



SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR

33, Avenue Jean Médecin 06000 Nice - Tel : 04.97.13.24.11

L'Arénas - Immeuble le Phare - 405, promenade des Anglais 06202 - Nice Cedex 3 Tel : 04.89.98.14.51 ou 52

Mail : syndicat.cgt@ville-nice.fr

Site internet : cgtnmca.fr

Page facebook : [@cgtnmca](https://www.facebook.com/cgtnmca)

Nice, le 17 septembre 2026

**Monsieur le Maire de la Ville de Nice,
Président de la Métropole Nice Côte d'Azur et
du CCAS de la Ville de Nice,
2 rue de l'Hôtel de Ville
06364 Nice Cedex 4**

Lettre recommandée avec accusé de réception n° 880000704315015

***Objet : demande formelle de mesures de prévention des risques psychosociaux (RPS)
violences et harcèlement au travail***

Monsieur le Maire de la ville de Nice,
Monsieur le Président de la Métropole Nice Côte d'Azur,
Monsieur le Président du CCAS de la ville de Nice,

Par la présente, le syndicat CGT NMCA vous demande de prendre, sans délai, les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous votre autorité, conformément à vos obligations légales et réglementaires.

I. Le rappel de vos obligations légales et réglementaires

En votre qualité d'autorité territoriale, vous êtes tenu, en application des articles L. 136-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique ainsi que de l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la Fonction Publique Territoriale, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous votre autorité. Ces textes transposent aux agents publics, (qu'ils soient fonctionnaires, stagiaires ou contractuels), les principes généraux de prévention du Code du travail, à savoir l'obligation pour l'autorité territoriale de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents par des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. La méconnaissance de ces obligations, notamment lorsque l'autorité territoriale dispose d'alertes précises et concordantes sur l'existence de risques pour la santé des agents et ne prend pas de mesures appropriées, est susceptible de caractériser une faute de service et d'engager la responsabilité de la collectivité, sous réserve de l'établissement d'un préjudice et d'un lien de causalité.

Dans une décision rendue par le Conseil d'État le 24 juin 2022, celui-ci rappelle que l'Administration doit assurer la bonne exécution des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des agents et que leur méconnaissance peut constituer une faute de service.

En outre, l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique vous impose de conduire, au niveau de la collectivité, un diagnostic partagé des facteurs de RPS, fondé sur une démarche associant les agents, leurs représentants ainsi que l'instance compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les résultats de ce diagnostic doivent être intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), lequel constitue le support de recensement, d'évaluation et de hiérarchisation des risques professionnels, y compris psychosociaux. Le DUERP doit être régulièrement actualisé, notamment lorsque les conditions de travail, l'organisation des services ou les expositions des agents évoluent.

Cette évaluation ne peut toutefois demeurer sans suite opérationnelle. Les mesures de prévention nécessaires doivent être traduites dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), établi à partir de l'analyse des risques et du rapport annuel de santé, de sécurité et des conditions de travail. Ce programme doit détailler les actions à conduire au cours de l'année à venir, leurs conditions de mise en œuvre ainsi que leur coût estimatif.

Ainsi, il vous appartient de démontrer, d'une part, que les facteurs de RPS ont été effectivement évalués et intégrés au DUERP et, d'autre part, que les mesures de prévention correspondantes ont été formalisées, financées, mises en œuvre et suivies dans le cadre d'un PAPRI Pact soumis à l'avis de l'instance compétente.

II. Une situation alarmante, documentée et non contestable

En effet, l'état de santé mentale et morale des agents de la collectivité est aujourd'hui très préoccupant. Ce constat n'est pas une appréciation syndicale isolée : il est corroboré par plusieurs sources convergentes et indépendantes :

- Le décès d'un agent, en position de cadre, en octobre 2023, à la suite de son suicide, qui interroge sur les conditions de son travail au sein des services de la Métropole Nice Côte d'Azur et par extension de la ville de Nice et du CCAS de la Ville de Nice ;
- Les audits réalisés par les cabinets CAP HORNIER et STIMULUS à la suite du suicide de 2024, dont les résultats ont été présentés à la FSSCT en 2024, qui alertent sur la dégradation des conditions de travail et l'ampleur des RPS au sein des services administratifs ;
- L'enquête sur les RPS menée par la CGT NMCA auprès des agents, en 2025, qui révèle un niveau inquiétant de souffrance au travail, d'isolement et de perte de sens ;
- Les remontées de terrain répétées de nos représentants syndicaux et des agents eux-mêmes, faisant état de situations de souffrance, de violence, de harcèlement et d'épuisement professionnel, les demandes de saisine RPS récentes dans les services de l'Opéra, du CCAS, la Police Municipale de la Ville de Nice, la GEMAPI, la Régie pour la gestion des déchets ménagers et assimilés de la MNCA.

Cette accumulation de signaux d'alerte concordants constitue, au sens de la jurisprudence transposable aux employeurs publics, la preuve que l'employeur a ou devait avoir connaissance des difficultés rencontrées par ses agents.

Or, la jurisprudence constante du Conseil d'État établit que les autorités administratives sont tenues de mettre en œuvre les mesures nécessaires dès lors qu'un agent public est directement et personnellement exposé à un risque avéré d'atteinte à sa santé dans le cadre de ses fonctions.

III. Des actions de prévention manifestement insuffisantes

Face à cette situation, les mesures engagées par la collectivité sont très en-deçà de ce qu'exige la gravité de la situation :

- **Aucune action sur les RPS endogènes n'est prévue dans les PAPRIACT des collectivités (celui commun MNCA / ville de Nice et celui du CCAS de la ville de Nice),** alors que ces programmes annuels de prévention doivent précisément fixer la liste détaillée des mesures à mettre en œuvre, avec leurs conditions d'exécution, leurs indicateurs de résultat, leur coût et leur calendrier. Leur absence dans ces documents constitue un manquement direct à l'obligation d'évaluation et de programmation de la prévention.
- **Le groupe de travail relatif à la mise en œuvre des préconisations de la délégation d'enquête sur le suicide de créé en 2024 et dont l'objectif était « d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel évènement et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés », est à l'arrêt** après n'avoir connu que deux réunions en février et octobre 2025, alors même que cette enquête avait révélé des dysfonctionnements organisationnels graves nécessitant un traitement prioritaire et un suivi effectif.
- **Le dispositif interne de déclaration des situations RPS (violence ou harcèlement) reste largement méconnu des agents comme de l'encadrement,** et demeure quasiment inutilisé sur le terrain. Plus de 75% des enquêtés (sondage CGT NMCA) expriment ne pas avoir les informations suffisantes au sujet des RPS. Seulement 66 signalements de cause endogène ont été effectués en 2024 sur un effectif de 12 249 agents dont 0 agissement sexiste et 0 harcèlement sexuel (source : RSUs 2024). Un dispositif de signalement qui n'est ni connu, ni approprié, ni mobilisé par les personnels qu'il doit protéger ne peut être regardé comme un moyen de prévention effectif au sens de vos obligations légales.
- Tout récemment, **le report de la réunion consacrée à l'examen des demandes de saisine relatives aux RPS,** initialement programmée le 4 septembre 2026, pour les services de la Police municipale, de la GEMAPI et de la Régie pour la gestion des déchets ménagers et assimilés, suscite de légitimes interrogations. Cette décision traduit un manque de moyens dans l'organisation et le suivi de ces dossiers par les ressources humaines ; au pire, elle peut laisser craindre une volonté de différer leur traitement, pour mieux les enterrer.

Considérant que les collectivités disposent depuis plusieurs mois des constats des audits et de l'enquête syndicale susvisés - notre courrier adressé en date du 13 mai 2026 reste à ce jour sans réponse -, ces carences sont susceptibles d'engager la responsabilité administrative de la collectivité et, sous réserve de la réunion des éléments constitutifs d'une infraction, de conduire à l'examen de la responsabilité pénale des personnes concernées.

IV. Mesures exigées

En conséquence, le syndicat CGT NMCA vous demande de prendre, dans les meilleurs délais, les mesures fortes suivantes :

1. L'intégration immédiate d'un plan d'actions RPS chiffré, daté et assorti d'indicateurs de suivi dans les PAPRI Pact, présentés pour avis à la Formation Spécialisée (FSSSCT).
2. La relance immédiate du groupe de travail issu de la délégation d'enquête suicide, avec un calendrier précis de mise en œuvre des préconisations qui en sont issues.
3. Une campagne de communication et actions de formation, dispensée par le centre de gestion ou le CNFPT ou un intervenant tiers compétent, à destination de l'ensemble des agents et de l'encadrement, sur l'existence, l'accès et l'usage du dispositif de déclaration des situations RPS, violence et harcèlement.
4. La mise en place d'un suivi périodique, partagé avec les représentants du personnel, de l'utilisation effective de ce dispositif et des suites données à chaque signalement avec anonymisation des données en vertu du respect du principe de confidentialité.

V. Réserve de nos droits et responsabilités

Le syndicat CGT NMCA entend prendre l'intégralité de ses responsabilités dans la défense collective et individuelle des personnels et ne se résoudra pas à l'inaction de l'administration face à une situation aussi grave et documentée. D'ores et déjà, au regard des risques existants, le syndicat CGT NMCA a décidé d'informer très largement les agents des trois collectivités et se met à la disposition de ceux-ci pour se défendre et engager toute action qu'ils jugeront nécessaires pour faire cesser ces situations de danger pour la santé des agents.

Veillez agréer, Monsieur le Maire, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

PO/ Le Syndicat CGT NMCA
Sandy VOREDINI **Andrew RENAULT**



Co-Secrétaires généraux