

INTER87



FEYTIAT



MILITANT

N° 1

Un bulletin de vos représentants FSU
élus au Comité Social Territorial
de la Mairie de Feytiat



Chères collègues, chers collègues,

Nous espérons que ce tout nouveau bulletin d'informations syndicales vous séduira. Nous souhaitons qu'il soit le premier d'une longue série. Ainsi que vous allez le découvrir, nous l'avons voulu le plus complet et le plus détaillé possible sur les questions traitées. Cependant, afin que le prochain numéro soit mieux adapté à vos attentes, n'hésitez donc pas à nous faire part de toutes vos remarques. Bonne lecture. Fabrice COMES – Secrétaire de section Inter87-FSU.

A la suite des élections professionnelles, la première réunion du Comité Social Territorial (évolution des instances locales traitant des questions d'ordre collectif, en lieu et place du Comité Technique et du CHSCT – loi n° 2019-828 du 6 août 2019) s'est déroulée salle du Conseil Municipal le 14 juin 2023 à 10h.

Vos représentants Inter87-FSU, majoritaires au sein de l'instance, étaient présents :

- **Fabrice COMES, Marylin CLAUD**
pour les titulaires
- **Pierre BLANCHARD, Alexandre MORLAY**
en tant que suppléants



Un dossier des questions d'Inter87-FSU a été transmis à la direction accompagné des documents préparatoires en amont de la réunion. Ce document est bien entendu à votre disposition sur demande auprès de vos représentants Inter87-FSU si vous souhaitez en prendre connaissance plus en détail.

Même si la plupart des réponses apportées par l'Autorité Territoriale nous ont semblées satisfaisantes, allant dans le sens des agents de la collectivité, quelques autres nous ont laissé perplexes, voire un goût amer ! Concernant ces dernières, nous ne manqueront pas d'y revenir et tenter d'obtenir une meilleure prise en compte de l'intérêt de tous.

QUELQUES SATISFACIONS :



1. **Création d'une salle de repos pour les agents du CTM et du service Gestion des Manifestations dans l'ancien bureau des espaces verts. Cette question récurrente, posée en Comité Technique par vos représentants du personnel depuis plusieurs années a enfin obtenu une réponse favorable.**

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

D'un point de vue réglementaire ...

L'obligation de l'employeur varie avec l'effectif de l'entreprise.

- dans les établissements dans lesquels le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CST ou à défaut des délégués du personnel, doit mettre à leur disposition un local de restauration pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comportant un robinet d'eau potable, fraîche et chaude pour 10 usagers, un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats (article R. 4228-22 du code du travail).

- lorsque le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas est inférieur à 25, l'employeur doit simplement mettre à leur disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Par dérogation à la règle du code du travail selon laquelle il est interdit aux salariés de prendre leur repas dans les locaux affectés au travail (art R.4228-19), l'emplacement de restauration peut, sur autorisation de l'Autorité Territoriale, et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux de travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses (R.4228-23).

2. Grace à la demande de la FSU, des visites auront lieu dans les services par les représentants du personnel. Ces visites permettront d'aller à votre rencontre afin de mieux appréhender le fonctionnement de vos services. Le but sera d'améliorer vos conditions de travail. Elles visent principalement à faire émerger les risques professionnels (il peut s'agir par exemple de « risques psychosociaux »), ainsi que



les dangers graves et imminents qui peuvent frapper les agents, salariés des collectivités. Une programmation sera établie à la rentrée, lors de la prochaine réunion du CST.

Pour bien comprendre...

Il appartient aux représentants du personnel de définir la fréquence de chaque inspection régulière Santé Sécurité Conditions de Travail. Il est bien d'en prévoir au moins une par trimestre. Cela étant dit, selon les conditions de travail et les risques professionnels, en prévoir davantage peut être salutaire. Généralement, elle va se mener à deux personnes au moins. L'objectif d'une inspection régulière SSCT vise à faire émerger les dangers graves et imminents qui peuvent frapper les salariés. Au cours d'une telle visite, il est essentiel de repérer les types de risques et en d'en mesurer leur niveau de gravité.

Le risque professionnel est changeant et dangereux

Les risques professionnels sont très présents en milieu professionnel. On les désigne différemment selon leur nature. Il peut s'agir par exemple de « Risques Psycho-Sociaux » (RPS). Mais les risques peuvent aussi altérer l'intégrité physique des salariés. Dans ce cas, on évoquera plus volontiers la survenance des troubles musculo-squelettiques (TMS). N'oublions pas également la présence de risques responsables des nombreuses maladies professionnelles. Ce qui importe pour lutter contre ces risques, c'est la prévention santé et sécurité au travail. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en ce sens, central dans l'action de prévention. Voir Page 4.

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

Pour détecter les risques, il faut mener une visite très appuyée

Les risques professionnels sont généralement classés en « familles de risques ». Lors d'une inspection régulière SSCT, il est nécessaire de procéder à des prises de mesures. C'est notamment important pour évaluer le risque thermique ou le risque sonore. Ces exemples de risques professionnels impliquent l'utilisation respectivement d'un thermomètre ambiant et d'un décibelmètre. Un laser mètreur sera d'une aide précieuse pour mesurer les espaces et les volumes. Lors d'une visite, il est impérieux de procéder à des évaluations précises. Les dangers du travail naissent souvent à cause d'un manque d'évaluation des risques. Aussi, lors d'une inspection SSCT, il faut savoir interroger les salariés, repérer les problèmes, alerter le cas échéant l'employeur.

Les attributions du comité sont larges et importantes

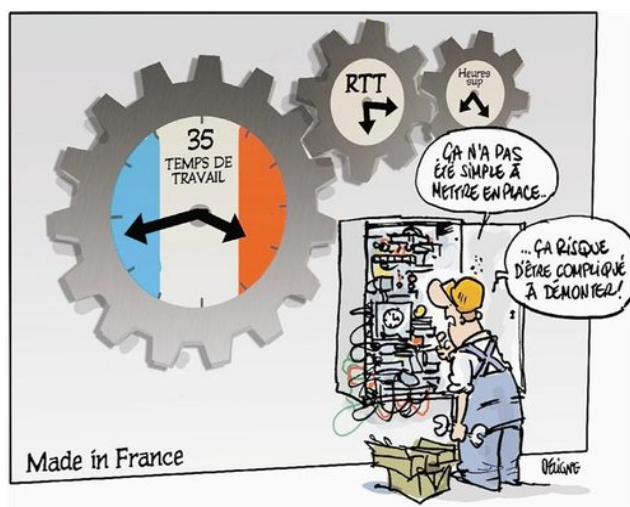
La santé des salariés doit devenir une réelle préoccupation de tous les acteurs de la collectivité. Aux premières loges, l'Autorité Territoriale, mais les instances représentatives doivent jouer leur rôle. Les élus du CST disposent d'heures de délégation pour procéder à l'analyse des risques. Ils peuvent aborder toutes les questions d'hygiène et de sécurité. Lors de leurs inspections régulières, ils peuvent se rendre à tous les postes de travail. L'action collective permet notamment de concourir à l'amélioration des conditions de travail. À l'heure où la qualité de vie au travail est de mise, ce point est donc incontournable.

Pour aborder les sujets portant sur la santé physique et mentale et la protection de la santé en général, une formation s'impose. De même, évoquer le risque grave et les accidents du travail qui en découlent, mérite d'en apprendre les bases. Le Code du travail est dense et les attributions sont larges. Pour aborder au cours des réunions du CST, tous ces sujets, faut-il en maîtriser le contenu ? Le dialogue social ouvre des voies plurielles. C'est par exemple le cas de la consultation du CST pour la mise en place du règlement intérieur de la collectivité. Notons qu'au cours des réunions SSCT, la présence du médecin du travail est un plus. Avoir des experts en santé et sécurité au travail, est essentiel au bon fonctionnement du CST.

LES POINTS DE VIGILANCE :

1. D'après la Direction, plusieurs agents auraient fait remonter leur souhait d'améliorer la communication avec la Direction des Ressources Humaines concernant la gestion du temps de travail et des absences. En réponse, la Direction indique qu'une badgeuse sera installée au CTM.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques, vos interrogations afin que nous puissions être vos porte-parole lors du prochain CST.



2. Mise en place des registres 1. coté de santé sécurité au travail et 2. danger grave et imminent. Ces documents obligatoires étaient disponibles pour les agents il y a quelques années à la suite du travail effectué par le Conseiller de prévention autour du Document Unique. Retirés des différents services, ils ont été retravaillés il y a quelques mois et doivent maintenant être à nouveau mis à disposition des agents de la collectivité pour que d'éventuelles remarques puissent y être consignées. En l'absence de Conseiller de Prévention sur la collectivité et de la réduction du nombre d'Assistants de Prévention est réduite à une seule personne aujourd'hui alors qu'ils étaient 6 auparavant. Nous restons donc vigilants quant à la mise en conformité de la politique hygiène et sécurité sur la collectivité.

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

Pour information :

a. Qu'est-ce que le registre coté de santé et de sécurité au travail ?

Références juridiques : Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment l'article 3-1 : « Un registre coté de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4.

Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également mis à la disposition des agents chargés d'une fonction d'inspection mentionnés à l'article 5 et du comité mentionné à l'article 37. »

Article 4-1 I. : « La mission des agents mentionnés à l'article 4 est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés /.../ dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à la bonne tenue du registre de santé sécurité au travail dans tous les services »

Article 48 : « Le comité prend en outre connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et sécurité au travail. »

Le registre de santé et de sécurité au travail est donc un véritable outil de communication mis à la disposition de tous les agents. Ces derniers pourront y retranscrire leurs observations en matière d'hygiène et de sécurité dans le travail quotidien, pour :

- Signaler un dysfonctionnement, une anomalie,
- Poser des questions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité du travail,
- Proposer des améliorations relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité du travail.

Ces observations peuvent avoir pour objet :

- L'aménagement des locaux,
- Les machines ou outils,
- Les équipements de protection individuelle,
- Les équipements de protection collective,
- L'hygiène. Une page du registre correspond à un signalement. Pour chaque remarque

inscrite dans le registre, l'autorité territoriale donne son avis et si elle estime qu'elles sont pertinentes, elle prend les mesures nécessaires.



Qui peut le remplir ?

Le registre est ouvert à tout le personnel. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Qui peut le consulter ?

- Le conseiller/assistant de prévention
- L'ACFI, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection,
- Les membres du Comité Social Territorial (CST) de la collectivité
- Le médecin de prévention assurant le suivi médical des agents.

Où le conserver ?

Le registre de santé et de sécurité au travail, devant être tenu à la disposition des agents, est conservé et disponible à l'accueil de la collectivité (ou à tout autre endroit accessible par tous les agents).



b. Qu'est-ce que le registre des dangers graves et imminents ?

Le registre des dangers graves et imminents est un document dans lequel sont consignées toutes les situations où un agent a exercé son droit de retrait. Il décrit la nature du droit de retrait ainsi que les moyens de prévention pris pour pallier la cause de ce retrait (le cas échéant).

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Il s'agit de la possibilité pour l'agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent. L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions, avec obligation d'alerte à la suite du retrait de la situation de travail :

— danger grave, imminence du danger, motif raisonnable, ne pas créer une nouvelle situation de danger.

LE DANGER GRAVE :

Le danger grave est à considérer comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est à dire une situation en mesure de provoquer une atteinte à l'intégrité physique de cet agent (décès, incapacité permanente, incapacité temporaire prolongée).

L'IMMINENCE DU DANGER :

L'imminence d'une situation se définit par la survenance d'un événement dans un avenir quasi immédiat. Cette notion concerne plus particulièrement les accidents de travail/de service, mais il faut également noter, que certains cas de jurisprudence étendent cette notion aux risques de survenue d'une maladie professionnelle. C'est à dire qu'ils reconnaissent l'imminence d'une exposition à un risque défini.

MOTIF RAISONNABLE :

La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du « danger habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

NE PAS CREER UNE NOUVELLE SITUATION DE DANGER :

L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.

Quelle en est la procédure ?

Le droit de retrait fait l'objet d'une procédure stricte, décrite par l'article 5 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Le signalement du danger constitue la première phase de cette procédure, appelée également la « phase d'alerte ». L'alerte est déclenchée :

- soit par l'agent confronté à un danger qui en informe immédiatement son supérieur hiérarchique.
- soit par un membre du CST de sa propre initiative, ou prévenu notamment par l'agent qui a exercé son droit de retrait, après avoir constaté la réalité du danger grave et imminent. Il en avise aussitôt l'autorité territoriale.

Dans le premier cas, il est préférable que l'agent consigne par écrit son souhait d'invoquer son droit de retrait.

Dans le deuxième cas, le membre du CST consigne cet avis dans le registre de danger grave et imminent.

Après avoir signalé le danger, l'agent concerné peut donc se retirer de sa situation de travail. Bien entendu « l'autorité territoriale (ou son représentant) ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de danger grave et imminent ».



Une fois le signalement du danger effectué, une enquête doit immédiatement être engagée, à l'initiative de l'autorité territoriale ou de son représentant. Si le signalement émane d'un membre du CST, ce membre doit obligatoirement être associé à l'enquête.

Néanmoins, la présence d'un membre du CST est fortement préconisée lors du déroulement de l'enquête, quelle que soit la personne qui aura effectué le signalement du danger grave et imminent.

L'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

La procédure peut être simple et rapide lorsque l'agent se retire en alertant son supérieur hiérarchique (voire son autorité territoriale) avec lequel il fait cesser le danger grave et imminent. La procédure pour l'exercice du droit d'alerte et de retrait est alors close.

C'est en cas de désaccord, que la procédure s'enclenche réellement.

Quelles sont les issues possibles de cette procédure ?

Lorsque la situation de danger grave et imminent a été confirmée, le retrait de l'agent est justifié, aucune sanction ne peut être prise à son encontre et aucune retenue de rémunération ne peut lui être appliquée.

Si la procédure n'aboutit pas, que le désaccord subsiste et que l'agent persiste dans son droit, il peut motiver son action en justice.

Mais lorsque le retrait de l'agent a été considéré comme étant injustifié, ou que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, l'autorité territoriale pourra, si nécessaire, mettre en demeure l'agent de reprendre le travail, sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires.

3. Assurance et responsabilité pour les véhicules personnels utilisés par les agents dans le cadre du travail. Alors que certains collègues utilisent leur véhicule personnel faute de véhicules de service disponibles, nous demandons quelques précisions. L'agent est-il couvert par son assurance ou par celle de la commune ? Le matériel professionnel transporté dans un véhicule personnel est-il assuré par la commune ?



La direction nous rappelle que l'assurance nécessaire pour utiliser un véhicule personnel dans le cadre de missions professionnelles reste à la charge de l'agent. Aucune prise en charge financière n'est prévue par la collectivité. En l'absence d'assurance, le matériel professionnel n'est donc pas assuré contrairement à ce qui avait été annoncé il y a quelques années par l'ancien DGS. Il nous est précisé que l'utilisation des véhicules de service est donc à privilégier. Un planning d'utilisation des véhicules de service devrait être accessible en ligne via le logiciel de gestion des salles. Les demandes de véhicules de service ne seront donc plus gérées par la DST. A suivre ...

***La communication
n'est rien sans suivi.
Et vice versa.***



4. Certaines informations utiles aux agents ont toujours du mal à circuler. La problématique a déjà été abordée en Comité technique. Une adresse mail pour chaque agent et accessible depuis son lieu de travail est une solution proposée et que nous avons validée, ainsi que le Maire, dans la mesure où les agents en difficulté avec l'utilisation du numérique soient formés. L'arrivée d'un Conseiller Numérique au sein

de la collectivité semblait être une solution toute trouvée pour dispenser rapidement cette formation. Un recensement des agents devant être formés est nécessaire mais les choses auraient-elles du mal à se mettre en place ?...

5. Plusieurs de nos collègues contractuels depuis de nombreuses années (presque 5 ans pour certains !) nous ont contacté inquiets quant au manque d'évolution de leur statut. Ceux-ci semblent en effet positionnés sur des emplois permanents (en remplacement de titulaires ayant quitté leur poste notamment). Nous avons donc questionné le Maire, Président du CST, quant à la perspective d'envisager une stagiairisation pour ces agents. Il nous a été assuré qu'une étude au cas par cas serait réalisée. Nous suivrons donc les choses de prêt et ne manquerons pas d'aborder à nouveau la question si besoin.



6. Nous savons ou avons appris plus récemment que la vidéo surveillance était ou avait été utilisée dans certains bâtiments municipaux (CTM, Espace Brassens...). Ce dispositif est certes tout à fait envisageable et pertinent dans le but de protéger les sites d'éventuelles effractions. Nous avons cependant souhaité savoir si toutes les obligations réglementaires liées à cette utilisation étaient respectées.

Du point de vue de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés)



La vidéosurveillance dans l'entreprise

Big brother est-il parmi nous ? Grande question que les salariés sont de plus en plus amenés à se poser.

En effet, nombreux sont les employeurs à souhaiter tout contrôler jusqu'aux moindres faits et gestes de leurs salariés.

La vidéosurveillance est un moyen d'exercer un tel contrôle. Cette technologie n'autorise cependant pas l'employeur à faire tout et n'importe quoi.

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) est très vigilante sur cette question.

Tour d'horizon sur ce qu'il est possible de faire et de ne pas faire en matière de vidéosurveillance sur le lieu de travail.

1 - Dans quels cas l'employeur peut-il mettre en place une vidéosurveillance dans l'entreprise ?

Un système de vidéosurveillance peut être mis en place à des fins de sécurité des biens et des personnes, elle peut également être utilisée pour contrôler l'activité des salariés (Cass. soc., 10-1-12, n°10-23482).

La Cnil rappelle toutefois que le système de vidéosurveillance doit nécessairement respecter le principe de proportionnalité.

Sauf circonstances particulières (ex : surveillance en zone aéroportuaire, travail sur une machine dangereuse...), la Cnil considère que la vidéosurveillance ne peut placer les salariés sous surveillance constante, générale et permanente (Délib. Cnil n°2010-112 du 22-4-10). Lorsqu'un salarié exerce son activité seul dans une cuisine sous la surveillance constante d'une caméra, la Cour de cassation considère que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance,

attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, ne sont pas opposables au salarié (Cass soc., 23-6-21, n°19-13856).

Dans une affaire où l'employeur filmait en permanence des agents installés dans le PC sécurité d'une galerie commerciale, la Cnil a jugé que cette surveillance était disproportionnée, au regard de la finalité de sécurité des biens et des personnes de l'immeuble (Délib. Cnil n°2012-475 du 3-1-13).

Dans une autre affaire où les caméras étaient installées pour lutter contre le vol de marchandises, la Cnil a considéré que n'était pas justifiée l'installation de caméras dans des locaux où il n'existait aucun risque de vol puisque aucune marchandise n'y était stockée, tels les couloirs, les ateliers de création ou les bureaux administratifs.

Pour la Cnil, le nombre, l'emplacement, l'orientation, les fonctionnalités et les périodes de fonctionnement des caméras, ou la nature des tâches accomplies par les personnes devant être soumises à la vidéosurveillance, sont autant d'éléments à prendre en compte lors de l'installation du système. Le déploiement d'un dispositif de vidéosurveillance ne doit pas avoir pour seul objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déterminé ou d'un groupe particulier d'employés.

L'enregistrement du son associé aux images apparaît disproportionné, sauf justification particulière.

2 - A quel endroit les caméras peuvent-elles être placées ?

Selon la Cnil, les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et des sorties des bâtiments, des issues de secours, des voies de circulation, mais également dans des zones où sont entreposés des biens de valeur ou de la marchandise (la Cnil consacre un thème à la vidéosurveillance au travail sur son site Internet).



Sauf circonstances particulières, elles ne peuvent filmer les salariés à leur poste de travail, ceux-ci disposant, même aux temps et au lieu de travail, du droit au respect de leur vie privée.

Les caméras ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repas des salariés, ni les toilettes. Les locaux syndicaux ou des instances représentatives du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux ne doivent pas non plus être filmés.

3 - Quelles formalités l'employeur doit-il respecter préalablement à la mise en place d'un système de vidéosurveillance ?

Lorsque le dispositif était installé dans un lieu privé ou non-ouvert au public et que les images étaient enregistrées ou conservées dans des fichiers informatisés ou des fichiers structurés qui permettaient d'identifier des personnes, ce dispositif devait faire l'objet d'une déclaration à la Cnil. Une déclaration devait être effectuée pour chaque site ou établissement équipé. Si un correspondant informatique et libertés (CIL) avait été désigné dans l'entreprise, aucune formalité n'était nécessaire auprès de la Cnil. Le CIL devait noter ce dispositif sur son registre.

Depuis le 25 mai 2018, le RGPD supprime les déclarations préalables au profit d'un système d'autocontrôle.

Lorsque le dispositif de vidéosurveillance est installé dans un lieu public, ou ouvert au public, celui-ci doit être autorisé par le préfet du département, ou le préfet de police pour Paris.

Lorsque le dispositif de vidéosurveillance était installé dans un lieu mixte (lieu ouvert au public comportant des zones privées), si les images étaient enregistrées ou conservées dans un fichier nominatif, une déclaration à la Cnil, en plus d'une autorisation préfectorale, était nécessaire. Les deux formalités semblaient se cumuler. Dorénavant avec le RGPD, l'entreprise est soumise à un système d'autocontrôle continu, à la tenue d'un registre des activités de traitement, à la désignation d'un délégué à la protection des données...

Lorsque le dispositif vise à contrôler les salariés, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou le CSE /CST (Cass. soc., 7-6-06, n°04-43866 ; art. L 2312-38 du code du travail) sur le dispositif lui-même et ses fonctionnalités mais également le CHSCT (aujourd'hui CST). Le CST doit être consulté sur tout projet d'introduction de nouvelles technologies, et sur les conséquences de ce projet sur la santé et la sécurité des travailleurs. Le CST doit également être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le dispositif de vidéosurveillance doit être porté préalablement à la connaissance des salariés (art. L 1222-4 du code du travail). Si le système est utilisé pour contrôler leur activité professionnelle, les salariés doivent en être avertis, une simple information de l'existence d'un système de vidéosurveillance n'étant pas suffisante (Cass. soc., 10-1-12, n°10-23482).

L'information doit donc porter également sur l'utilisation qui peut être faite du dispositif. La Cour de cassation considère cependant que la vidéosurveillance installée pour assurer la sécurité d'un magasin et qui n'est pas destinée à être utilisée pour contrôler les salariés dans l'exercice de leurs fonctions peut servir à constater une faute grave même si elle n'a pas fait l'objet d'une mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail (Cass. soc., 2-2-11, n°10-14263 ; Cass. soc., 26-6-13, n°12-16564.).

A noter que les salariés mis à disposition doivent être informés des caméras placées chez le client, par leur employeur, si celui-ci souhaite utiliser la vidéosurveillance comme mode de preuve.

Du point de vue de la loi informatique et libertés, l'employeur doit informer au moyen d'un panneau affiché de façon visible, dans les locaux placés sous vidéosurveillance, de l'existence du dispositif, des destinataires des images, ainsi que des modalités concrètes de leur droit d'accès aux enregistrements visuels les concernant.

En matière pénale, la Cour de cassation considère que des enregistrements vidéos obtenus sans que le salarié n'ait été averti par l'employeur de l'existence d'une vidéosurveillance peuvent servir à la constatation d'un délit : aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale, qu'il leur appartient seulement d'en apprécier la valeur probante (Cass. crim., 6-4-94, n°93-82717).

Du point de vue du droit du travail, l'information ne semble pas pouvoir se faire uniquement par voie d'affichage, celle-ci devant se faire de manière individuelle.

Si l'employeur ne respecte pas l'une de ces deux conditions (information des salariés et consultation du CSE/CST), la preuve obtenue par le dispositif de vidéosurveillance est illicite et ne peut servir de fondement à une sanction. A noter toutefois que la Cour de cassation a jugé dernièrement que les preuves illicites, au regard de la loi sur l'informatique et les libertés, ne sont plus automatiquement rejetées. Si, lors d'un litige la production de cette preuve est indispensable, et non plus seulement nécessaire, à l'exercice du droit à la preuve, et que l'atteinte au droit au respect de la vie personnelle du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi, elle peut être acceptée (Cass. soc., 25-11-20, n°17-19523). Toutefois, la production d'une vidéosurveillance, considérée comme une preuve illicite, n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur dès lors que celui-ci disposait d'une autre preuve (un audit) qu'il n'a pas versée aux débats (Cass. soc. 8-3-23, n°21-17802). Par exception, l'employeur n'a toutefois pas l'obligation d'informer préalablement les salariés et de consulter le comité d'entreprise lorsque le dispositif de vidéosurveillance est installé dans des locaux où les salariés ne sont pas amenés à se rendre ou à travailler (Cass. soc., 31-1-01, n°98-44290 ; Cass. soc., 19-4-05, n°02-46295 ; Cass. soc., 19-1-10, n°08-45092).

4 - Qui peut consulter les images enregistrées et combien de temps peuvent-elles être conservées ?

Seules les personnes habilitées, et dans le cadre de leurs fonctions, peuvent visionner les images enregistrées.

Dans sa délibération du 22 avril 2012, la Cnil a énoncé que les images captées et enregistrées devaient être suffisamment protégées contre des accès par des tiers non autorisés (Délib. Cnil n°2010-112 du 22-4-10).

La conservation des images ne doit pas excéder, en principe, un mois. La Cnil indique qu'en règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident, et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservées pour la durée de la procédure.

5 - Que faire si l'employeur ne respecte pas les règles de mise en œuvre de la vidéosurveillance ?

Les salariés peuvent saisir le CSE ou les délégués du personnel qui ont la possibilité d'exercer leur droit d'alerte (art. L 2313-2 ancien du code du travail ; art. L 2312-59 du code du travail). Le CSE ou les délégués du personnel ont la faculté de demander le retrait d'éléments de preuve obtenus par des moyens frauduleux en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (Cass. soc., 10-12-97, n°95-42661).

Il peut aussi être utile d'avertir l'inspecteur du travail et de saisir la Cnil en cas de non-respect du principe de proportionnalité, de collecte déloyale ou illicite, de durée de conservation excessive, ou de détournement de la finalité. La Cnil peut notamment prononcer une suspension provisoire du dispositif et demander à l'entreprise de se mettre, dans un certain délai, en conformité avec les prescriptions légales.

On nous confirme que les obligations en matière de vidéo-protection ont toujours été respectées par la collectivité.

Nous apprenons cependant que la vidéosurveillance aurait été utilisée l'été dernier à l'école maternelle suite à des vols, d'après la direction. Nous ne remettons pas en question les raisons qui ont amené à installer cet équipement, les conditions réglementaires ayant ici été respectées...

Nous devons malgré tout rester vigilants quant aux conditions d'utilisation d'équipements d'enregistrement vidéo dans d'autres bâtiments municipaux, même de façon ponctuelle. Des agents de la commune y travaillent, et doivent évidemment être informés.

LA QUESTION QUI FACHE ! :



Une note de service visant à « restreindre » pour ne pas dire « interdire » l'utilisation du téléphone portable au sein du service enfance-jeunesse était à l'ordre du jour du CST. Nous avons découvert cette note avec les documents de travail transmis seulement quelques jours avant la réunion. Plusieurs agents de ce service nous ont sollicité afin de nous donner quelques précisions, selon eux, quant à l'origine de cette restriction. Pouvons-nous ainsi imaginer que certains problèmes seraient plus profonds que ce qu'il n'y paraît au sein du service ? Les agents souhaitaient également s'assurer de la conformité réglementaire d'une telle note.

Selon l'article 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Tout est dit ... Pour nous, représentants du personnel, rien ne justifie donc cette interdiction. Le problème, s'il est avéré, lié à l'utilisation soit disant abusive du téléphone portable par les agents de ce service doit être solutionné par le chef du service, au sein du service, directement avec le ou les agents concernés.

Nous ne pouvons ainsi pas cautionner ce qui s'apparente à une « punition collective ». Nous nous sommes donc opposés unanimement en séance (représentants CGT y compris) à la mise en œuvre de cette note. Opposition à laquelle le Maire (président du CST) a répondu que la note n'était présentée à la réunion du CST que pour information et qu'elle n'était pas soumise au vote des représentants du personnel. Dont acte !

Doit-on maintenant s'attendre, sur le principe de l'équité entre les agents, à une extension de la restriction à l'ensemble des services ? En tout état de cause, peut être faudra t-il dorénavant rappeler à tous (chefs de service et élus) que rester constamment accroché à son smartphone n'est pas le meilleur exemple pour les agents devant se conformer à la note de service !



[Pour aller plus loin sur la question – l'avis de maître Vanneau, avocate :](#)

[Le téléphone portable personnel peut-il être interdit au travail ?](#)

Juil 1, 2019

Le bonheur des uns fait le malheur des autres... Ainsi en va-t-il du téléphone portable. S'il permet au salarié, pendant ses longues journées de travail, de se détendre et se ressourcer en communiquant avec ses proches ou en surfant sur les réseaux sociaux il constitue bien souvent, aux yeux de l'employeur, un danger au fonctionnement efficace de son activité. Mais, peut-il interdire l'utilisation du téléphone portable ?

Pour répondre à cette question, il faut s'interroger sur l'étendue du pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci peut prendre de nombreuses mesures et restreindre les droits et libertés du salarié afin d'assurer le bon fonctionnement de son activité. En revanche, il ne peut pas, de manière arbitraire et sans justification, régenter les moindres faits et gestes de ses salariés.

Le code du travail a trouvé un équilibre entre les impératifs inhérents à toute activité professionnelle et les droits du salarié.

Il prévoit, en effet, que le règlement intérieur mis en place au sein de l'entreprise ne peut pas comporter des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Appliquons maintenant ce principe à la réglementation du téléphone portable dans l'entreprise !

L'employeur peut interdire l'usage du téléphone portable dans certaines situations justifiées par exemple par des questions de sécurité (utilisation d'outils et de machines dangereuses, conduite d'engins...), ou par la nature des missions confiées au salarié (ondes dangereuses dans le milieu hospitalier, mission de service à la clientèle...).

En revanche, il ne saurait prohiber l'utilisation du téléphone portable dans des situations ne justifiant pas une telle interdiction, lorsque le salarié se trouve derrière un bureau par exemple. Mais attention, si l'usage du téléphone portable ne peut être interdit en toutes circonstances, l'employeur peut **règlementer son usage** (mode silencieux ou vibreur, appels en dehors des bureaux partagés...) et **sanctionner les abus** dans son utilisation.

L'utilisation excessive du téléphone portable par un salarié, préjudiciable à son activité professionnelle, peut, en effet, justifier le prononcé de **sanctions disciplinaires** à son encontre, bien que l'usage abusif du téléphone portable ne soit pas toujours facile à prouver.

En définitive, l'employeur peut restreindre, mais ne peut pas interdire l'usage du téléphone portable et le salarié doit en faire un usage dans le respect de son environnement professionnel. En somme, tout est une question de mesure.

LES AUTRES SUJETS ABORDÉS AU CST :

1. Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne, validation documents de travail. Pour information, Inter87-FSU a participé activement aux réunions de travail programmées au CDG 87 et qui ont conduit à la réécriture de la grille utilisée par le CDG (les représentants du personnel siégeant en CAP n'étant plus associés) dans le cadre des dossiers de demande de promotion interne pour les catégories A, B et C.
2. Poursuite de la réflexion sur le télétravail. Programmation de la prochaine date du groupe de travail le 18/09/2023.
3. Mise en place de la prime d'activité liée à l'engagement de servir issue du travail effectué par les représentants du personnel, associés à la direction, au sein du groupe de travail sur le passage aux 1607h. Détail du premier versement.
4. Affichage du montant net social sur les bulletins de paye à compter du mois de juillet 2023.
5. Attribution de la médaille du travail.
6. Demande d'étude de la FSU pour la mise en place d'un dispositif de protection des travailleurs isolés.
7. Point de situation sur l'attribution des titres restaurant.



Le détail de ces sujets apparaîtra sur le Procès Verbal du Comité Social Territorial du 14 juin 2023 rédigé par la Direction et qui sera diffusé après validation lors de la prochaine réunion du CST.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

pour la défense
et l'amélioration
des **conditions de travail**



Syndicat INTER 87 F.S.U.

44 rue Rhin et Danube,
87280 LIMOGES.

☎/Répondeur : 05.87.41.62.29

✉ e-mail : inter87fsu@sfr.fr

INTER 87 F.S.U – FEYTIAT

Local syndical

Maison de la Famille et de la Petite Enfance

14 avenue Frédéric Legrand

87220 FEYTIAT

☎/Répondeur : 07.87.36.20.22

Fabrice COMES – secrétaire de la section FSU de la Mairie de Feytiat

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!