation humaine de proximité,*
- *Manque de présence renforcée de services publics sociaux et de tranquillité.*

Comme évoqué en préparation, la CGT se pose clairement la question de savoir comment sont réparties les compétences de chacun des acteurs de la tranquillité publique = Police municipale, police nationale et médiateurs.

La question du positionnement des caméras sur le solarium dans un premier temps, puis sur la plage verte dans ce nouveau dossier, pose question, quand bien même "voir des personnes en maillot de bain est courant pour les agent.e.s des piscines" comme cela a été dit en préparation le 20 janvier dernier, de là à les filmer, nous ne sommes pas sur la même dimension!

D'autre part, la CGT exige des mesures de recrutement supplémentaire de médiateurs / éducateurs de rue que les caméras ne pourront jamais remplacer et sera très attentive à :

- *Ce que la vidéo ne surveille pas les agents*
- *Angles de caméra à vérifier précisément.*
- *Charte d'usage écrite interdisant l'utilisation à des fins disciplinaires.b) Insister sur le rôle de la prévention réelle et du recrutement pérenne*
- *Formations des agents à la gestion de situations difficiles*
- *Renforcement des équipes par de l'humain, pas par plus de technologie)*

Un suivi dans le temps par un bilan annuel présenté en F3SCT :

- *Du nombre d'incidents avant/après,*
- *Du nombre de demandes d'extraction d'images,*
- *Des effets sur la charge mentale des agents.*

Réponse de l'Administration :

L'Adjointe au personnel indique que ce dossier a été retravaillé depuis son retrait de la dernière plénière.

Même si la situation est un peu mieux sur le site, le trafic est déporté donc tout n'est pas réglé.

Solarium et plage verte ne sont pas filmés. Les personnels non plus.

Ok pour revenir vers les syndicats pour faire un bilan chiffré sur les extractions d'images.

Le trafic se fait en dehors de la présence des agents.

A la demande d'un syndicat qu'il y ait une autre sortie pour les agents, l'Administration oppose qu'elle souhaite que le site entier soit sécurisé afin que usagers comme agents sortent en sécurité.

Il est préférable que les agents sortent par la rue de Berlin, mieux sécurisée et éclairée, que si on autorisait une sortie par des issues de secours.

Concernant l'agent d'accueil, qui a à sa charge l'écran et la billetterie, il n'est pas régulateur

Votes :

Pour : FO, UNSA

Contre : CGT

Abstention : CFDT, CFTC

3-2-2 Direction des Sports : Installation de la Vidéoprotection Piscine des Dervalières (Avis)

Contexte : Piscine de plein air.

Intrusion nocturne pour des baignades et occupations illicites des plages.

Dégradations et vols de matériels

Proposition de la collectivité d'installer des caméras :

- Z1 : extérieur du bâtiment 1 caméra
- Z2 : 2 caméras thermiques à l'intérieur du bâtiment.
- Z3 : 5 caméras au pourtour des plages

Images disponibles en temps réel à l'accueil et sauvegardées pendant 15 jours pour les Z1 et Z2

Extraction des images autorisées à 4 personnes

Déclaration CGT :

Sécurité ou logique de surveillance ?

L'administration présente la vidéoprotection comme une réponse :

- *Aux intrusions nocturnes,*
- *Aux dégradations,*
- *Aux vols*

La vidéoprotection ne doit en aucun cas devenir un outil d'évaluation ou de contrôle de l'activité professionnelle.

Si la problématique concerne principalement les intrusions hors temps de travail, l'installation de caméras à l'intérieur du bâtiment (hall, zone de déchaussage) pose question.

Même sans accès aux enregistrements en temps réel, le simple affichage des images au comptoir crée un climat de surveillance permanente ainsi qu'une charge mentale supplémentaire ! La CGT refuse que les agents deviennent, de fait, des opérateurs de surveillance en plus de leurs missions habituelles.

Ce projet s'inscrit dans une tendance générale d'extension des dispositifs de surveillance dans les services publics.

La CGT rappelle (encore une fois !) que :

- *La prévention repose d'abord sur la présence humaine.*
- *La sécurité ne doit pas devenir un prétexte à la surveillance permanente.*
- *Les agents ne doivent pas être placés dans une logique de contrôle ou de suspicion.*

Le dispositif doit rester :

- *Strictement limité,*
- *Encadré juridiquement,*
- *Réévalué régulièrement,*
- *Sans impact négatif sur les personnels.*

Nous rappelons que la sécurité ne peut pas reposer uniquement sur des dispositifs techniques. La présence humaine et les moyens en personnel restent essentiels.

La CGT restera attentive à ce que ce dispositif reste strictement proportionné et n'entraîne aucune dégradation des conditions de travail des agents.

De plus, nous demandons que l'administration puisse objectiver précisément les faits ayant motivé cette installation : nombre d'intrusions, montant des dégradations, fréquence des incidents, ainsi qu'une analyse de nouveaux chiffres, à un an, et de l'impact de cette technologie.

Réponse de l'Administration :

Adjointe au personnel favorable au temps du 12 mars sur la vidéosurveillance afin de faire le point sur toutes les modalités (nbre d'intrusions, ce que ça engendre chez les agents) et que cela puisse se tenir régulièrement

Votes :

Pour : CFTC, FO, UNSA

Contre : CGT, CFDT

3-2-3 Direction des Sports : Réfection et extension du système de vidéoprotection Palais des sports de Beaulieu (Avis)

Contexte :

Dans le cadre des travaux de rénovation, il a été préconisé la mise en place d'un système de vidéoprotection sur l'équipement.

- dysfonctionnements techniques de certaines caméras
- Vols
- évolution du fonctionnement : portail pour pré-filtrer les accès
- public marginal

Proposition de la collectivité

- Ajout de caméras
- Repositionnement de caméras
- Installation d'un poste de supervision pour permettre les extractions d'images de manière plus confidentielle

Déclaration CGT :

Dans ce contexte, c'est, à nouveau une réponse technologique à des problèmes organisationnels et humains qui est apportée.

Ce dossier justifie l'extension de la vidéoprotection par :

- *Des dysfonctionnements techniques,*
- *Des vols*
- *La présence de publics marginalisés*
- *Des exigences sécuritaires accrues liées au contexte attentat.*

La CGT prend acte des difficultés rencontrées au Palais des Sports de Beaulieu en matière de sécurité.

Cependant, elle constate que le projet présenté apporte avant tout une réponse technologique à des problématiques qui relèvent aussi et surtout de l'organisation du travail, des moyens humains et de la prévention primaire.

L'extension du dispositif de vidéoprotection, notamment avec l'installation de caméras intérieures, pose des questions majeures en matière de conditions de travail, de charge mentale et de respect des libertés individuelles des agents.

À ce stade, les garanties apportées sur l'absence d'utilisation des images à des fins disciplinaires ou managériales apparaissent insuffisamment formalisées.

La CGT regrette par ailleurs que les agents et leurs représentant·es n'aient pas été associés en amont à la définition des besoins, la F3SCT étant saisie pour avis sur un projet déjà largement construit.

Votes :

Pour : CFDT- FO- UNSA- CFTC

Contre : CGT

3 – 3 Direction Générale Culture et Arts dans la Ville

3-3-1 Musée d'Arts : service accueil et surveillance : changement de planning (Avis)

Ce dossier a été ouvert à la demande des agents.

La solution envisagée vise à réduire la fatigabilité liée au planning actuel. La « grande semaine » est allégée et passe de 5 jours travaillés/1jour de repos/3 jours travaillés à 1 jour travaillé/1 jour de repos/5 jours travaillés. Les agents auront également 2 jours de repos consécutifs après un week-end travaillé.

Un bilan sera présenté en F3SCT de novembre 2026 afin de statuer sur le maintien ou non de ce nouveau planning.

Déclaration CGT :

Le dossier a été réalisé en accord avec les agents, ce qui est positif.

La majorité des agents sont en accord avec la proposition qui leur est suggérée.

Néanmoins, une question demeure, une fois l'expérimentation arrivée à son terme, y aura t-il, pour les agent.e.s, une possibilité de modifier ce planning en le retravaillant avec la direction?

Réponse de l'Administration :

Favorable à un bilan ultérieur

Concernant une proposition d'agent, elle remettait en question le fait de travailler 1 week-end sur 2. Cela ne pouvait pas être retenu dans le cadre actuel.

Votes :

Pour : CGT, CFDT, UNSA

Abstention : CFDT, FO

3-3-2 Muséum d'histoire naturelle : Modification du régime de temps de travail des agents du Muséum durant la fermeture (Avis)

L'Adjointe au Personnel a reçu individuellement 7 agents du Muséum, dans le cadre de la fermeture. Tous les agents qui souhaitent revenir au Muséum à sa réouverture sont assurés d'y être accueillis.

Présentation du dossier par la Direction :

Certaines activités sont arrêtées tel que la veille de nuit et le soin aux animaux

Des missions temporaires leur sont proposées

Les agents d'accueil sont repositionnés dans d'autres directions le temps de la fermeture

Pour les agents du service ressource, baisse de 50% de leurs missions, ils sont aujourd'hui affectés au Muséum et à la Cité des Imaginaires

Médiateurs travaillent sur la préfiguration des nouveaux espaces

Modifications de temps de travail pour ces différents personnels

L'Adjointe au Personnel indique que ce dossier n'est pas soumis à l'obligation de passage en F3SCT et connaît que dans le cadre d'une fermeture d'équipement, l'anticipation n'a pas été là et reconnaît que la collectivité toute entière n'a pas été à la hauteur.

Déclaration CGT :

*Merci de reconnaître ne pas avoir été à la hauteur et l'intervention a été écrite avant
A l'inverse du dossier précédent, la CGT pose la question : De qui se moque-t-on?
On nous présente une partie soigneusement découpée du dossier sur lequel elle a voté "contre" au
CST du 17 novembre 2025 !
Vous nous le reproposez à la F3SCT du 12 février sachant que ce qui doit être voté aujourd'hui, est
déjà en place depuis le premier 1er janvier 2026.
Nous repons la question de qui se moque-t-on ?
Comme évoqué lors de la F3SCT du 4 décembre dernier, la CGT s'interroge sur la légitimité de notre
rôle de mandaté.e.s quand on se voit présenté de tel dossier !*

Réponse de l'Administration :

Contraint par le calendrier
Ce dossier aurait pu être sur information

Votes :

Contre : CGT, CFDT, UNSA, CFTC
Ne prend pas part au vote : FO

3-4 Direction Générale Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3-4-1 Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

**Actualisation du dispositif astreinte permanente de sécurité relative au service exploitation
maintenance (Avis)**

Au vu du manque de personnel, il est proposé l'augmentation des effectifs pouvant intervenir en astreinte et ouvrir l'astreinte aux agents techniques des secteurs maintenance mécanique et métallerie, au lieu uniquement d'électromécaniciens, et ce afin que la fréquence d'astreinte soit tenable.

Déclaration CGT :

Suite aux difficultés de recrutement sur les postes d'électromécaniciens,
*Ce dossier correspond bien au fonctionnement actuel du service et à ses besoins.
Une petite mise à jour doit néanmoins être apportée dans la partie 3.1 concernant les moyens
humains liés à l'effectif de l'équipe métallerie/mécanique suite au décès d'un collègue.
Il y a actuellement 2 métalliers, 2 mécaniciens (dont un contractuel pour le moment).
Demande d'évaluation du dispositif à 6 mois.*

Réponse de l'Administration :

Favorable au bilan

Votes :

Pour : CGT, CFDT, FO, CFTC, UNSA

3 – 5 Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

3-5-1 Direction Risques et Protection des Populations

3-5-1-1 Astreinte gestion de crises (Avis)

Mise en place d'une astreinte de sécurité et décisionnelle

Déclaration CGT :

Les missions du service Risques et Crises de la DRPP s'articulant autour de la prévention des risques, de la gestion opérationnelle des interventions courantes de sécurité civile en cas de crise, et de l'appui à la gestion et coordination des crises de toute nature la mise en place d'une astreinte de sécurité a été étudiée.

Des échanges et une présentation ont été calées avec les agents contrairement au passage du dossier le 4 décembre lors de la dernière F3SCT.

Le dossier ayant été retravaillé et accepté par les agents, la CGT vote pour.

Votes :

Pour : CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC

3-5-1-2 Astreinte Cellule Opérationnelle Prévention des Risques Environnementaux (Avis)

Ce dossier a déjà été présenté en F3SCT.

L'Adjointe au Personnel a reçu 2 interpellations syndicales CGT/UNSA

Lorsque le responsable actuel fera valoir ses droits à la retraite, un diagnostic aura lieu avec le.nouvel responsable et les agents concernés. Il n'est pas question de supprimer le service. Les moyens humains seront réinterrogés dans le cadre de ce diagnostic en fonction des missions et périmètres inscrits.

Proposition de se revoir pour un point dans 6 mois.

La Direction a noté le caractère expérimental et prévision d'une clause de revoyure pour reposer le cadre et les besoins éventuels de ressources.

Déclaration CGT :

Le dossier présenté est identique à celui transmis pour la précédente plénière.

Il faut 6 agents pour monter une astreinte opérationnelle dans ce service. Pour la CGT, c'est le point essentiel. Au-dessous, ce n'est pas tenable. Les 4 actuellement sont insuffisants pour instaurer cette astreinte.

Une note avait été établie par le responsable de service, que la collectivité n'a pas tenu bon nous transmettre. Heureusement, les agents soucieux de leurs conditions de travail ont pris contact avec notre syndicat.

Sur les interventions en binôme sur le terrain, la Direction dit qu'il n'y en aura pas, alors qu'au comité de suivi de novembre 2025, sur la dernière ligne du power-point, c'était clairement indiqué.

Les appels du SDIS seront amenés à passer par le CRAIOL, ce qui dans des cas de crise (risque chimique, pollution...), représente une perte de temps. Il est donc inutile de créer une règle qui ne sera pas respectée.

En cas de pollution, plus la chaîne d'intermédiation est longue entre les acteurs de terrain, plus le risque de décisions tardives ou inadaptées augmente, avec des conséquences potentiellement graves.

Idem pour la Préfecture. Pourquoi vouloir changer ce qui fonctionne.

Evidemment, les agents s'engagent à faire ce qu'ils font déjà, à savoir prévenir le CRAIOL en cas de sortie. Concernant le recrutement en cours, les agents ayant candidaté il y a 2 mois n'ont eu aucune réponse, Cette non réponse est une maltraitance pour les agent.e.s et complètement à contre-courant du plan d'action Qualité de Vie et Conditions de Travail voté dans le dossier 3-1 plus tôt dans la matinée.

Nous connaissons toutes et tous ici la relation interpersonnelle compliquée avec le chef de service, néanmoins nous sommes ici pour voter la mise en place d'une astreinte opérationnelle de qualité non pas pour régler une situation qui ne nous appartient pas.

Le planning présenté est une provocation supplémentaire, puisqu'il n'est pas tenable, nous le savons tous.

Réponse de l'Administration :
(Directeur Jean-Baptiste Peyrat)

Nous sommes actuellement en dehors des process de la collectivité, le Craiol est l'instance qui doit centraliser et valider les astreintes. Il a été créé et sert à ça. Afin d'éviter toute intervention inopportune.

Pour l'Adjointe au Personnel, elle ne peut laisser un agent (le responsable) intervenir sans être couvert, ni rémunéré.

Ce dossier repassera en conseil métropolitain de juin, soit dans 6 mois. Ce sera l'occasion déjà d'évaluer la situation et le besoin. Il n'est donc pas clos et des discussions continueront à se tenir.

Le DRH sur le recrutement : cela va être revu rapidement pour que les agents soient tenus informés dans les meilleurs délais. Le recrutement ne peut être formalisé tant que le départ en retraite n'est pas acté.

Votes :
Contre : CGT, CFDT, FO, CFTC, UNSA

➤ **Dossier reporté le 5 mars 2026 en vue d'une F3SCT supplémentaire**

3-6 Direction Générale Ressources

3-6-1 Département du BATII

3-6-1-1 Direction Stratégie Patrimoniale : Présentation du Schéma Des Locaux Administratifs (Information)

Contexte :

+ de 1000 agents concernés

Prioriser les propriétés et non les locations mais l'Administration ne s'interdit pas des arbitrages à la location, selon les implantations (proche transports). Etre locataire d'abord pour être prioritaire à l'achat, c'est une stratégie.

Il faut donc anticiper sur les évolutions possibles et les travaux.

Déclaration CGT :

Effectivement, certains bâtiments sont surchargés (Polaris, Cambridge...). Être propriétaire au lieu de locataire, dont acte, regrouper les directions, c'est bien mais permettre aux agents d'avoir des espaces de travail où ils peuvent travailler c'est indispensable. Les open-spaces ne permettent pas un travail de concentration, au-delà de 2 personnes dans un même bureau, c'est compliqué. Avoir recours à des bulles pour se concentrer n'est pas pratique ni souhaitable. Cela renvoie les agents au télétravail pour les tâches qui demandent concentration (sans indemnité dédiée). Pour bénéficier d'espaces de convivialité, il faut être au bureau et quand on est bureau c'est bien de s'y sentir accueilli.

Réponse de l'Administration :

Le choix est fait de privilégier les mobiliers plutôt que les cloisons qui supposent des modifications de ventilation etc.

Le max est fixé à 4 ou 5 personnes par bureau, en tenant compte du télétravail et des temps de réunion

Par contre, les espaces de convivialité sont demandés, car les agents se voient moins.

Priorité est donnée à la lumière naturelle

3-6-2 Département des Ressources Humaines
3-6-2-1 Direction Qualité de Vie et Santé au Travail
3-6-2-1-2 Programme des visites de la F3SCT (Information)

Déclaration CGT :

Demande de rajouts :

- *CT Ignasiak pôle loire chézine*
- *CT Étier Futur atelier Grand Blottereau (DNJ)*
- *CT Cimetière Parc (DNJ)*
- *CT Beaujoire (DNJ)*
- *Site Eugène Tessier (CCAS)*
- *Pôle Equipement public Bottière - Pin Sec (DRU-DVA)*
- *Cité des Imaginaires (DGCAV)*
- *Planétarium*

Réponse de l'Administration :

Favorable sur le principe, et la Direction verra pour les modalités

3-6-2-1-3 Rapport mission inspection multi accueil Bellevue Direction Générale Cohésion sociale : Direction de la Petite Enfance : (Information)

Présentation par Delphine Cronier, Centre de Gestion 44

268 points balayés sous 4 angles :

- Organisation générale
- Formations
- Vérifications périodiques
- Locaux

Préconisations organisation générale :

- Mettre en place un réseau d'assistants de prévention
- Suivi médecine du travail
- Programme d'évaluation des risques
- Lien avec les entreprises extérieures : vérifier que les informations mentionnées dans le marché sont suffisantes

Préconisations formations :

- Vérification que les agents nouvellement embauchés soient formés aux gestions et soins d'urgence
- Former les agents à la manipulation des extincteurs
- Formation à la manutention
- Sensibilisation aux risques du travail sur écran

Préconisations vérifications périodiques

- Vérifications annuelles des extincteurs et mentions dans le registre sécurité
- Vérification des installations de ventilation du bâtiment et consigner dans le registre de sécurité
- Vérification de la qualité de l'air, par autodiagnostic, à mettre à jour au moins tous les 4 ans
- Analyse des risques en matière de consommation humaine d'eau
- Mettre à jour le dossier technique Amiante
- Maintenance du monte-charge

Préconisations Locaux

- Mise en place main courant escalier
- Changer les tables de change pour que l'échelle soit plus facile d'utilisation
- Fournir un marche pied plus léger pour le travail en hauteur
- Rédiger les protocoles de nettoyage en matière d'hygiène

Peu de préconisations sur cet équipement.

Les effectifs accueillis sont dédoublés pour être gérés de manière à ce que l'environnement soit plus silencieux

Déclaration CGT :

Peut-on connaître le plan décidé et le rétroplanning des actions engagées ?

Une vérification est-elle prévue concernant l'application des actions ?

Certaines actions de prévention préconisées peuvent être appliquées à d'autres établissements.

Comment cette transposition peut-elle être effectuée ?

Réponse de l'Administration :

Les préconisations seront regardées, certaines sont réalisées, d'autres sont liées à des changements de marchés

Autodiagnostic réalisé en interne en matière d'affichages et notamment les panneaux syndicaux

Campagne de mesure du bruit dans les équipements

3-6-2-1-4 Droit à la déconnexion (Information)

2 champs :

- déconnexion en dehors du temps de travail
- déconnexion sur le temps de travail

Enjeux :

- garantir les temps de repos et conciliation des sphères de vie
- garantir la mise en place de pratiques vertueuses pour préserver la santé

Plan d'actions validé en 2024 en F3SCT :

- organisation de réunions plus courtes
- mise en place de créneaux sans réunion à l'échelle de la collectivité

Déclaration CGT :

Le droit à la déconnexion, c'est un droit qui devrait être une obligation concernant la santé mentale. Je cite dès la première diapositive "Sauf astreintes, cas imprévu, exceptionnel et conditionnant la bonne continuité du service public exercé par la collectivité". Sur le terrain, dès que les encadrants/directions souhaitent transgresser les règles, les arguments "exceptionnel et dérogatoire" nous sont toujours opposés.

Le travail du droit à la déconnexion est à juste titre orienté aux agents "administratifs" qui sont les plus exposés. La CGT vous rappelle que ce travail doit aussi concerner les agents techniques qui sont de plus en plus équipés et donc sollicités numériquement parlant. Mails et téléphone hors du temps de travail, avec toujours le même argument, c'est exceptionnel et dérogatoire.

Réponse de l'Administration :

L'Adjointe au Personnel rejoint les interventions des organisations syndicales pour que tous.tes jouent le jeu

Tout un travail est réalisé avec les Pôles, avec l'usage des outils numériques.
C'est un chantier à mener sur du temps long.