



SYNDICATS TERRITORIAUX

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

COMPTE-RENDU FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL : Séance du 21 mai 2026

DÉCLARATIONS PRÉALABLES CGT

1^{ère} intervention :

Mesdames les élues,

Les élections municipales ont été tumultueuses et nous avons même pensé, à un certain moment, que nous ne vous reverrions pas.

A équivalence des dernières élections législatives de 2024 lors de la création du Nouveau Front Populaire, la CGT s'est immédiatement prononcée à faire barrage et invité ses militants et syndiqués à se mobiliser aux urnes par le communiqué de l'union locale de Nantes.

La CGT continuera à lutter contre ceux qui menacent le bien commun, en défendant le service public et en revendiquant son développement.

Lors de la campagne municipale, la CGT a interpellé toutes les candidates et candidats par courrier en excluant volontairement l'extrême droite, en communiquant son cahier revendicatif. Vous en avez eu la primeur, dès décembre 2025, sans réponse de votre part.

Nous avons remarqué que seuls quelques candidats ont manifesté un intérêt : la France Insoumise, Nantes Populaire, le NPAR.

Nous avons bien entendu et vu votre affolement quant à la perte potentielle de vos sièges.

Vous avez réagi immédiatement en orientant vos propos un peu plus à gauche vers le social et l'écologie.

Mais nous avons aussi entendu de la France insoumise des positions sur lesquelles nous sommes en adéquation.

Par exemple, les caméras de surveillance ne représentent pas une solution sociale, elles tendent plutôt à satisfaire notre ennemi commun de politique libérale.

De manière plus générale, la CGT sur le plan départemental et local, s'est également positionnée contre le projet de Centre de Rétention Administrative de Nantes et contre l'artificialisation des sols, pour conserver, voire sauver les zones humides et les bocages.

Pour la CGT Ville et Métropole, seuls les moyens humains et donc des créations de postes attractifs de titulaires sont la solution, Des moyens existent : l'augmentation des

salaires, une protection santé de qualité, l'accès à la culture pour toutes et tous par le COS.

Avec ce mandat qui s'ouvre, nous attendons avec impatience des négociations sur des créations de postes, sur l'amélioration des conditions de travail et de meilleures rémunérations.

La CGT est ouverte à la discussion autour de notre cahier revendicatif dans l'intérêt de tous les agents nantais et métropolitains, pour l'égalité, et une justice sociale et écologique. Un courrier de demande d'ouverture de négociations vous a été envoyé dans ce sens.

2^{ème} intervention :

Nous avons perdu il y a quelques jours notre collègue Nicolas Poulin qui a mis fin à ses jours. Nous le décrirons comme un collègue discret, travailleur, sur qui on peut compter, mais avec un côté sombre. Ses anciens collègues nous ont rapporté un possible encadrement brutal, qui aurait participé à la situation. La CGT tient à rappeler qu'il ne s'agit pas d'accuser telle ou telle direction, qu'elle ne portera pas d'accusation sans preuve formelle comme à son habitude. Mais cela nous oblige à prendre la parole aujourd'hui et à vous poser 2 questions (émotion) :

La première : De quel suivi a-t-il réellement bénéficié ? A-t-il été suffisamment entouré ?

La seconde, d'une manière plus générale, au-delà de la réponse disciplinaire, qu'en est-il de la prise en charge des problèmes d'addiction ? Qu'elles soient alcooliques ou relatives à de la drogue etc ?

REPONSE DE LA COLLECTIVITE

Sur le champ politique, la majorité a été réélue haut la main et va se mettre au travail et appliquer son programme.

Il n'y a pas eu de modification du programme entre le 1er et le 2ème tour.

Sur le champ des revendications syndicales, l'Adjointe aux Ressources Humaines & Dialogue Social rencontrera les OS en janvier, après les élections professionnelles. Le courrier de la CGT sera vu à ce moment-là.

NB. La dénomination de la délégation a évolué de « Adjointe au Personnel » vers « Adjointe aux ressources humaines et au dialogue social », ce dont Mme Bassal est fière.

Sur le suivi des addictions, l'employeur peut obliger à consulter un médecin du travail mais pas des psychologues ou des services spécialisés. La problématique pour les médecins relève déjà de la connaissance de la situation communiquée par les Directions. Pas de réponse précise sur le cas de Nicolas, et Madame Bassal précise qu'a priori rien ne laissait croire que la collectivité est directement impliquée.

1. APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX

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

La CGT indique qu'il manque l'annexe 2 mentionnée à la fin du compte-rendu, dossier 3-3-2-1.

La collectivité précise que l'ajout sera effectué.

Votes :

Pour : CGT, CFDT, CFTC, FO, UNSA

Approbation du procès-verbal de la F3SCT commune du 12 février 2026

La CGT pointe une erreur sur les fonctions de Madame Colin et de Monsieur Ahmed Chebli. Pour le Reste OK

La collectivité indique que les corrections seront apportées.

Votes :

Pour : CGT, CGT, CFDT, CFTC, FO, UNSA

Approbation du procès-verbal de la F3SCT commune Supplémentaire du 5 mars 2026

Pas d'observations

Votes :

Pour : CGT, CGT, CFDT, CFTC, FO, UNSA

2. QUESTIONS DES MANDATES

Retour sur les questions de CGT sur :

- La DPARC (documents infectés)
- Les déclarations d'accidents de travail : obligation de l'employeur de déclarer un accident de travail et rappeler le message de la collectivité que les accidents de travail ne sont pas des aveux de faiblesse et ne nuiront pas au déroulement de leur carrières, ne remettent en rien en cause les compétences de l'agent.
- Les tentatives de vote en séances F4SCT :

Concernant la F4SCT de la Dopea, la collectivité admet que la direction a été maladroite, et confirme bien que les 2 F4SCT annuelles resteront telles quelles et que si un temps supplémentaire était nécessaire, il en serait ajouté un. La CGT informe qu'une deuxième tentative de modification des temps de F4SCT/Bilatérales a eu lieu le 19 mai dernier.

3. DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

En préalable, l'Adjointe RH&DS revient sur les événements tragiques de Port Boyer, relatifs à la mort d'un adolescent sur fonds de narcotrafic.

Un temps de débriefing avec les agents de la maison de quartier, par le service QVST, a été organisé pour évoquer la situation et ce que ça peut faire émerger chez eux et les affects que cela peut réveiller. Des rendez-vous individuels avec les psychologues peuvent avoir lieu.

3 –1 Direction Générale Ressources

3-1-1 Adaptation du travail aux enjeux climatiques : Horaires d'été

3-1-1-1 Direction de l'Inclusion Sociale : PRUAD : Expérimentation horaires d'été pour les modalités d'accueil (pré guichet, guichet, régie, espace numérique, plateau téléphonique et potentiellement opérateurs de territoire) (Avis)

L'Adjointe aux RH & DS informe en séance du retrait de ce dossier.

Intervention CGT :

Avant d'attaquer les dossiers de la DOPEA, nous tenons à signaler que par deux fois, une fois en F4SCT et une autre fois en réunion bilatérale le 19 mai, la direction nous propose un projet de réunion sans le service Dialogue social et une réduction du nombre F4SCT en scindant ce moment en 2, ce qui induit un empiètement du temps d'échange, comme évoqué plus tôt ce matin. Nous avons déjà évoqué notre mécontentement après la F4SCT du 9 avril dernier où un vote avait été tenté en séance par la Direction (rappel).

La CGT tient à souligner ici son désaccord avec ces propositions successives de la DOPEA.

Les 3 dossiers sont présentés en une seule fois par l'Administration.

Horaires d'été qui se déploient dans tous les services techniques.

Et mise en place de matériels tels que des ombrelles etc...

3-1-1-2 Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

3-1-1-2-1 Horaires d'été pour le secteur Hydrocurage sud (Avis)

Il s'agit d'évolutions proposées en consultation avec les agents.

Votes :

Pour à l'unanimité

3-1-1-2-2 Horaires d'été pour le secteur Contrôleur de conformité Assainissement

Intervention CGT :

Les agents du service approuvent les modifications d'horaires. Seulement cela crée de la disparité entre les services et directions (exemple des pôles de proximité qui génèrent 15 mn par jour alors que les autres services de la Dopea ce sont 45 mn générées de RTT par jour).

! Attention à ne pas établir du chacun pour soi !

Votes :

Pour : CGT, CFTC, FO, UNSA

Abst : CFDT

3-1-1-2-3 Horaires d'été du service Maintenance des Équipements du pôle Assainissement (Avis) -

Intervention CGT :

Pour les horaires d'été, mais.....

Le nombre d'agents concernés indiqué dans ce dossier est de 21 alors qu'actuellement il y a 7 électromécaniciens, 2 mécaniciens et 2 métalliers. Vous pouvez éclaircir ce point ?

- La CGT tient à signaler une situation grave au service maintenance :

Pour la 3^{ème} fois, un agent s'est endormi au volant en rentrant chez lui après son service après avoir travaillé en journée continue, sans pause, en accord avec son encadrant, ces trois événements ont été remontés au chef de service ainsi qu'au technicien. La réponse qui leur a été apportée est je cite : "Bah faut faire attention les gars".

Au vu du manque de postes et de la surcharge que cela entraîne, les agents enchaînent les astreintes à un rythme effréné, et ont d'ailleurs fait la demande en septembre de la reconduction de la prime de sous-effectifs accordée l'année passée. Ils arrivent à saturation et cela risque d'entraîner des faits graves au regard des événements cités.

Le dernier datant du 12 mai, a enclenché un accident de trajet.

- Comme cité plus tôt en début d'intervention, sur les 21 postes cités dans le dossier, seuls 11 sont pourvus, si au début le caractère financier attractif a convenu aux agents, aujourd'hui ils n'en peuvent plus et en viennent à regretter ces astreintes en binôme, binôme qui leur permettait d'avoir un partage de la charge, les surcharge aussi bien physiquement que mentalement.*
- Cet effectif ne permet que le curatif, en excluant la possibilité du caractère préventif et entraîne mathématiquement une surcharge d'appels pendant les astreintes.*
- Quelles perspectives envisagez-vous pour ce service ?*

Réponse de l'Administration :

Des annonces pour des recrutements d'électromécaniciens sont en cours (métiers en tension).

La Direction est consciente des difficultés des astreintes. Des analyses vont avoir lieu concernant l'accident de trajet qui a eu lieu. Il faut effectivement intégrer la dette de sommeil dans les réflexions à venir.

Les horaires d'été déployés sont affinés par rapport aux besoins, donc effectivement ils peuvent être disparates.

Votes :

Pour : CGT, CFTC, FO, UNSA

Abst : CFDT

3 – 2 Direction Générale Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3-2-1 Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

3-2-1-1 Modification des horaires et missions de l'équipe d'hydrocurage d'après-midi (Avis)

Equipe de 6 agents pour répondre au besoin.

Mais les modalités de gestion de temps et absence de tickets-restaurant ne convenaient pas et les agents ne restaient pas dans cette équipe.

Horaires de travail positionnés de 12h à 19h30, évolution vers 10h15-12h30 (dératisation) + 13h30-19h (hydrocurage de l'après-midi) pour davantage d'attractivité de ces postes.

Intervention CGT :

La mission de dératisation actuellement effectuée par l'équipe du sud est donc déportée à l'équipe du nord ? Nous voudrions éclaircir ce point

Néanmoins, lorsque le site de la Blordière a une équipe en chiffre impair, l'agent qui est seul à la mission de dératisation, si la mission est transférée à l'équipe du nord, que deviendra-t-il dans ces moments ?

Réponse de l'Administration :

Oui déport à l'équipe Nord.

L'agent seul effectuera l'entretien des équipements

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, CFTC, FO

Abst : CGT

3-2-1-2 Modification variantes horaires des agents de maîtrise des secteurs magasins (Avis)

Votes :

Pour à l'unanimité

3 – 3 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-3-1 Direction des Sports : Ouverture de la piscine des Dervallières – nouvelle organisation de travail (Avis)

Intervention CGT et demande de suspension de séance :

Madame la présidente,

Concernant le dossier 3-3-1 – Direction des Sports – Ouverture de la Piscine des Dervallières – nouvelle organisation du travail, nous déplorons que la période de mise

en œuvre indiquée « du 1^{er} ou 18 mai » soit antérieure à celle de l'instance plénière où elle doit être votée !

Nous déplorons également l'absence de concertation avec les agents sur les plannings présentés, contrairement à ce qui est noté dans ce dossier.

Encore une fois, l'avis des élu.e.s mandaté.e.s du personnel n'est pas pris en compte.

Par ailleurs, les plannings transmis ne permettent pas un examen correct de ce dossier. En effet, il s'agit d'exemples de plannings individuels qui ne donnent pas une vision globale d'un planning collectif pour les 8 agents. Il n'y a pas de vue d'ensemble qui permette de voir l'effectif global par journée à court, moyen ou long terme.

Nous demandons, au vu des éléments cités ci-dessus, le report de ce dossier afin que celui-ci soit retravaillé en mettant les moyens nécessaires au bon fonctionnement de cet équipement municipal et en assurant un service public de qualité tout en préservant la santé des agents.

Comme pour le dossier concernant le Muséum d'histoire naturelle : Modification du régime de temps de travail des agents durant la fermeture, vous nous présentez un dossier le 21 mai alors que les agents Educateurs des Activités Physiques et Sportives prendront leurs postes sur la piscine des Dervallières le 1^{er} mai et les agents d'accueil et d'entretien prendront les fonctions le 18 mai. Comment se prononcer sur un dossier qui n'est pas complet !

Vous ne nous avez fourni qu'un seul planning individuel par corps de métier et non les plannings collectifs. En faisant une recherche sur l'arborescence nous avons pu trouver les pièces manquantes. Pour les agents AAE plusieurs choses nous ont paru invraisemblable,

Les agents nous ont remonté les problématiques suivantes :

- Concernant les Agent.e.s d'Accueil et d'Entretien, sur la période estivale, la semaine du 13 au 19 juillet est problématique pour les agents 3, 4 et 6, les 11h de repos ne sont pas respectés
- En termes d'équité sur cette même période estivale, l'agent 1 effectue 15 nocturnes alors que l'agent 6 en réalise 22.
- Sur le type 4 du planning annuel, le mardi, 6 agents sont présents, le mercredi 4, et seulement 2 le week-end !!!

Pour la CGT, un agent supplémentaire est nécessaire pour que ce type de planning soit envisageable. Avec un planning à 9 agents, cela permettrait une équité ainsi que la présence d'au moins 6 d'entre eux sur site en semaine, et 3 le Week-end.

- Lors de la préparation F3SCT du 27 avril vous nous aviez dit que les agents travaillant le soir finiraient à 22h alors que sur les plannings il est écrit 23h

Lors de cette même préparation vous avez indiqué qu'un agent finissant à 22h selon vos dire ne travaillerait pas le lendemain matin, à la lecture des bons plannings, la CGT constate le contraire ! où est le temps repos ?

Présentation du dossier par la Direction :

Les agents ont pris leur planning début mai et tout sera en ordre de marche pour le 4 juillet à l'ouverture de la piscine au public

2 types de planning horaires :

- juillet/août
- période scolaire de septembre à juin

La nouvelle piscine des Dervallières n'a plus rien à voir avec l'ancien équipement, avec notamment 1 bassin intérieur classique, 6 couloirs

Après suspension de séance, une demande de report est formulée de la part de la CGT, FO et CFTC

Réponse de l'Administration :

Au vu du calendrier des élections municipales, il n'a pas été possible d'anticiper.

L'Adjointe RH&DS ne pense pas reporter le dossier, car il faut que la piscine ouvre cet été.

Votes :

Contre : unanimité

La collectivité annonce que, conformément aux obligations légales, ce dossier fera l'objet d'une nouvelle présentation en F3SCT dans les 15 jours qui suivent. La date est fixée au 8 juin.

3-3-2 Département Prévention et Solidarités : Registre Communal d'Alerte CCAS -Mobilisation Canicule - Astreintes–Mobilisation et rémunération des agents et des cadres d'astreinte – Actualisation (Avis)

Il s'agit d'une obligation légale. Suivi par les services du CCAS, une veille assurée auprès des usagers en cas de canicule. Une identification des personnes les plus précaires a été réalisée dans la liste globale, et 40 usagers seulement sont concernés, ce qui mobilise moins de personnes que précédemment, 3 au lieu de 9.

En cas de déclenchement par la Préfecture, il faut mobiliser les agents pour passer des appels téléphoniques sur une liste initiale de 200 usagers. L'évolution vers seulement 40 usagers nécessite d'ajuster les moyens au besoin.

Cela concerne 1 cadre+ 1 agent + 1 travailleur social du Clic

L'objectif poursuivi est de couvrir les week-ends du 1/06 au 15/09, cette activation est déclenchée par la Préfecture.

Intervention CGT :

La CGT comprend la mise en conformité avec la période préfectorale (1er juin–15 septembre) et la clarification des rôles (pilotage, appels, visites).

Cependant, au regard des impacts sur les agents, la F3SCT doit obtenir des garanties notamment concernant :

- *Le volontariat réel et l'absence de pression managériale, avec des critères transparents de sélection.*

- *Le respect du repos hebdomadaire.*
- *La mise en place d'un accompagnement psychosocial / cellule de débrief en cas de difficultés lors de l'astreinte.*
- *Des protocoles de sécurité pour les visites à domicile (binômes ?).*
- *Le dispositif 2026 dit « anticiper » la hausse d'inscrits en 2027 ; prévoir une capacité adaptable sans basculer la charge sur les mêmes agents.*
- *Un suivi avec indicateurs (nombre d'appels, temps d'intervention, saturation) et un bilan annuel pourra être présenté à la F3SCT ou en F4SCT.*

La CGT émettra un avis favorable si ces éléments sont garantis.

Réponse de l'Administration :

Bilan indicateurs : il y en a déjà donc oui, il pourrait être communiqué à une prochaine F4SCT (pas celle prévue en juin mais la suivante).

Sur le volontariat : c'est déjà le cas, et en dehors des jours de congés qui sont balisés, des volontaires s'inscrivent. Le fait que ce soit rémunéré en astreinte favorise les inscriptions. Donc cela se fait sans pression.

Si besoin, déclenchement de binômes.

Votes :

Pour : à l'unanimité

3 – 4 Direction Générale Culture et Arts dans la Ville

3-4-1 Édition du Voyage à Nantes 2026 : Modalités d'ouverture des établissements culturels (Avis)

Intervention CGT :

Sur les modalités de concertation : au musée d'arts, "le principe, qui est le même chaque année, n'a pas fait l'objet d'échanges pour cette saison"=> il va être temps d'en parler aux agents titulaires

Des moyens supplémentaires ne sont pas demandés partout, dans certains établissements, il s'agit des mêmes moyens que le reste de l'année, où nous voyons très bien le montage avec des contrats temporaires et des étudiants pour réussir à pallier le manque d'effectifs titulaires, comme malheureusement dans d'autres directions. Sur une période également de congés, nous nous étonnons qu'il soit possible d'augmenter l'amplitude d'ouverture avec moins de personnels présents ?

(NB. Aucune mention n'est portée dans le dossier sur les modalités de gestion du temps - agents planifiés, temps de repos respectés...)

Réponses de l'Administration :

Le Museum étant fermé, 17 renforts en moins pour 2026

Musée d'arts : ne concerne que le mardi et que les agents titulaires volontaires

Pas d'AMA car des relevés en fonction de leur situation. La porte n'est pas fermée mais pas de proposition car cela ne correspond ni aux attentes des agents ni aux besoins du service

L'augmentation de quotité de temps de travail des étudiants est privilégiée, ce qui impacte aussi le fait qu'il n'y ait pas d'AMA

Votes :

Pour : UNSA, FO, CFTC

Abst : CFDT, CGT

3 - 5 Direction Générale Ressources

3-5-1 Département des Ressources Humaines

3-5-1-1 Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

3-5-1-1-1 Dispositif assistant de prévention (Information)

Objectifs :

- Comprendre le fonctionnement des réseaux d'AP dans chaque direction
- Se questionner sur la possibilité d'une harmonisation des pratiques
- Réviser et mettre à jour les missions et la lettre de cadrage de l'AP

Aboutissements :

- Nouvelle lettre de mission
- Outil d'aide à la décision de création d'un réseau d'AP à destination des directions

Intervention CGT :

La CGT ne peut qu'approuver cette démarche, celle-ci devrait permettre de pouvoir déléguer certaines tâches initialement effectuées par le conseiller de prévention même si celui-ci en reste le principal interlocuteur et animateur.

Nous avons toutefois un point de vigilance sur le fait que certains agents se retrouvent assistant de prévention de par leurs fonctions d'encadrement (responsable d'établissement DPE, SPORTS...) Ces missions venant se rajouter à leur cadre d'emplois avec la complexité pour eux de dégager du temps afin de mener à bien certaines de celles-ci, qu'elles soient obligatoires ou facultatives.

La mise en place du réseau d'assistants de prévention est une action progressiste qui ne demande qu'à s'étendre au sein des autres directions tout en veillant à ne pas davantage surcharger les conseillers de prévention lors leur mise en place.

Dans ce dossier, les directions PST, DNJ, DGCAV et Déchets sont présentés. Ce dispositif est-il présent dans d'autres directions ? Si oui lesquelles ? Est-il envisagé de le mettre en place dans l'ensemble des directions ?

Réponse de l'Administration :

Ce sujet est renvoyé au libre arbitre des directions sur le volontariat ou la désignation. Par expérience, le volontariat est encouragé car plus bénéfique sur l'investissement des agents.

3-5-1-1-2 Présentation nouvelle fiche déclaration d'agression (Information)

Suite au constat suivant :

- Pas connaissance des mesures engagées contre les agresseurs, donc difficultés de suivi
- Difficultés sur le circuit de distribution de la déclaration d'agression
- Les agents faisaient le retour qu'ils n'avaient pas connaissance des suites, sentiment que rien n'est fait

Le besoin de revoir la procédure et la fiche d'agression est établi.

Intervention CGT :

Dans le sens de cette "ville non raciste", la CGT précise qu'elle a commencé la diffusion d'un livret CGT "pas de facho au boulot", que nous pouvons porter à la connaissance de Mme Essassi, nouvelle élue, dans le cadre de sa délégation.

Par ailleurs, le process actuel est lourd pour la victime pour déclarer une agression.

Sur la fiche présentée :

- *partie des suites données pour la victime et l'agresseur plus visible*
- *"temps d'échange avec l'encadrant" au lieu du "débriefing avec l'encadrant"*
- *"suites envers l'agresseur" au lieu de "mesures prises et/ou envisagées pour l'agent agressé /le ou les agresseurs" avec des exemples concrets (directement mis sur la fiche d'agression et non plus au verso de celle-ci)*
- *"nom et signature du responsable hiérarchique" au lieu de "nom et signature du supérieur hiérarchique"*
- *rajout du circuit de distribution de la fiche sous les signatures "responsable hiérarchique" et "cellule de gestion"*

Quid du dépôt de plainte systématique demandé par le DG des pôles lors de la F4SCT du 2 décembre 2025 qui partageait les revendications de la CGT ? "Jean-Baptiste Peyrat partage le point de vue du syndicat sur ce sujet. Il souhaite que les déclarations soient faites de manière systématique avec le dépôt de plainte pour faciliter le suivi afin de mieux protéger les agents. Il demande aux encadrants d'inciter les agents à faire cette déclaration."

Sur la procédure « mise en œuvre d'actions » : Travaillé dans la direction

Réponse de la collectivité

Rappel de Mme Bassal : tolérance 0 de la collectivité

Ville non raciste, mandat porté par Radia Essassi

3-5-1-1-3 Dispositif de vidéoprotection (Information)

13 dossiers sur cette thématique ont été présentés en F3SCT sur la période 2023-2025. Mme Bassal avait donc demandé qu'une réunion soit organisée avec les organisations syndicales pour expliciter les modalités de mise en œuvre d'un dispositif de vidéoprotection

- Rappel du cadre réglementaire

- Présentation du dossier-type proposé aux directions-métiers afin d'assurer les différentes formalités réglementaires et guider sur les démarches à suivre.
- Vademecum disponible sur Naonantes pour accompagner les directions-métiers

Définition : (régime juridique différent)

- **La vidéoprotection** est entendue comme celle qui est mise en œuvre dans des lieux ou établissements ouverts au public ou filmant la voie publique.
- **La vidéosurveillance** désigne la captation d'images dans des lieux non ouverts au public.

Intervention CGT :

Dans ces dossiers, nous avons bien noté nos demandes successives, à chaque présentation d'un dossier de vidéo protection, que nous renommions vidéo surveillance surtout pour les agent.e.s.

Il est cité page 5 du dossier 3-5-1-1-3 "Vérifier la nécessité d'obtenir une autorisation préfectorale par procédure en ligne :

- *L'autorisation est valable pour une durée de 5 ans renouvelable."*
- *Quel est le délai de réponse de la préfecture ?*

Il convient donc de rappeler aux Directions que l'autorisation de la Préfecture est un préalable au passage du dossier en F3SCT.

- *Page 10, concernant la réalisation de suivi et le renouvellement de l'autorisation préfectorale, nous souhaitons être associés à ces démarches comme cité page 11.*
- *Est-ce que la sécurisation concernant les personnes qui ont accès aux images est réelle ?*
- *Capacité de mettre en place un registre des accès ? c'est une demande de la CGT*

Réponse de la collectivité :

Délai de réponse de la Préfecture : une commission se réunit de manière assez variable, il faut compter quelques mois environ.

La collectivité vérifiera si les dossiers passés ont bien reçu un avis favorable de la Préfecture.

Concernant IA act : une forme de double validation, puisque passage supplémentaire dans des instances spécifiques.

Pas de volonté pour des caméras "augmentée" (IA) à l'heure actuelle, mais des fournisseurs proposent des produits donc sujet suivi par la commande publique et vigilance avec les indicateurs de la boussole IA.

Question du suivi : ce n'est pas organisé actuellement mais c'est aussi l'objet de la présentation de ce jour, de partager et d'initier un suivi.

Registre des accès : Dans certaines Directions c'est plus poussé que d'autres (exemple au CSU c'est poussé)

3-5-1-1-4 Rapport mission inspection : Intervention des entreprises extérieures (Information)

Objectifs :

- contrôler l'application des règles d'hygiène et de sécurité
- proposer des mesures de prévention

BATII : déc. 2025

CT Janvraie : janvier 2026

Service Patrimoine scolaire : mars 2026

Restitution : avril 2026

Constats tirés :

- exploitation des documents fournis par la collectivité
- indications délivrées oralement par les personnes présentes

Ces constats débouchent sur des préconisations.

30 points réglementaires sont questionnés et 10 préconisations rendues relatives à la coordination de la prévention, plan de prévention et protocole de sécurité chargement/déchargement

Intervention CGT :

Nous constatons que l'ampleur de la tâche est importante. Un suivi est clairement à mettre en place.

Nous demandons la mise en place de comité de suivi tous les 6 mois.

Réponse de la collectivité :

Sur le suivi, le format est à voir mais il est acté qu'un suivi est nécessaire.

Sur la question du contrôle, le contrôle existe et il est aléatoire. Les clauses de nos marchés nous amènent à revenir vers les entreprises pour leur rappeler leurs obligations et les pénalités qu'elles encourent. Mais le suivi doit être le plus précis possible.

3-5-2-Département des Ressources Numériques

Présentation des résultats du BARONUM (Information)

Intervention CGT :

L'initiative du Baronum est louable. Pourtant étonnamment certains points ne ressortent pas suffisamment à notre sens.

Concernant les logiciels métiers notamment qui se développent de plus en plus, nous faisons le constat suivant :

Ce sont des outils qui permettent à la collectivité de mieux sécuriser les process, qui permettent une traçabilité et donc un historique et un contrôle.

Pour autant, ils ne sont pas toujours aussi performants qu'ils nous ont été vendus et force est de constater qu'ils font également perdre beaucoup de temps en raison de lenteurs des outils, de plantages ou de dysfonctionnements et blocages divers et variés, d'où les mots "contraignants" ou "lents" qui ressortent dans le nuage de mots. Je peux vous citer Astre pour les RH, e-GF pour la comptabilité, Aiden pour les subventions, etc. Nous en avons tous fait les frais à un moment donné et les retombées sont souvent assez lourdes, puisqu'elles concernent beaucoup d'agents qui manipulent ces logiciels et également beaucoup d'usagers impactés. De nombreux services sont déjà en tension, voire en sous-effectifs et la complexité générée par ces outils accentue le phénomène.

Nous notons que seuls 66% des répondants sont satisfaits de la communication sur les sujets numériques, c'est peu finalement. Nous pointons bien évidemment les questions d'actualité qui feront également notre avenir en matière de cybersécurité et d'intelligence artificielle avec toute la vigilance et l'acculturation que cela suppose. Avec une pyramide des âges comme celle de nos collectivités, tout un travail reste effectivement à mener en la matière.

Et pour veiller à la santé mentale de tous.tes, les formations/sensibilisation sur le droit (voire l'obligation) de déconnexion doivent impérativement, pour la CGT, se poursuivre dans les années à venir.

Pour conclure, une dernière alerte qui va concerner les syndicats très bientôt : 17% des répondants ne sont pas à l'aise sur l'outil informatique, dont 2% ne sont pas à l'aise du tout. Or, il s'agit d'agents informatisés qui seront donc amenés à voter électroniquement aux élections professionnelles... C'est donc très inquiétant.

Réponse de la collectivité :

Effectivement sur le dernier mandat, l'obligation de changements de logiciels a impacté de nombreux services, notamment les outils transversaux. Des enseignements ont été tirés et seront partagés avec les OS.

Moins de renouvellement d'outils sont prévus sur ce début de mandat.

Enjeux sur le droit à la déconnexion : mise en place des vendredis focus, vont bientôt être mis en place dans les agendas

Elections professionnelles : un gros travail en cours sur le vote dématérialisé pour la 1ère fois en 2026. Trouver les modes de communication et des postes de travail avec accompagnement. C'est un vrai sujet pour que les agents puissent exercer leur droit de vote à ces élections.

Sur la question de la médecine du travail sur les interactions avec les prestataires externes. Ici les fournisseurs de logiciels sont concernés par les risques de cybersécurité et psycho-sociaux.

Antivirus actuel Kaspersky.

La préfecture a demandé le changement. Priorisation des sujets cyber et programmation des actions en cours.

Donc oui, l'antivirus sera changé

3-6 Direction Générale Culture et Arts dans la Ville

3-6-1 Direction du Patrimoine et de l'archéologie : Ouverture exceptionnelle du Chronographe en janvier 2026 - bilan et perspectives (information)

Bilan du changement d'organisation, réunion du 25/03/26 avec les agents :

Les agents ont souligné que cette période s'était plutôt bien passée. Et que finalement c'était plutôt naturel de laisser l'équipement ouvert. Mars a été une période plus allégée, car les expositions étaient moins impactantes. Le recours à des prestataires pour le démontage d'expositions a aussi permis d'alléger l'équipe.

Un regret : le manque de temps de travail en commun pour travailler sur des programmations à venir

De plus, cette coactivité (montage et expos) fait qu'il y a plus de véhicules qui stationnent, donc gestion plus complexe de l'équipement.

Perspectives :

Fin 2027, 2 lignes de tramways vont passer à proximité du Chronographe et donc certainement générer une affluence supplémentaire, ainsi que la zone urbaine à proximité qui va se densifier également prochainement.

Aujourd'hui problématique de dimensionnement de l'équipe, la DIMO a été sollicitée pour accompagner la montée en puissance si le nombre de visiteurs.euses augmentent et nécessitent un élargissement des horaires d'ouverture au public notamment.

Intervention CGT :

Le dossier présenté aujourd'hui cherche à dresser un bilan « globalement positif » de l'ouverture exceptionnelle du Chronographe pendant une période habituellement fermée au public. Pourtant, à la lecture attentive du dossier, plusieurs points d'alerte importants apparaissent du point de vue des conditions de travail, de la charge de travail et du dimensionnement des effectifs.

La direction reconnaît elle-même que cette ouverture a nécessité une modification importante des plannings, du travail supplémentaire les week-ends, une coactivité complexe entre accueil du public, maintenance et montage d'exposition ainsi que l'intervention exceptionnelle de la directrice dans les roulements jusqu'au 30 juin 2026 ne reflète pas une simple adaptation organisationnelle mais bien un fonctionnement sous tension.

Le fait que les agents aient exprimé un « avis réservé » sur le renouvellement de cette organisation sans moyens supplémentaires est un signal fort.

La CGT considère que cette expérimentation met surtout en lumière les fragilités structurelles du Chronographe :

La réussite apparente de cette ouverture repose avant tout sur l'engagement des personnels et l'investissement des équipes.

Si les agents ont permis le maintien d'un service public de qualité, cela ne peut justifier une banalisation de l'ouverture continue sans renforcement humain, organisationnel et matériel.

La CGT demande qu'aucune reconduction de ce dispositif ne soit envisagée dans ces conditions,

Cette organisation exceptionnelle ne peut pas devenir la norme en l'état.

Sur la partie « bilan », ok pour info mais pour la partie « perspectives », il y aurait presque besoin d'un vote.

Réponse de la collectivité :

Ce n'est pas prévu pour 2028, mais oui, en vue des réflexions à venir sur le développement du Chronographe, si besoin présentation en F3SCT.