



## SYNDICATS TERRITORIAUX

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

### COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL Séance du 4 décembre 2025

Déclaration préalable CGT sur la tenue de nos séances :

*Nous souhaitons aujourd'hui vous faire part de nos ressentis de mandatés F3SCT pour la CGT, sur la tenue de ces séances plénières. Vous êtes certes en fin de mandat, mais nous, représentants du personnel, pas encore.*

*Tout d'abord, nous constatons, au fil des années et de manière globale, une certaine forme d'appauvrissement des ordres du jour.*

*A raison de 5 séances par an, hormis lors de la présentation des bilans annuels, celles-ci se tiennent désormais très souvent sur une demi-journée, et voient portées à leur ordre du jour des dossiers tels que la mise en place d'astreintes, le déploiement de la vidéosurveillance ou encore des modifications relatives à la gestion du temps (différentes variantes RTT, horaires décalées etc). Certes ce sont des sujets qui doivent être soumis à la F3SCT mais nous nous étonnons que pour 10 000 agents, l'Administration aient aussi peu de sujets à aborder avec les organisations syndicales en matière de de prévention, sécurité et conditions de travail dans les services.*

*De plus, les syndicats sont tenus d'envoyer leurs questions au préalable, normalement pour l'élaboration de l'ordre du jour de la séance. Or, non seulement les questions des syndicats ne sont jamais retenues à l'ordre du jour en tant que tel, elles font l'objet d'une réponse écrite lors d'un point « réponse aux mandatés », mais nous allons jusqu'à recevoir l'ordre du jour prévisionnel avant même d'avoir transmis nos questions.*

*Enfin, lors des F4SCT, qui sont très riches et très denses en échanges, nous déplorons malheureusement que la présence d'élue se fasse de plus en plus rare. C'est bien dommage, car au-delà du projet politique, c'est pourtant l'occasion de prendre la mesure du volet social qui accompagne ces projets, de l'engagement des agents mais aussi de leurs conditions de travail.*

Mme BASSAL répond qu'elle délègue à ses collègues élus d'être présents en F4SCT et constate également beaucoup d'absences de leur part, ce qu'elle déplore.

M. JASPARD répond qu'un certain nombre de sujets sont traités dans des réunions de travail transverses (réunions dans lesquels les élus ne siègent pas).

#### APPROBATION PROCÈS VERBAL :

Approbation du procès-verbal de la F3SCT commune du 25 septembre 2025 : approuvé à l'unanimité

## QUESTIONS DES MANDATÉS

Concernant les équipes volantes, le DRH répond qu'il s'agit du périmètre d'EDC, actuellement en pleine réorganisation.

## DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

### **3-1 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

#### **3-1-1 Direction des Sports : Installation de la Vidéoprotection piscine de la Petite Amazonie**

Annonce de l'Administration d'un report en F3SCT de février en raison d'un manque de précisions sur certains aspects du dossier.

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

#### **Service Prévention Sécurité au Travail : Dispositif Chef d'Etablissement (Information)**

Démarche interne qui concerne l'ensemble des directions.  
Commande du DGS. Concerne 500 établissements  
Organisation responsables/ délégués/relais  
Expérimentation DGCAV et DGCITES

1 jour de formation

*Intervention CGT :*

### **Un transfert de responsabilités vers les agents**

*Les documents fournis montrent clairement que la collectivité reconnaît plusieurs régimes de responsabilités — administrative, civile et pénale — susceptibles d'être engagées.*

*Or, malgré la mise en avant d'outils et de guides (en cours de réalisation), nous constatons surtout un déport de responsabilités opérationnelles sur les agents, sans garantie réelle de moyens pour exercer ces missions.*

*Il n'est pas acceptable que des agents, souvent déjà en surcharge, deviennent les premiers exposés en cas de problème lié à l'état du bâtiment, aux équipements ou à une défaillance technique qui ne dépend absolument pas d'eux.*

*Concernant la charge de travail, le dispositif impose un ensemble très large d'obligations : hygiène, sûreté, sécurité incendie, qualité de l'air, suivi technique, évacuations, accueil des entreprises extérieures, registres, audits... Pourtant, il n'est prévu :*

*ni renfort humain,  
ni temps dédié,  
ni compensation financière,  
ni réorganisation du travail.*

*Il est tout simplement impossible de charger ainsi les agents sans évaluation préalable, et encore moins sans ajustement des moyens.*

*D'autre part, la formation annoncée (une journée pour les responsables, une demi-journée pour les relais) est très loin de couvrir l'ensemble des compétences nécessaires. On parle ici de sécurité incendie, d'hygiène, de réglementation ERP, de risques sanitaires, de gestion technique, de responsabilités juridiques... Ce n'est pas en une journée que l'on devient opérationnel et sécurisé.*

*Pour la CGT, cela revient à délivrer des responsabilités sans donner les compétences pour les assumer, ce qui est dangereux pour les agents et pour les usagers.*

*Ce dispositif prévoit également que la « personne la plus hiérarchiquement élevée présente sur site » devienne d'office délégué.e n°1.*

*Cela signifie que des agents pourront être désignés sans formation préalable, sans volontariat et sans évaluation de leur aptitude.*

*Pour la CGT, cette logique est inacceptable et contraire à la notion même de qualification et de consentement éclairé.*

*Confier à des agents de nouvelles responsabilités liées à la sécurité, avec la menace implicite d'être mis en cause en cas de problème, c'est introduire une pression et une charge mentale considérables.*

*Aucune analyse préalable des risques professionnels — notamment psychosociaux — n'a été réalisée.*

*Ce point, à lui seul, suffit à démontrer que le dispositif n'est pas prêt.*

Réponse de l'Administration :

Exercice d'évacuation : on s'aperçoit que les agents ne sont tout simplement pas là, en raison du déploiement du télétravail. Cela permet de reposer les dispositifs et de les ajuster en fonction de l'évolution de nos fonctionnements.

L'objectif n'est pas d'avoir des spécialistes.

Sur les questions de la rémunération, il s'agit d'acquisition de compétences qui rentrent dans un fonctionnement général.

La sécurité des personnes passe avant la sécurité des biens.

### **3-1 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

#### **3-1-2 Direction de l'Inclusion sociale : Organisation et conditions de travail de l'Equipe Mobile d'Aide du CCAS**

Le CA du CCAS de juin a approuvé la création d'une équipe pluridisciplinaire de travail social de rue, ainsi que le CST de juin.

Déploiement de 5 postes : 2 infirmiers, 2 travailleurs sociaux + 1 resp Conseiller territorial socio-éducatif.

L'équipe est rattachée au service urgences sociales de Nantes, prise de poste au CCAS + recherche de locaux en hyper-centre pour avoir un SAS intermédiaire pour les populations éloignées des procédures administratives.

Les recrutements sont en cours, l'équipe est en train de se constituer. 1 binôme est en immersion, en formation avant d'aller sur le terrain.

#### **Intervention CGT :**

*La CGT a pris acte de la création d'une équipe mobile d'aide visant à renforcer l'action sociale auprès des publics les plus précaires, lors de la présentation du dossier en CST de juin dernier.*

*Celui ci voyait la collectivité se substituer à un Etat défaillant mais pour seulement 3 ans ! Et de fait, en recrutant du personnel non permanent.*

*Il nous semble toujours dommageable de proposer un tel outil sur une durée limitée en expérimentation. Nous pensons toujours que ce service sera certainement efficace mais ne permettra probablement pas en 3 ans d'atteindre la situation qui le rendrait inutile.*

*Cela dit, nous émettons aussi des réserves concernant les conditions et la charge de travail des futurs agents et agentes des équipes de terrain comme du responsable d'équipe.*

*En effet, l'exposition aux risques psychosociaux des équipes, bien que IDE ou TS formées sur le sujet, va nécessiter un accompagnement renforcé. Les analyses de pratiques annoncées (en groupe mixés avec le PLHUS) vont certes permettre un travail en transversalité, mais seront-elles suffisantes au soutien nécessaire des agents et agentes ?*

*Les objectifs de ce nouveau service proposé aux plus précaires sont de permettre une proximité, un accompagnement sur mesure, d'apporter une expertise hors des murs, sans se substituer aux dispositifs déjà existants. Cela évidemment pour répondre à un besoin identifié et qui laisse présager d'une forte activité.*

*En parallèle aux actions sur le terrain, s'ajoutent les temps administratifs de recherche et réponses aux besoins ou orientation des usagers, la fonction de veille et d'observation sociale et surtout l'indispensable articulation avec les dispositifs existants qu'ils soient d'État ou associatifs, et l'on peut présager qu'il y aura certainement besoin de beaucoup de ces temps de coordination.*

*Comment seront répartis ces différents temps de travail dans la journée ? dans la semaine ? Est-ce que le travail sur le terrain laissera assez de place aux missions administratives tout aussi importantes ?*

*Nous aurions apprécié une présentation des fiches de poste pour pouvoir en juger.*

*Enfin la création de 2 équipes seulement sera t elle suffisante ?*

*Beaucoup de questions restent en suspens, et nous espérons qu'elles trouveront réponses et ajustements positifs lors du suivi programmé dans un an. Pour toutes ces raisons, nous nous abstenons sur ce dossier.*

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT

### **3-2-1- Direction du patrimoine et de l'archéologie : impacts organisationnels de l'ouverture exceptionnelle du Chronographe en janvier 2026**

Pour marquer la réouverture du musée au public, à l'occasion des Journées Européennes du Patrimoine et du Matrimoine le week-end des 20 et 21 septembre 2025, le Chronographe propose une exposition centrée autour du projet collectif de recherche (PCR) du service de Recherche archéologique de Nantes Métropole, intitulée « Ceci n'est pas qu'un paysage ! Archéologie, environnement & imaginaires ».

Après une année de fermeture, le Chronographe souhaite rester ouvert aux publics. Cette dérogation est justifiée par la récente ré-ouverture de l'équipement, par la période de travail « hors-les-murs » et de préparation qui s'est organisée pendant les travaux et parce que les opérations de maintenance et d'entretien effectuées dans le bâtiment ont été en partie réalisées pendant la durée des travaux.

## **2. Les objectifs**

Cette ouverture de l'équipement pendant la période habituelle de fermeture aux publics est une exception dans l'organisation pour l'année 2026. Elle a plusieurs objectifs :

- optimiser la présentation de l'exposition temporaire actuelle,
- poursuivre sans discontinuité une programmation culturelle et pédagogique dans la durée,
- préparer l'installation de l'exposition temporaire suivante.

Réouverture exceptionnelle en janvier, après 1 an de travaux.

Intervention CGT :

*La CGT entend la logique culturelle et stratégique qui motive l'ouverture exceptionnelle du Chronographe en janvier-février 2026, dans un contexte de réouverture après travaux et de volonté de continuité de programmation.*

*Cependant, cette décision modifie de manière non négligeable les conditions d'exercice et d'organisation du travail des agents concernés.*

*La CGT souligne que ces modifications interviennent **sans réelle période de récupération collective** après une année de fermeture et de réinstallation, et qu'elles impactent directement les rythmes professionnels et personnels des équipes.*

### 1. Travail le week-end

- *Extension du travail dominical sur janvier-février 2026.*
- *Bien que les agents permanents ne soient mobilisés qu'un dimanche sur quatre, cela rompt avec le rythme annuel de repos établi depuis 2017.*
- *Les médiateurs temporaires travailleront un week-end sur deux : risque de fatigue et de déséquilibre vie privée / vie professionnelle.*

### 2. Conditions de travail en site ouvert

- *Les opérations de montage et démontage d'exposition se feront en présence du public, cela va créer des contraintes supplémentaires de sécurité et de charge mentale.*
- *Le DUERP devra intégrer ces nouveaux risques.*

### 3. Moyens humains et logistiques

- *Le recours annoncé à des régisseurs et logisticiens supplémentaires doit être **confirmé et sécurisé**.*
- *La direction par intérim participant aux week-ends est un signal positif mais ne compense pas les besoins structurels.*

### 4. Dialogue social et suivi

- *Le projet est déjà très avancé avant avis formel de la F3SCT, ce qui limite, une fois encore, la portée effective de la consultation.*
- *Un **bilan à 6 mois** est indispensable pour mesurer les effets sur les conditions de travail, la fatigue et le climat d'équipe.*
- 

La CGT demande expressément :

- *la **confirmation écrite des renforts techniques et logistiques**,*
- *la **prise en compte dans le DUERP** des risques liés au travail en site ouvert,*
- *la **garantie d'une compensation** pour le travail dominical exceptionnel,*
- *la **présentation d'un bilan à 6 mois** en F3SCT,*
- *et la **confirmation du retour à une période de fermeture normale en 2027**.*

*La CGT restera vigilante quant à la charge réelle de travail, à la fatigue induite par la réouverture prolongée et à la reconnaissance de l'engagement des agents du Chronographe.*

Réponse de l'Administration :

La collectivité a eu recours à une prestation de régie.

Effectivement il y a un montage d'exposition mais pas au même niveau que celui du public. Il n'y a pas de risque puisqu'il y a un accès direct avec l'extérieur (en sous-sol).

Les plannings ont été faits en concertation avec les agents.

Sur le poste de régie, la directrice ne dispose pas des crédits mais serait favorable si possibilités

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT

### **3-3 Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité**

#### **3-3-1 Pôle Erdre et Loire : Organisation de l'astreinte du service Maintenance Eclairage Public Régulation Trafic (Avis)**

Les agents d'astreinte d'exploitation sortent systématiquement sur leur semaine d'astreinte. La fréquence est en moyenne de 3 à 7 par an au regard des effectifs actuels.

Aussi, sur une astreinte commençant le vendredi, il s'avère toujours nécessaire de bénéficier d'un jour de repos (au titre des 35h de repos hebdomadaire) avant la prise d'astreinte.

Pour cela, ce « RH » octroyé par la collectivité se substituera aux jours de RTT actuellement utilisés par les agents.

Par ailleurs, le repos de sécurité, conformément à la fiche astreinte et permanence du guide du temps de travail, correspondra forfaitairement à la matinée suivante de travail, si l'agent n'a pas pu bénéficier de 11h de repos avant son intervention d'astreinte, et s'il est sorti au moins une heure entre 22h et 7h du matin.

Ainsi, les binômes seront normalement constitués pour le travail de l'après-midi.

Comme prévu par le réglementaire, ce repos pourrait exceptionnellement être porté à la journée entière du lendemain au regard d'une pénibilité particulière vécu pendant la nuit d'astreinte. Cette décision sera prise par la direction.

Enfin, dans la mesure du possible, le pôle mettra en place progressivement les outils et mesures permettant d'éviter que la durée totale effective de la semaine de travail dépasse les 48h par agent.

*Intervention de la CGT :*

*A la vue du grand nombre d'interventions et forcément les difficultés d'organisation, la modification des astreintes était nécessaire et demandée par les agents du service MEPRT.*

*Les agents ont donc beaucoup échangé avec leur direction, afin d'améliorer le système et d'obtenir les aménagements qui sont présentés aujourd'hui. Leur retour est globalement positif, même s'ils restent attentifs sur la mise en œuvre dans les prochains mois et vigilants sur les temps de repos de sécurité, les bornes horaires, les temps de travail hebdomadaires etc. Un bilan est prévu en milieu d'année prochaine afin d'évaluer et d'ajuster si besoin, nous aimerions un retour en F3SCT.*

*Si cela fonctionne, pourquoi pas mettre en place cette organisation dans d'autres services comme les pôles de proximité par exemple, pour l'astreinte sécurité routière et l'astreinte de viabilité hivernale.*

Réponse de la Direction :

Ok pour le bilan

Votes : Pour à l'unanimité

#### **3-3-2 Direction Risques et Protection des Populations**

##### **3-3-2-1 Mise en place d'une astreinte de sécurité « gestion de crise » (Avis)**

*Demande de report - Intervention au nom de l'intersyndicale CGT – CFDT – UNSA – CFTC – FO :*

*Compte tenu du calendrier de mise en œuvre envisagé à partir du 5 janvier sans qu'un planning, ni de formation ne soient planifiés à ce jour.*

*Il nous semble aujourd'hui plus pertinent de reporter ce sujet à une prochaine F3SCT et prendre le temps de partir sur de bonnes bases.*

*Cela permettra de préciser l'objet et le cadre du projet d'astreinte qui nous paraissent à ce jour trop flous bien que nous sommes persuadés de son intérêt pour la continuité de la gestion des crises en Heures non Ouvrables.*

*Des questions ont été renvoyées par les agent.e.s à leur hiérarchie en vue d'un échange du 1<sup>er</sup> déc.*

Ces questionnements ont été soulevés par les 4 agents de l'Unité Préparation et Gestion des Crises : les 2 A et 2 B, dont l'astreinte a été présentée comme optionnelle c'est-à-dire sur la base du volontariat contrairement aux autres agents (Responsable des 3 Unités du service, Responsable service + Directrice DRPP) qui leur est imposée.

Les principaux éléments qui questionnent :

- Le contour des missions qui ne précisent pas ce qu'est ou n'est pas l'astreinte. Il semblerait que les missions ne soient pas de remplacer le DG de permanence (qui a déjà une astreinte sécurité), ni de déployer les moyens de soutien à la population (exemple : ravitaillement) mais ce n'est pas écrit dans la note F3SCT. Puisque cette astreinte vient en complément du DG de permanence qui assure aussi une astreinte de sécurité pour la Ville de Nantes, il semble nécessaire de préciser quels sont les périmètres de responsabilité respectifs et pour quels besoins l'astreinte gestion de crise est sollicitée en appui du DG de permanence (et pour quelles missions elle ne l'est pas).
- Le caractère opérationnel ou dérogatoire par les agents qui peuvent faire l'astreinte sur la base du volontariat : notions non inscrites au projet F3SCT ni dans la fiche de poste. Les modalités pour nous prononcer volontaire ou pas ne nous ont pas été communiquées.

(Réponse lors d'une réunion le 1<sup>er</sup> Décembre : Obligatoire)

- La faisabilité de la mise en œuvre au 5 janv alors qu'aucune formation, qu'aucun document ressource d'astreinte et aucun planning ont été planifiés à ce jour

Réponse de l'Administration :  
Report accepté à la F3SCT de février

### **3-3-2-2 Astreinte Cellule Opérationnelle Prévention des Risques Environnementaux (Avis)**

*Demande de report : Intervention au nom de l'intersyndicale CGT – CFDT – UNSA – CFTC – FO :*

*Il a été présenté en comité de suivi le 13/11 les modalités de mise en place de l'astreinte relative à la lutte contre les pollutions et la prévention des risques environnementaux. L'organisation proposée en 4<sup>ième</sup> point stipule qu'au vue du niveau d'expertise requis et de la responsabilité engagée l'agent pourra si nécessaire solliciter l'appui d'un de ses collègues en renfort.*

*L'astreinte doit -elle être alors envisagée deux par deux soit tous les 15 jours ?*

*- A noter le point 3 du présent dossier indique que la planification des astreintes sera établie sur l'année avec la nécessaire sollicitation de l'ensemble de l'équipe de la COPRE sans tenir compte d'un agent en temps partiel thérapeutique à ce jour. Quelles sont alors les modalités de mise en place au 5 janvier ? et quelles sont les modalités en cas d'absence d'un des agents.*

*-Le point 6 indique que la gestion du temps de travail respecte les principes d'applications et garanties précisées dans la fiche 2.8 Astreintes et Permanences du guide de temps de travail applicable à la ville de Nantes, Nantes Métropole et le CCAS.*

*Il n'est pas acté dans le dossier, le caractère dérogatoire de la récurrence de l'astreinte soit, une pause de 3 semaines et non 4.*

*-Il n'est pas indiqué non plus le caractère transitoire de 6 mois (et non 1 an) permettant d'anticiper les besoins de recrutements supplémentaires pour tenir une astreinte opérationnelle.*

*-Dans le dossier sur l'évolution des règles de gestion temps de travail et de mise en conformité avec l'article 47 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique au sein de la ville de Nantes, son CCAS et Nantes Métropole de 2021 définit des sujétions par métier qui permettront aux agent.e.s concerné.e.s de bénéficier de jours de sujétions. Cette fréquence d'astreinte ouvre droit à 3.5 jours de sujétions. Les agent.e.s n'ont pas été informés de ces modalités.*

*Au vu des manques de précisions et d'informations relatives au maintien de bonnes conditions d'astreinte nous demandons le report de ce dossier afin qu'un travail approfondi soit mené avec les agents prenant en compte tous les scénarios et que soit étudiées les demandes des agents de manière objective. Il est essentiel de prendre en compte et de valoriser la flexibilité des agents au service au vue de la récurrence de leurs missions.*

Réponse de l'Administration :

La protection de l'environnement ne connaît pas de bornes horaires et les agents souhaitaient pouvoir continuer à intervenir 24h/24.

Sur les interventions en binôme, il n'y en a pas sur le terrain.

Le responsable a des connaissances fines des éléments sur le terrain.

Les interventions en horaires non ouvrables sont issues d'appels des pompiers en cas de risques chimiques et lorsqu'ils estiment utile la présence de la COPRE.

Il n'y aura plus de sollicitations directes par le SDIS mais par la coordination des astreintes par le CRAIOL.

Donc l'agent ne sera pas seul.

Sur les sujétions : 8 semaines d'astreinte / an et sorties systématiques

Proposition de voir sur une période donnée ce que ça donne

Adjointe au personnel : c'est aussi protéger l'agent (Responsable) que de formaliser les choses pour qu'il ne soit pas sollicité en direct.

Propose un temps de travail ensemble dans 6 mois pour prendre une décision.

Votes :

Contre : à l'unanimité

Donc dossier à représenter en plénière F3SCT.

L'Administration revient vers nous pour voir sous quelle forme

### **3-4 Direction Générale Citoyennetés et Territoires Solidaires**

#### **3-4-1 Direction de quartier Ouest : Horaires des accompagnateurs de projets ETINCELLE (avis)**

La Direction a testé des horaires de fonctionnement

Variante de 7h30/jour du lundi au vendredi pour réussir à fonctionner avec le public jeune concerné.

Les agents accompagnent des projets à l'année. De manière exceptionnelle, 1 à 2 fois par an, au-delà de 19h.

Intervention CGT :

*La CGT prend acte de la volonté de la Ville d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins du public jeune (16–25 ans).*

*Après analyse de la situation, nous nous interrogeons sur ce passage d'un régime d'horaires variables à un régime d'horaires fixes avec RTT (37h30) qui certes peut offrir un meilleur cadre administratif, soulève plusieurs inquiétudes du point de vue des conditions de travail, de la charge horaire et du respect de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.*

#### **1. Rigidification de l'organisation**

- *Le passage à des horaires fixes réduit la souplesse nécessaire aux missions d'accompagnement de jeunes, qui exigent de l'adaptation et de la réactivité.*
- *Risque de multiplication des heures supplémentaires pour absorber les soirées et événements en dehors des bornes horaires.*

## 2. **Horaires tardifs et fatigue**

- *Des amplitudes horaires importantes (jusqu'à 20h le vendredi et de nombreuses soirées jusqu'à 22h).*
- *Risque de non-respect du repos obligatoire de 11h entre deux journées de travail.*
- *Fatigue accrue, notamment lors de la préparation d'événements (SPOT, Coopérative Jeunesse, Top Départ, etc...)*

## 3. **Risques psychosociaux (RPS)**

- *Alternance entre temps d'accueil, animation, coordination et travail administratif, dans des temporalités décalées.*
- *Charge émotionnelle et temporelle pouvant entraîner un épuisement progressif si non encadrée.*

## 4. **Reconnaissance et compensation**

- *Aucune reconnaissance indemnitaire spécifique pour les horaires atypiques.*
- *Les heures supplémentaires sont prévues mais risquent d'être sous-estimées.*
- *Nécessité d'une valorisation statutaire du métier d'accompagnateur jeunesse.*

*Il apparaît qu'un manque de concertation en amont a entouré la préparation de ce dossier. En effet, les agents concernés n'ont pas été associés de manière suffisante (une présentation succincte a été faite par la direction vendredi dernier). De plus, l'un des 2 agents est en congés pour tout le mois de décembre. De ce fait, cela limite les agents et notre organisation syndicale à apprécier de façon complète les enjeux de ce changement (vous consentirez que tous les agents ne sont pas experts en gestion du temps !).*

*Dans un souci de rigueur, de transparence et dans l'intérêt de tous, nous considérons que les conditions ne sont pas réunies pour un examen serein et complet de ce dossier en séance plénière aujourd'hui.*

*C'est pourquoi, au nom de notre organisation syndicale, nous demandons le report de ce dossier à la prochaine F3SCT afin qu'il soit retravaillé avec les agents et surtout que la cellule de gestion puisse leur présenter toutes les modalités pratiques.*

*Constat que les agents ont été concertés sur le fonctionnement mais n'ont pas eu d'explications sur les modalités pratiques RH.*

Réponse de l'Administration :

Les propositions émanent des accompagnateurs donc elle est surprise de l'intervention.

Et expérimentation pendant 15 mois

Votes :

Pour : CFTC, CFDT

Contre : CGT, UNSA

### **3-4-2 Direction vie associative : mise en place de la vidéoprotection Maison de Quartier Madeleine Champ de Mars (avis)**

Suite à des dégradations sur la MQ, et dans la continuité de ce qui a pu être effectué dans les autres MQ, installation de 7 caméras sur les extérieurs pour sécuriser les biens.

Enregistrement sur place, consultable par des personnes dédiées, images gardées 30 jours maximum.

*Intervention CGT :*

*La CGT entend la volonté de la Ville de Nantes de renforcer la sécurité des agents et des usagers de la Maison de Quartier Madeleine Champ de Mars, dans un contexte d'augmentation des incivilités et d'agressions verbales ou physiques.*

*Cependant, la CGT alerte sur les risques de dérive vers une logique de surveillance et sur les effets psychologiques de tels dispositifs dans les lieux de travail.*

#### **1. Respect de la réglementation et des droits des agents**

- *Le projet respecte globalement le cadre CNIL : caméras extérieures uniquement, conservation des images 30 jours, accès limité.*
- *La CGT demande toutefois que soit formalisé par écrit l'engagement que le dispositif ne sera jamais utilisé à des fins de contrôle de l'activité des agents.*
- *La traçabilité de tout visionnage ou extraction d'images doit être garantie et tenue à disposition des représentants du personnel.*

#### **2. Prévention et accompagnement humain**

- *La vidéoprotection ne remplace pas une présence humaine ni un travail sur la prévention des conflits.*
- *La CGT demande :*
  - *Une formation à la gestion de l'agressivité et des situations tendues pour les agents,*
  - *d'un dispositif d'écoute et de soutien psychologique,*
  - *d'une évaluation régulière des incidents.*

#### **3. Transparence et information**

- *Les agents, les usagers et les associations doivent être clairement informés de l'emplacement, de l'angle et de la finalité des caméras.*
- *La CGT demande la **présentation à la F3SCT du plan d'implantation précis** et de l'autorisation préfectorale avant la mise en service.*

*La CGT exige :*

- *L'élaboration d'un protocole d'usage et de traçabilité des images*
- *L'engagement écrit que le dispositif ne sera pas utilisé pour le contrôle des agents*
- *Une formation spécifique des agents à la gestion des incivilités*
- *Un bilan à 6 mois présenté à la F3SCT sur les effets du dispositif et le ressenti des agents.*

*La CGT rappelle que la sécurité au travail doit avant tout reposer sur des moyens humains suffisants, la prévention et la reconnaissance du travail des agents, avant le recours aux outils technologiques.*

Réponse de l'Administration :

La Préfecture impose une signalétique qui doit être apposée

Le visionnage est effectué par le Centre de Supervision Urbain. Enregistrement sur place et non en mairie centrale

Resp MQ + technicien de secteur (3 à 4 personnes maximum)

L'Adjointe au personnel demande un temps ad hoc pour développer toute la doctrine en matière de vidéoprotection et que ce soit également indiqué dans les dossiers de présentation.

Votes :

Pour : UNSA, CFTC

Abst : CFDT

Contre : CGT

### **3-5 Direction Générale Ressources**

#### **3-5-1 Département des Ressources Numériques**

##### **3-5-1-1 Ajustement de l'astreinte cybersécurité (avis)**

Dossier d'ajustement, ouverture à un panel plus large, pour assurer un meilleur roulement, et équilibre vie perso/pro. Appel à candidatures à l'automne pour élever le chiffre à 26 agents pour réduire à 2 à 3 astreintes par an.

Des relais sont assurés entre les agents entre les astreintes (mini-sessions de formation, pour rappel des formations déjà effectuées).

Réactualisation des fiches de poste des agents concernés pour que ces indications soient portées.

*Intervention CGT :*

*La CGT a pleinement conscience que nos collectivités sont et seront la cible d'attaque numérique. Nous devons nous y préparer.*

*C'est dans ce contexte qu'il nous a été présenté un dossier le 27 février dernier en F3SCT, sur lequel la CGT s'est abstenue. Déjà à l'époque nous alertions sur le manque de contenu du dossier. Nous renouvelons notre remarque.*

- Aucune précision de qui est concerné par ces astreintes. Quand seront prévenus les volontaires et les désignés d'office ? Les agents sont en fortes demandes, les astreintes bouleversent les organisations familiales.*
- Pas de périmètre défini. Juste une coupure ou une analyse avant coupure ? Monter une astreinte obligatoire sans connaître l'attendu à quelques semaines de sa mise en place nous paraît inadéquate.*
- Pas d'organisation de reprise d'activité.*
- Comment sera géré les coupures pour les services hors heure ou jours ouvrés ? Autrement dit, l'agent d'astreinte qui coupera le réseau devra t-il répondre aux sollicitations des services impactés ?*

*Très souvent, quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup !*

Réponse de l'Administration :

Uniquement sur la base du volontariat

Il y a un plan de formation, un plan d'accompagnement prévu.

En cas d'attaque, le CRAIOL prévient de l'attaque, et l'agent coupe (procédure définie). Pas de technicité particulière requise.

Ce n'est pas l'agent d'astreinte qui répond aux sollicitations

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT

### **3-5-3 : Département du BATII**

#### **3-5-2-1 Direction Stratégie Patrimoniale**

#### **Service Santé Sécurité des Bâtiments : Point d'étape mesurage radon (Information)**

Constat : Nantes est fortement exposé au radon

Au cours de cette campagne, 150 sites ont été investigués au total (définis en priorité 1 pour la première année) :

- D'après les résultats obtenus, **75 % sont conformes** (résultats inférieurs au seuil réglementaire de 300 Bq/m<sup>3</sup> ;
- 28 présentent des dépassements compris entre 300 et 1000 Bq/m<sup>3</sup> soit 19% ;
- 9 présentent des dépassements supérieurs à 1000 Bq/m<sup>3</sup> soit 6% (résultats disponibles diapos suivantes).

Locaux les plus impactés par des dépassements :

- Locaux spécifiques : chaufferie, local TGBT, stockage, rangement, archives, local informatique, galerie technique, locaux parfois désaffectés ;
- Salle Chlorophylle en mairie centrale : salle de réunion fréquemment utilisée ;
- Bureau Nature et Jardin au jardin des Plantes : bureau occupé ;
- Hall d'exposition du service de portage à domicile de Carquefou : bureau occupé.

Prochaines étapes :

- Programmation des diagnostics complémentaires de Niveau 2 pour identifier les voies d'entrée du radon dans les bâtiments et cibler les travaux de remédiation les plus adaptés ;
- Affichage de consignes d'aération sur la porte des locaux concernés par des dépassements.

*Intervention CGT :*

*Le radon est un gaz radioactif inodore et incolore. Inhalé, il se fixe sur les parties les plus fragiles des bronches et est cancérigène. La maladie se déclare 15 à 20 ans après l'exposition. Les descendants du radon : [polonium](#), [plomb](#), [bismuth](#) sont radioactifs, sont plus difficiles à mesurer et aussi plus dangereux que le radon.*

*la CGT bataille pour protéger la santé des personnels.*

*A ce titre, nous demandons le suivi des agentes et agents qui sont ou ont été exposé·es au radon et que soient menées des actions préventives contre le risque d'exposition dans les établissements.*

*Face au risque majeur que constitue le radon, la CGT rappelle que, selon les termes de l'article L 4121-1 du Code du Travail, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des personnels. A ce titre, il se doit de prendre les mesures de prévention et s'assurer de leur application.*

*La CGT est pleinement investie dans la lutte contre l'exposition des personnels au radon. Nous défendons le droit de pouvoir travailler dans un environnement de travail sûr et sain.*

Réponse de l'Administration :

La meilleure préconisation reste l'aération des locaux et améliorer les systèmes d'aération

Nous sommes sur des mesures qui correspondent à la moyenne nationale