



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 19 mai 2025

APPROBATION PROCÈS VERBAL

PV de la plénière du 27 février 2025
Dossier 3-5-1-1 (page 23/24) changement de prénom sur l'intervenant
Vote POUR à l'unanimité

Intervention de la CGT (présentée en amont à Mme La Maire et l'Adjointe au personnel) :

La CGT a alerté depuis plusieurs mois sur les problèmes de management toxique au service Fête et Manifestation-Logistique de la DAELE. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec Mme Bassal et les agents concernés.

Les agents se sont mis en grève 2 jours, sans bloquer les accès du service .

Aucune réponse concrète et rapide susceptible d'apaiser le climat n'a été apportée.

Au contraire, on a assisté à une surenchère dans le mépris et le déni. Remarques désobligeantes de la directrice du BATII sur le piquet de grève et des propos diffamatoires d'un technicien à l'encontre d'une ancienne agente, présence d'un huissier, alors qu'il n'y a aucun blocage du site, convocation de certains agents après la grève pour des prétextes futiles, suppression de congés... Tous les moyens possibles sont bons pour poursuivre dans l'intimidation.

Devant une telle situation de mal-être, des agents sont en arrêt de travail, certains depuis plusieurs semaines. La situation est devenue invivable.

Le service fonctionne en mode très dégradé, ce qui provoque à juste titre le mécontentement des usagers.

Alors que la collectivité veut faire du bien-être au travail une priorité, il y a encore beaucoup à faire.

Nous pensons qu'une telle situation doit interroger la collectivité sur les modes de management mis en place par les directions. Car, il faut bien le dire, nous constatons la multiplication de ces phénomènes de mal être au sein de services entiers de Nantes Métropole.

Jusqu'où faudra-t-il aller ? Personne ne peut souhaiter que la situation du service FML se termine par un affrontement physique entre les personnes, ou un suicide.

Le constat est fait. Il n'est plus possible de travailler dans ces conditions.

Nous insistons donc une nouvelle fois, pour qu'une décision rapide soit prise afin de mettre à l'écart la cheffe du service Fête et Manifestation-Logistique le temps d'instruction de l'enquête administrative.

Le refus de prendre en considération les problèmes soulevés par les agents que ce soit en termes d'organisation du service ou de malveillance de leur cheffe de service, amène à une impossibilité d'assurer correctement le service rendu au public.

C'est une situation grave dont vous portez l'entière responsabilité.

Mardi 13 mai, nous avons appris que les 10 agents qui ont été placés en arrêt maladie par leurs médecins traitants, tant leur état psychologique est déplorable, avaient reçu une convocation par SMS afin d'être contrôlés par la société Mediverif !

Nous souhaitons rappeler ici qu'au minimum deux d'entre eux ont été conseillés, dans cette démarche, par la médecine du travail.

Nous nous demandons comment la collectivité peut cautionner, sur une situation déjà très tendue, d'envenimer encore plus les choses avec une pression pareille !

Pour le bien des agents du service Fêtes Manifestations Logistique et un service public de qualité auquel, comme vous, nous sommes attachés, il est urgent de trouver des solutions pour sortir de cette impasse.

L'Adjointe au personnel rappelle quelques éléments :

Alerte donnée par la CGT depuis des mois. A plusieurs reprises Aïcha Bassal a reçu des éléments et a rencontré les agents. Constat de souffrance des agents « transports et logistique » avec des faits d'une gravité extrême. Une alerte a été déclenchée auprès du procureur de la république.

Il est important que le cadre de travail soit serein.

Constats de l'élue : difficulté de communication, remarques inacceptables reçues par les agents administratifs.

Problème managérial au service logistique : Enquête administrative enclenchée et audit de l'ensemble des agents afin qu'ils énumèrent les faits reprochés.

En ce qui concerne le prêt de matériel : privilégier les livraisons du matériel pour les événements déjà programmés. Demande de l'élue pour un groupe de travail sur une nouvelle organisation.

Le service public doit se poursuivre. L'élue soutient la mobilisation.

La DGA N. Hopp : mobilisation intense de la RH et des agents du service juridique et BATII pour un dialogue permanent. Un suivi des agents est en cours.

Le DRH H. Jaspard : constat d'une souffrance partagée qui suscite de nombreuses tensions émotionnelles. Responsabilité collective sur le fait d'être vigilant pour ne pas envenimer la situation. La seule ligne de conduite est celle de la lecture du Droit.

La CGT souligne que la communication est rompue et réitère sa demande d'écarter provisoirement la cheffe de service logistique et manifestation.

10 agents contrôlés en même temps. Les agents sont suivis par des psychologues qui leur déconseillent de prolonger leur arrêt. Les agents ne se mettent pas en arrêt : le docteur prescrit l'arrêt.

La CGT a des preuves matérielles à apporter.

La responsable mise en cause a souhaité une mobilité et tant qu'elle ne trouvera pas un autre poste, elle restera en fonction.

Aïcha Bassal est favorable à ce que la CGT apporte des éléments pour l'enquête.

QUESTION DES MANDATÉS

Les réponses apportées sont suffisantes.

DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

3-3-1 Installation dispositifs de vidéo protection

Intervention CGT :

La CGT s'est déjà exprimée plusieurs fois sur ce sujet, elle n'y est pas favorable et préfère qu'il y ait du personnel formé pour faire face à des conflits plutôt que d'avoir des vidéos. Certes, elles permettent parfois en cas d'agression de retrouver l'individu, ou font l'objet de dépôts de plaintes mais sont reprises sous forme de statistiques à but politique, souvent à droite, qui servent à stigmatiser Nantes comme étant plus violente que d'autres villes

3-1-1 Direction du Protocole et des Relations Publiques : Modification et ajout de vidéoprotection sur le site de l'Hôtel de Ville de Nantes pour le bâtiment St Léonard (Avis)

Intervention de M. Romain Joseph – référent patrimoine et sécurité de NM :

4 points vidéo dont 2 historiques.

2 points vidéo en lieu et place des précédents qui permettent de filmer l'extérieur.

2 points vidéo en intérieur sur des sorties de secours. 1 point a été modifié afin d'éviter de filmer le bureau d'une agente.

Un bilan sera présenté ultérieurement.

Votes :

Pour : FO, UNSA, CFDT et CFTC

Contre : CGT

3-3-2 Direction de la Relation aux Usagers : déploiement de la vidéoprotection à la mairie de quartier Nord (Avis)

Présentation par Mme Kemer : construction/rénovation suite à l'inauguration de la nouvelle mairie dû à l'incendie. Dans la logique de sécurisation, ce lieu est équipé d'un bouton alerte relié à un centre de sécurité et au bureau de l'encadrant.

Les mairies de quartier île de Nantes, Malakoff et Ranzay sont prévues pour ce même dispositif.

La ligne managériale s'astreint à regarder les images uniquement sur demande de la police.

Dans les prochains dossiers, il faudra noter les fonctions des personnes (demande de l'Adjointe au Personnel)

Votes :

Pour : FO, UNSA, CFDT, CFTC

Contre : CGT

3-1-3 Direction Vie Associative : Déploiement de la vidéoprotection dans un équipement vie associative : le Pôle Éducatif et Associatif de Rosa Parks (Avis)

Présentation par Sylvain Trochu :

2 bâtiments distincts : 1 pôle administratif et 1 espace pour des activités associatives.

L'objectif est d'assurer les biens et sécurité des personnes.

Bâtiment A : 7 caméras (dont 1 à l'arrière et une à l'intérieure)

Bâtiment B : 4 caméras (2 caméras intérieures au niveau de la porte notamment)

Remarque : la CGT souhaite une visite

Votes :

Pour : FO, UNSA, CFDT, CFTC

Contre : CGT

3-2 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-2-1 Département Prévention et solidarités : Direction Parcours de Vie des Aînés : Unité de Production et Qualité des Repas (UPQR) (Avis)

Présentation Myriam ROBERT et Fanny AUZERA : projet de travaux pour l'UPQR (livraison des repas + personnes en situation de précarité). Ce lieu présente des signes de vieillissement.

Déménagement à partir du 15 juin pour une durée de 2 mois. Travail avec l'équipe notamment pour le transfert du service portage de repas au sein de la production **se fasse** au Perray.

Les postes de cuisinier vont être répartis en accord avec les agents.

Projet à court et moyen terme.

Intervention CGT :

Lors des travaux réalisés sur l'UPQR les agents de production iront soit sur la cuisine centrale du Perray, soit sur des EHPAD. Les agents étant satisfaits de ce qui leur est proposé, se posent quand même certaines question :

- Pour ceux qui iront sur les EHPAD, auront-ils le droit au CTI comme les cuisiniers des EHPAD ?

- Auront-ils une prime travaux pour les désagréments des travaux comme cela avait été le cas pour les agents de la cuisine centrale du Perray quand celle-ci était en travaux ?

Les agents de la cuisine centrale, ayant une amplitude horaire inférieure à celle des agents de l'UPQR, parlent d'effectuer d'autres tâches pour compléter leur volume horaire. Quelles seront ces tâches à effectuer ?

Réponse : prime : sujet non abordé. Tâches selon le lien sur le site. Autorisation de congés

Votes :

Pour : UNSA, CFTC, CFDT, CGT

Abstention : FO

3-3 Direction Générale Culture et Arts dans la Ville

3-3-1 Musée d'Arts : Promotion du Musée d'arts hors les murs (Avis)

Présentation Mélanie Trevisan, service accueil du musée d'arts. Souhait de remettre en place le dispositif au Jardin des plantes. Les agents sont volontaires pour réitérer cette expérience.

Les agents seront affectés en juillet et août sur une plage horaire de 14h à 16h (sauf conditions météo défavorables).

Dotation d'EPI et de matériel adéquat pour la protection des agents et formation des agents.

Organisation travaillée conjointement avec les agents d'accueil. Appel à volontaires et groupes de travail mis en place à partir d'avril et réunions de service en mai.

Votes :

Pour : à l'unanimité

3-3-2 Édition du Voyage à Nantes 2025 (Avis)

La CGT constate que cette année il y a moins de moyens humains.

Présentation Christelle Fleury-Denne :

Pour le muséum d'histoire naturelle, 10 agents au lieu de 11, postes de non-titulaires qui ne figurent pas sur ces chiffres mais seront sur le planning.

Pour l'Atelier : 7 agents à 6 – atelier fermé le lundi pour pouvoir baisser la charge salariale (budget renfort temporaire vu à la baisse)

Votes :

Pour : UNSA, FO, CFDT, CFTC

Contre : CGT

3-4 Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

3-4-1 Bilan mise en place des astreintes Sécurité Routière dans les pôles (Information)

Alice Barraja revient sur la réorganisation de l'année passée. Un travail de refonte de la mallette est effectué ainsi que sur les modalités RH, etc

Constats : cadre décisionnel à sécuriser – nombre de sorties habituelles

Dans le dossier se trouve le détail des rencontres avec les agents et temps d'échanges avec les cadres ainsi que la présentation du plan d'actions aux directeurs.

Remarque de la CGT : bilan de l'astreinte positif quant au respect du temps de repos et temps de travail.

Toutefois, la mise en place des cellules de crise n'est pas homogène.

Est-il prévu une amélioration ou un dispositif unique ?

Mme Barraja : démarche pour harmoniser l'organisation entre les pôles : validation de la part des directeurs pour organiser des petites cellules de crises et entraînements à venir.

Un bilan a été présenté lors des réunions de fin avril /début mai.

Toutes les propositions évoquées sont en cours d'instruction.

La formation se poursuit dans chaque pôle.

La surcharge des agents est clarifiée par des règles (les cellules de gestion veillent au respect de ces règles).

M. Vasseur précise que le cadre des astreintes est bien respecté : temps de récupération suivant la semaine d'astreinte + matinée de récupération suite à une intervention de nuit.

3-4-2 Pôle Nantes Centralité : Bilan astreinte propreté urbaine (Information)

Présentation Eric Bouchet + Tiphaine Cadoret : présentation de la méthode et présentation de l'astreinte avec le nombre des agents d'astreinte (du mardi au mardi).

Présentation des faits marquants et retour des agents suite questionnaires et rencontres sur les centres techniques.

Les agents du service graffitis sont appelés pour des missions ne relevant pas de leur fiche de poste et indemnités kilométriques non payées depuis 2024.

CGT : formation des encadrants et temps de repos : information à redonner aux agents + page 6 : répartition des agents réels répartis sur le centre technique ???

Astreinte du mardi au mardi afin de pouvoir avoir 35 heures consécutives de repos donc pas de travail le lundi (en revanche il peut être sollicité). Les cas d'un agent travaillant 9 jours d'affilée sont rares. Le cadre opérationnel sort systématiquement pour valider la nécessité de sortir et est présent sur l'intervention.
Effectif théorique : 13 agents au service graffitis. Recrutement en cours de temporaires.
Les agents demandent moins de temps entre 2 astreintes : pas de dérogation.

La CGT souligne que sur les tableaux d'effectifs d'agents en astreinte : moins de 13 agents !

3-4-3 Pôle Erdre et Loire : Evolution de la variante horaire des agents du nettoyage en régulière au CT du Perray (Avis)

Les agents souhaitent travailler 7h45 et non 7h15.
Variante du matin : 7h45/13h
Variante journée : 7h15/12h – 13h/16h
7 agents du nettoyage qui embauchent à 13h30 et souhaiteraient donc embaucher à 13h.

Votes :
Pour : à l'unanimité.

3-4-4 Direction Risques et Protection des Populations : Planning des opérateurs CRAIOL (Avis)

Difficultés en cas d'évènements météo : sous-effectif face aux appels.
Augmentation des mails et de procédures + complexes et différentes suivant les collectivités.
Jusqu'en 2025 : 8 opérateurs + 2 responsables qui se relaient 2X12 heures sur un cycle de différents créneaux avec adaptation 15 jours avant.
1 opérateur d'astreinte du lundi au lundi.
Du fait des évolutions : 9ème opérateur et 1 poste administratif (sur un planning classique), un nouveau planning pour les opérateurs afin de pouvoir réunir plusieurs opérateurs et présence d'un responsable.
4 opérateurs en journée. Sur un cycle de 8 semaines, les cadres peuvent être 3 semaines sans voir un opérateur.
Groupe de travail sur cette évolution de planning tous les lundis depuis 3 mois. Il en résulte 3 versions et choix du planning 8 : cycle de travail de 9 semaines. Astreinte doublée. Pas d'incidence sur samedi et nuit. 1 mercredi travaillé.
Le nouveau planning devrait rentrer en vigueur au 1^{er} septembre.

Lien avec la médecine préventive : bilan dans 1 an.
Le DrThomas souhaite une périodicité à définir pour ce suivi.

Votes :
Pour : à l'unanimité

3-4-5 Direction des Déchets : changement locaux et horaires de travail des chauffeurs de la régie Déchetterie/réemploi (Avis)

Présentation Rodolphe Moreau et Nathalie Moriceau : changement de locaux et horaires de travail.
Changement de locaux : 7 agents sont impactés. Le local du centre ville est amené à déménager rue d'Allemagne. Concertation avec les agents + visite avec les représentants du personnel.
Déménagement prévu en juin mais suite au retard des travaux : automne.

2 chauffeurs sont impactés par les changements d'horaires : évolution dans leur mission à la demande des agents qui souhaitent commencer plus tôt le matin pour finir plus tôt l'après-midi.

Les 2 activités seront bien distinctes. 1 employé sur site avec un mur qui sépare les 2 locaux. Les modulaires extérieurs (bureau) et zone espace de vie et repas à l'intérieur du bâtiment.
Pour la CGT, il serait plus judicieux de commencer à 6h30 au lieu de 7h. Entre 7h et 8h les conditions de circulation seront les mêmes sachant que la circulation sur le périphérique devient dense vers 7h15. A partir de 6h30, les aller-retours se feront plus rapidement et sereinement. Les éco-points auront plus de chance d'être opérationnels à l'ouverture.

Vous parlez de 5 chauffeurs, avant, il y avait 1 chauffeur supplémentaire, il a changé de service, sera-t-il remplacé ?

Pour les soucis récurrents de manque de chauffeurs. En effet, chaque semaine, il nous est rapporté par les responsables de ces services qu'il y a un manque de chauffeur pour faire les vidages demandés par les agents.

La direction n'a pas eu cette demande : à voir si possible suivant nécessité de service

Manque de chauffeurs :

5 chauffeurs titulaires dont 1 non remplacé + 1 chauffeur en mission qui pourra postuler sur le poste.

Visite prévue à l'automne avec les organisations syndicales.

Votes :

Pour : UNSA, FO, CFTC, CFDT

Abstention : CGT

3-5 Direction Générale Citoyennetés et Territoires Solidaires

3-5-1 Direction du Protocole et des Relations publiques : Expérimentation – Organisation – Service son multimédia et logistique événementielle (Avis)

Annabelle Verrougstraete présente le service et constate que depuis 2 ans il est difficile de mobiliser les agents en soir et week-end. Jusqu'à aujourd'hui c'était sur la base du volontariat avec paiement des HS.

Afin de pouvoir garantir le service public et faciliter les plannings et garantir le temps de travail uniforme à tous les agents + préserver la santé des agents.

Expérimentation sur variante 6 (8 h par jour) pour l'unité son (5 agents) et pour l'unité logistique avec des horaires de travail du matin ou la journée.

Travail du week-end : modèle A

Les chefs d'équipe pourront être en horaires variables décalés.

Changement d'horaires toutes les 9 semaines.

Travail du week-end : HS

Lundi non travaillé si travail du week-end

Imposer 3 semaines de congés sur la période estivale entre 15 juillet et 15 août et 1 semaine en fin d'année.

Avantages pour les agents : planning fixe qui permet d'anticiper + conservation des HS du week-end + sujétion métiers + planning qui correspond à l'organisation du service + cohérence entre tous les agents.

Mise en place du 2 juin au 17 juillet : journée classique

Points d'étape : mi-juillet et mi-octobre pour confirmer l'expérimentation.

La CGT demande si prise RTT imposée

Assujetti aux 1607 heures : sujétion si congés imposés.

Dans le cadre de l'expérimentation : pas au 1607 heures mais 1580.

Votes :

Pour : UNSA, FO, CFDT, CFTC

Contre : CGT

3-6 Direction Générale Fabrique de la Ville

3-6-1 Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

Présentation Samia BOUTERA / Eric FAVENNEC

3-6-1-1 Aménagement horaires d'été pour le service distribution (Avis)

Suite aux enjeux d'intervention sur la voie publique, les agents demandent un aménagement horaire (65 agents). 15 minutes de travail supplémentaire pour générer des RTT et maintien des titres restaurants.

Idée : ne pas mobiliser plus les astreintes + proposition de ces horaires entre 31 juillet et 31 août.

Mise en œuvre : été 2025 avec évaluation conjointe entre chef de service et agents.

La CGT propose que les agents de Nature et Jardins puissent bénéficier de ces aménagements horaires

Votes :

Pour : à l'unanimité

3-6-1-2 Aménagement horaires d'été pour le service Diagnostic Installations Privatives et Réseaux Assainissement (Avis)

Concerne 8 agents : horaires d'été du 1^{er} juin au 30 août.

Travail sur une journée continue (7h à 14h30)

Votes :

Pour : à l'unanimité

3-6-1-3 Modification variante horaires pour les agents de maîtrise de la Distribution (Avis)

Evolution des agents de maîtrise qui encadrent : passage de la variante 5 à la variante 6 c'est à dire effectuer 15 minutes de plus pour engendrer des RTT.

Mise en œuvre : 7 juillet 2025

Évaluation pour voir si cela convient.

Votes :

Pour : à l'unanimité

3-6-1-4 Changement variante horaires de travail service QSE (Avis)

Demande des agents pour mise en œuvre des horaires variables décalés pour 4 agents (amplitude max 7h /19h30)

Votes :

Pour : à l'unanimité

3-6-2 Direction Nature et Jardins : Aménagement horaires (Avis)

Gardiennage et maintenance jusqu'à 20 heures (sur toute la période d'ouverture du parc).

Le week-end travaillé sur 2 correspond à la nécessité de service avec 2 renforts sur la saison haute (sur 7 mois de l'année et surplus en saison haute).

Intervention de la CGT :

Les modalités d'horaires en haute saison sur la variante 10h-13h / 15h-20h qui nous sont présentés aujourd'hui dans ce dossier posent question :

La direction nous informe que ces horaires ont été calqués sur ceux de l'équipe tourisme et jardin situé au Jardin des Plantes. Or, après en avoir échangé avec les agent-es, il s'avère que cette variante horaire n'y est pas présente, les agent-es finissant au plus tard à 18h15 en haute saison.

De plus cette nouvelle variante horaires a été dissuasive pour les agent-es de tourisme et jardin qui souhaitaient postuler au sein de cette nouvelle équipe (soit afin de changer de site ou bien pour convenance personnelle comme par exemple pour se rapprocher de leur lieu de résidence).

La CGT se demande pourquoi cette fermeture tardive doit être effectuée par les agent-es alors que la direction a fait le choix de pérenniser l'externalisation de la fermeture des parcs en période estivale, donc en haute saison, par une société privée.

Toutefois ne nous méprenons pas, la CGT défend l'emploi statutaire au sein des services publics et s'oppose à toutes formes d'externalisation. Néanmoins la direction ayant fait le choix de cette dernière, les modalités de fermeture par les agent-es sur cette variante horaire suscitent notre interrogation.

Quid de l'articulation vie privée / vie professionnelle pour les agent-es du P.A.S qui seront en poste sur ce site ?

La CGT est intervenue aussi sur les effectifs de cette nouvelle équipe constituée de 4 agent-es + l'encadrant avec 2 renforts en périodes de haute saison intervenant sur trois sites dont le Jardin Extraordinaire, les Oblates et le square Schwob (en comparaison l'équipe du Jardin des Plantes est composée de 6 agent-es + l'encadrant intervenant sur un seul site).

La CGT rappelle à la collectivité que les équipes du P.A.S se retrouvent régulièrement en difficulté à cause d'un taux d'absentéisme élevé, augmentant ainsi la fréquence de rotation des plannings des agent-es.

Votes :

Pour : FO, CFTC

Abstention : CGT, UNSA, CFDT

3-7 Direction Générale Ressources

3-7-1 Département des Ressources Numériques : Mise en place d'une astreinte permanente de sécurité relative à la cybersécurité (Avis)

Expérimentation dans le cadre des J.O. mis en place en lien avec le CRAIOL.

Objectif : faire face aux cyber-attaques : surveiller le site web, sites sécurisés.

Limiter les interventions sur site pour une intervention à distance.

Recrutement en cours afin de pouvoir avoir un roulement de 4 à 5 astreintes annuelles (dotation prévue).

Information globale aux responsables d'unités.

Intervention de la CGT :

Pour la CGT, la mise en place d'astreinte semble plutôt une bonne chose car il y a des services H24 7/7 : police municipale, citadelle, CRAIOL, etc.

Il nous semble donc normal que les infrastructures informatiques tournent H24 7/7.

Néanmoins, l'an passé, l'organisation pour les JO a été catastrophique, nous avons eu le sentiment que rien n'était réellement cadré, ce qui a engendré beaucoup de stress et de tension, notamment au service Production.

D'une manière générale, les agents au DRN sont très méfiants envers les directives cyber, car tout est toujours très flou, sans cadre, sans logique...

Dans ce dossier on parle d'une mise en place en septembre mais personne côté DIS n'a le temps d'y travailler d'ici septembre, tous sont d'ores et déjà débordé...

Lors d'une présentation à tous les cadres du DRN, ces astreintes ont été présentées, mais d'une manière un peu différente de ce document :

- *C'était basé sur le volontariat... or le document montre plutôt l'inverse, il y aura des volontaires obligatoires.*
- *Au service Production, un seul agent volontaire sur 20/30 personnes pour le moment...*
- *C'était ouvert au cadres et techniciens... or c'est désormais réservé aux cadres DRN.*

Pour la CGT, il y a plusieurs angles morts dans ce dossier :

- *On va demander à des gens qui n'y connaissent pas grand-chose, de couper l'infrastructure SI de la métropole en dehors des heures de travail, et rien n'est dit sur le retour à la normale.
=> Très concrètement, dans l'équipe réseau et téléphonie, il y a une grande inquiétude pour savoir comment ils vont retrouver leurs infrastructures le matin
=> Quid des responsabilités ? une coupure des infras a des impacts sur les agents et usagers...*
- *Il est prévu un retour normal pendant les horaires de travail.
=> Ça fait donc l'impasse sur les services de la métropole ouverts en dehors de ces horaires : bibliothèques par ex...
=> On peut se retrouver avec une coupure pour ces services pendant tout un weekend.*
- *Le montant des astreintes est très faible pour être motivant...*
- *Les agents souhaiteraient avoir les procédures pour décider d'isoler l'infrastructure informatique ?
=> la vision cyber est que la personne d'astreinte doit faire une analyse d'impact... et là ça devient tout de suite nettement plus compliqué : ça voudrait dire qu'un samedi à 2h du matin, il faudra*

décider si oui ou non il faut tout couper pour le weekend... Dans ce cas, pourquoi l'astreinte ne concerne pas QUE les spécialistes, c'est-à-dire l'équipe cyber ?

Et enfin, Il est précisé qu'il faut 14 personnes pour pratiquer les astreintes... Soit la totalité des cadres concernés. L'aspect volontaire est donc biaisé à notre sens.

Il est précisé également qu'il faut 2 cadres d'astreintes par semaine (1 titulaire + 1 suppléant), et que 14 personnes seront concernées par les astreintes.

Ça fait donc un temps d'astreinte de (52 semainesX2 agents) /14 personnes = 7 semaines et demi par personnes.

Or le document mentionne 4 semaines d'astreintes seulement.

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention : CGT