

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ
E6 – PARTICIPATION À LA SÉCURITÉ GLOBALE

SESSION 2026

Durée de l'épreuve : 4 heures

Coefficient : 6

Aucun matériel n'est autorisé

Pour des raisons de confidentialité, le nom des organisations et certaines données ont été modifiées.

**Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet se compose de 16 pages, numérotées de 1/16 à 16/16
Aucun autre document n'est autorisé.**

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 1/16



La société ProTech Surveillance (PTS) a été créée en 2005 dans les Hauts de France. En 2014, l'entreprise ouvre les portes d'une première agence dans l'ouest de la France, non loin de Laval (53).

Dirigée par Daniel CAILLOUX, la société ProTech Surveillance assure des prestations de surveillance humaine et de gardiennage, ainsi que des services de sécurité incendie et d'assistance à personnes pour un panel de clients occupant divers domaines d'activités, tels que l'industrie, la logistique, la moyenne et grande distribution, les milieux hospitaliers, ou encore dans l'événementiel (lors de courses hippiques, sports mécaniques, mongolfiades, concerts, marchés de Noël, festivals, etc.).

Parmi ses clients, figure le Centre hospitalier mayennais (CHM) qui couvre le centre du département, soit une population d'environ 93 000 habitants.

Le site du CHM, dirigé par Catherine CREUZET, est organisé en six pôles d'activité clinique, médicotechnique, administratif et emploie 1 200 professionnels au service des usagers, des patients et des résidents, répartis sur :



→ 38 000 m² de surfaces bâties, comprenant :

- Pôle n° 1 - urgences, médecines, SSR (soins de suite et de réadaptation).
- Pôle n° 2 - ACOG - Anesthésie, chirurgies et gynécologie-obstétrique.
- Pôle n° 3 - SM - Santé mentale.
- Pôle n° 4 - SMS - Structures médico-sociales.
- Pôle n° 5 - RS - Ressources de soins.
- Pôle n° 6 - Ressources de gestion logistique.

→ L'ensemble est réparti sur 42 hectares d'espaces plus ou moins paysagés, totalement ouverts et accessibles au public.

Les agents de sécurité sont principalement positionnés au niveau du pôle n°3, mais peuvent être amenés, pour les besoins du service, à se déplacer sur l'ensemble du site du CHM. Ils combinent des actions de sécurisation, d'intervention et participent aux mesures de prévention des risques dans le cadre de la sécurité générale en place au sein du CHM.

La société PTS intervient également dans le cadre de remplacements et/ou renforts du service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP) du centre hospitalier.

Vous êtes Dominique ROULIET, responsable d'exploitation en poste opérationnel au sein de la société PTS en charge d'une partie de sa clientèle, dont le CHM.

Vos principales missions :

- Encadrement opérationnel de l'équipe de sécurité.
- Interface privilégiée avec le client (direction, service technique, services de soins).
- Garantie de la conformité réglementaire et de la qualité de la prestation.
- Gestion des incidents et des situations de crise.
- Participation aux instances de sécurité de l'établissement.

SITUATION 1 : Janvier 2026

Vous êtes la ou le cadre de permanence de la société Pro Tech Surveillance (PTS) pour la soirée du 7 au 8 janvier 2026.

Romain GARO, chef du poste central de sécurité (PCS) du Centre hospitalier mayennais (CHM) vous contacte à 21 h 15. Il a reçu un appel des urgences lui signalant qu'une infirmière a été agressée sexuellement sur le parking du personnel alors qu'elle terminait son service et regagnait son véhicule. Cette dernière s'est rendue d'elle-même aux urgences où elle a été prise en charge.

Alors que vous décidez de vous rendre sur place, Romain GARO toujours au téléphone, vous fait part de son stress. Il semble dépassé par la situation.

TRAVAIL À FAIRE

1.1 Détailler les mesures à prendre en tant que responsable d'exploitation afin de gérer cette situation.

Cette agression n'est pas sans vous rappeler celle de la nuit du 24 au 25 décembre 2025. Éléonore RADIS, aide-soignante du Centre hospitalier mayennais (CHM) a été victime d'une agression sexuelle alors qu'elle rejoignait l'accès réservé au personnel soignant, à proximité du parking du personnel. L'incident a été consigné sur la main courante et un compte rendu a été effectué par Mickaël VEROVALLI, chef de poste cette nuit-là.

Dans le cadre de leur politique d'accompagnement des victimes, la direction du CHM vous sollicite afin de préparer une rencontre avec Éléonore RADIS dans les prochains jours pour évoquer les suites de son agression.

TRAVAIL À FAIRE

1.2 Rédiger une note à l'attention de Mme Catherine CREUZET, directrice du CHM, décrivant les faits et soulignant les similitudes constatées entre les deux agressions.

1.3 Rédiger un argumentaire sur l'intérêt d'un dépôt de plainte par Mme RADIS et le CHM, concernant les faits du 24 décembre 2025.

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 3/16

SITUATION 2 : Mai 2026

Le Centre hospitalier mayennais est confronté à une situation de crise depuis les deux agressions sexuelles et de multiples agressions verbales ou incivilités qui ont profondément marqué les équipes soignantes ainsi que la direction de l'établissement. Ces événements dramatiques révèlent des failles dans le dispositif de sécurité et soulèvent des questions sur la protection du personnel.

Face à cette situation, la préfecture de la Mayenne, l'agence régionale de santé, le tribunal judiciaire de Laval et le centre hospitalier ont décidé de signer une convention cadre santé-justice-sécurité.

La convention prévoit la création de fiches réflexes opérationnelles pour décliner concrètement les conduites à tenir dans des situations identifiées comme fréquentes ou problématiques.

En tant que responsable d'exploitation, vous êtes chargé(e) de préparer la mise en œuvre opérationnelle de cette convention et de proposer des mesures immédiates pour restaurer le sentiment de sécurité du personnel.

TRAVAIL À FAIRE

2.1 Établir la fiche reflexe en précisant plus particulièrement les trois éléments suivants :

- **Domaine d'application.**
- **Étape 1 : intervention immédiate.**
- **Étape 2 : déclaration et accompagnement.**

Le comité social économique (CSE) du CHM a réalisé une enquête auprès de l'ensemble du personnel afin de recueillir son avis, de détecter d'éventuelles problématiques et de répondre aux obligations légales.

Les résultats de cette enquête permettront de justifier l'installation d'un dispositif de vidéosurveillance, en particulier dans les espaces réservés au personnel.

TRAVAIL À FAIRE

2.2 Rédiger un courriel à l'attention de Daniel CAILLOUX dans lequel vous argumentez l'utilité d'un tel dispositif et les obligations à respecter.

2.3 Réaliser une liste de tâches à effectuer pour la mise en place de la vidéosurveillance sur le site.

LISTE DES DOCUMENTS

Document 1	Éléments d'un courrier interne du centre hospitalier en date du jeudi 9 janvier 2026	P 6
Document 2	Compte-rendu écrit de Mickaël VEROVALLI, chef de poste la nuit du 24 au 25 décembre 2025	P 7
Document 3	Article 222-22 du code pénal	P 8
Document 4	Retranscription du procès-verbal de réception de plainte	P 8 / 9
Document 5	Communiqué de presse : une nouvelle convention santé-sécurité-justice	P 10
Document 6	Extrait de la convention santé-sécurité-justice	P 11 / 12
Document 7	Extrait du code du travail	P 13
Document 8	Commission nationale de l'informatique et des libertés - La vidéosurveillance – vidéoprotection au travail	P 13 / 14
Document 9	Surveillance des salariés : la CNIL sanctionne lourdement les manquements au règlement général pour la protection des données (RGPD)	P 14 / 15
Document 10	Résultats de l'enquête du 02 mars 2026 sur le sentiment de sécurité des agents hospitaliers	P 16



Deux femmes « agressées » en sortant du travail au Centre hospitalier mayennais.

Deux signalements d'agressions visant des membres du personnel du centre hospitalier de Mayennais ont été portés à la connaissance de la direction. Les faits se seraient produits sur le site de l'hôpital les 24 décembre 2025 et 7 janvier 2026.

Deux femmes travaillant au CHM ont indiqué avoir été agressées en dehors des bâtiments, en début de nuit, entre 21h et minuit, à la sortie de leur service. « Il existe des similitudes entre les deux situations. Toutefois, à ce stade, il n'est pas établi que les événements soient

liés », précise Catherine CREUZET, directrice de l'établissement.

Seule la seconde victime, concernée par les faits du 7 janvier 2026, a déposé plainte. La première victime n'a, à ce jour, pas engagé de démarche judiciaire, mais les faits rapportés ont été jugés suffisamment sérieux pour que les services de police poursuivent leurs investigations, notamment en raison des points communs observés entre les deux situations. L'hôpital a également signalé ces éléments aux autorités.

La première femme a présenté une incapacité temporaire de travail, ce qui n'a pas été le cas de la seconde. « Toutes deux ont été immédiatement prises en charge conformément à notre procédure interne », ajoute la direction. Une assistance psychologique a été déployée pour les équipes, et une note interne rappelant les consignes de sécurité a été diffusée jeudi 9 janvier.

Un plan de sécurisation

Un premier plan de sécurisation a été présenté aux représentants du personnel. Une consigne renforcée a été diffusée : « ne jamais sortir seul(e) ».

Seul le site du pôle médico-social est actuellement équipé de caméras. « La prochaine étape consiste à déployer un dispositif de vidéoprotection sur les zones concernées, dans les semaines ou les mois à venir », annonce Xavier GRATAIN, directeur adjoint en charge des services économiques et des travaux. À plus long terme, la direction estime que le regroupement des activités sur un site unique limiterait les déplacements extérieurs du personnel.

Enquête en cours

La procureure de la République de Laval, confirme que deux agressions « au préjudice de personnels » ont été signalées. Elle précise qu'une enquête pénale a été ouverte concernant les faits du 7 janvier 2026, tandis que la police poursuit également des vérifications relatives à l'incident du 24 décembre 2025. Malgré l'absence d'images de vidéosurveillance, les investigations techniques se poursuivent afin d'identifier l'auteur ou les auteurs des agressions évoquées.

Source : les auteurs

DOCUMENT 2 - Compte rendu écrit de Mickaël VEROVALLI, chef de poste la nuit du 24 au 25 décembre 2025
--

Mickaël VEROVALLI
Chef de poste / CHM
Pro Tech Surveillance

Laval, le jeudi 25 décembre 2025

À l'attention de Daniel CAILLOUX, dirigeant

Compte rendu d'incident CHM, agression du mercredi 24 décembre 2025

Monsieur,

La nuit du mercredi 24 au jeudi 25 décembre 2025, j'étais chef de poste au PCS du Centre hospitalier mayennais.

À 21 h 13, j'ai été informé par l'appel téléphonique du cadre de santé de permanence des urgences qu'une aide-soignante, Éléonore RADIS, déclarait avoir été agressée alors qu'elle se rendait vers l'accès réservé au personnel soignant, situé à proximité du parking du personnel.

Selon les premières informations communiquées, Éléonore RADIS aurait été abordée par un individu qui a tenté de commettre une agression à caractère sexuel. La victime s'est immédiatement rendue aux urgences, où elle a été prise en charge par l'équipe médicale de garde.

À 21 h 16, j'ai alerté les forces de l'ordre et j'ai dépêché les agents Yves RITRE et Sacha ISMA afin d'effectuer une vérification de l'accès du personnel soignant, du couloir, des circulations attenantes, des zones adjacentes et du parking du personnel.

À 21 h 26, j'ai rappelé le cadre de santé qui m'a précisé que l'agresseur aurait plaqué contre le mur et tenté de déshabiller Éléonore RADIS avant de prendre la fuite au moment où l'éclairage automatique s'était déclenché. Aucune direction de fuite précise n'a pu être déterminée. Il a pu me préciser que Mme RADIS décrit son agresseur comme un homme de type européen, barbu aux cheveux courts de couleur grise.

Les forces de l'ordre se sont présentées aux urgences à 21 h 30 et j'ai également mis en place une ronde renforcée sur l'ensemble du périmètre sensible dès 21 h 45.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le chef de poste

Mickaël VEROVALLI

Source : les auteurs

DOCUMENT 3 - Article 222-22 du code pénal
--

Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.

Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les conditions prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

{...}

DOCUMENT 4 - Retranscription du procès-verbal de réception de plainte
--

RETRANSCRIPTION DU PROCÈS-VERBAL DE RÉCEPTION DE PLAINTE

Commissariat de LAVAL

Référence : dépôt de plainte du 8 janvier 2026 – faits du 7 janvier 2026

Aujourd'hui, le 8 janvier 2026 à 08 h 15,

Nous, [...], avons reçu la déclaration suivante d'une personne se présentant pour déposer plainte.

I – Identité de la victime / plaignante

Madame FLEURO Isma,

Née le 26 novembre 1975 à ANNEMASSE,

Nationalité française,

Demeurant 5 allée des Peupliers, 53000 LAVAL,

Profession : infirmière au pôle médico-social du Centre hospitalier mayennais (CHM).

La plaignante déclare vouloir déposer plainte pour des faits d'agression à caractère sexuel.

Après rappel des droits prévus à l'article 10-2 du code de procédure pénale, elle est entendue comme suit.

II – Déclaration de la plaignante

Le 7 janvier 2026 vers 21 h 00, alors que je regagnais mon véhicule stationné sur le parking du personnel du CHM, j'ai été surprise par un individu masculin.

Alors que je passais près du mur du pôle santé mentale, l'homme m'a saisie, m'a plaquée contre le mur et a tenté de soulever ma veste et mon chemisier ainsi que de descendre mon pantalon.

L'homme m'a dit :

« Ne bouge pas, je vais m'occuper de toi », « Enlève vite tes habits ».

Je me suis débattue et mise à crier. Un conducteur, non identifié, s'est approché en véhicule, provoquant la fuite de l'individu vers le centre-ville de Laval.

III – Description de l'auteur présumé

Homme de type européen, barbu, cheveux courts, porteur d'une capuche et de vêtements de couleur très sombre ainsi que de chaussures de sport.

IV – État de la victime / constatations médicales

Aucune blessure visible.

Consultation aux urgences immédiatement après les faits.

Arrêt de travail de deux semaines.

Aucune ITT délivrée à ce stade.

V – Éléments matériels / exploitation technique

Absence de vidéosurveillance sur zone.

Aucun élément matériel conservé.

Fait et clos

Fait et clos au commissariat de LAVAL,

Le 8 janvier 2026 à 10 h 20.

Source : les auteurs

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 9/16

Une nouvelle convention santé - sécurité - justice au Centre Hospitalier Mayennais pour améliorer la sécurité et la sûreté au sein de l'hôpital

Publié le 9 février 2026

Le 9 février 2026

Ce vendredi 6 février, le CHM et ses partenaires (Préfecture de la Mayenne, Agence régionale de santé des Pays-de-Loire, Tribunal judiciaire de Laval, Mairie de Laval et Mayenne) ont signé une nouvelle convention santé-sécurité-justice afin de renforcer la coopération entre les différentes parties pour améliorer la sécurité et la sûreté au sein du Centre hospitalier mayennais.

Les professionnels de santé sont confrontés à des situations de violence régulières à leur égard, et il est important que le centre hospitalier et les services de l'État se mobilisent pour les soutenir en cas d'agression. Cela se traduit, par exemple, par des circuits individualisés pour le dépôt de plainte ou encore le suivi des procédures de signalement adressés au procureur de la République.

Cette nouvelle convention est la traduction d'une volonté de coopération étroite entre les institutions, pour améliorer la sécurité et la sûreté au sein du CHM (violence au quotidien et menace terroriste), mais aussi de travailler de façon convergente et complémentaire.

La nouvelle convention a pour objectif de mettre en place une politique globale de sécurité et de sûreté visant à protéger plus efficacement encore le CHM. Elle confirme la coopération interservices en matière de prévention de la violence et de traitement de la délinquance. Elle précise également les modalités et les champs d'intervention propres aux forces de sécurité.

Les grands principes d'intervention font également l'objet d'une déclinaison opérationnelle dans le cadre d'un mode opératoire CHM / Police spécifique en matière de prise en charge des patients sous-main de justice.

Source adaptée par les auteurs

(<https://www.chu-nantes.fr/cp-une-nouvelle-convention-sante-police-justice-au-chu-de-nantes-pour-ameliorer-la-securite-et-la-surete-au-sein-de-lhopital>)

DOCUMENT 6 - Extrait de la convention santé-sécurité-justice

{...}

Vu le protocole national conclu le 12 août 2005, modifié le 10 juin 2010, entre le Ministère de la Santé et des Sports, le Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités Territoriales et le Ministère d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des Libertés, sur l'amélioration de la sécurité des établissements de santé publics et privés, invitant à décliner cette initiative au niveau local,

Vu l'instruction SG/HFDS/2016/340 du 4 novembre 2016 relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé déclinant les orientations de la lettre conjointe des ministres des affaires sociales et de la santé et de l'intérieur relative à la sécurisation des établissements de santé du 16 novembre 2016.

Vu le code civil, le code pénal, le code de procédure pénale, le code de la santé publique et le code de la sécurité intérieure, dans leurs articles auxquels il sera fait référence,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Éléments de contexte

L'activité des établissements de santé est de nature à générer des situations qui nécessitent l'intervention des services de police tant au sein des sites eux-mêmes qu'en dehors, à la demande du directeur de l'établissement (actes de violences, incivilités, vols, à l'encontre du personnel ou des patients).

{...}

Le développement d'un partenariat institutionnel permet d'améliorer la qualité des interventions et des réponses données aux différentes sollicitations dans un but de meilleure administration des établissements hospitaliers et de l'activité administrative et judiciaire des services de police sous l'égide et la coordination du procureur de la République et du représentant de l'État dans le département.

Il convient, en conséquence, de préciser les conditions dans lesquelles ces institutions organisent leur collaboration.

Article 2 : Objet de la convention

La présente convention a vocation à constituer un protocole cadre et instaurer les principes d'une collaboration entre les établissements de santé, les forces de sécurité intérieure et les autorités judiciaires.

Elle se substitue à toute convention éventuellement déjà conclue entre tout ou partie des signataires.

Elle repose sur un renforcement du partenariat institutionnel et de la coopération entre l'établissement de santé et les services de l'État compétents sur son territoire, en matière de prévention de la violence, de traitement de la délinquance et de coordination des réponses en cas de crise (services de police et de gendarmerie, services judiciaires).

{...}

Elle maintient et développe, conformément aux instructions interministérielles susvisées, les principaux axes de coopération mis en place afin de répondre plus efficacement aux questions de coopération institutionnelle, notamment en matière :

- d'intervention des services de police et de gendarmerie sur les sites des établissements de santé,
- d'exécution des actes de police judiciaire et d'amélioration de la sécurité et de la tranquillité au sein des hôpitaux et groupes hospitaliers notamment lorsqu'ils existent dans les services d'accueil d'urgences,
- de formation au profit de l'ensemble des personnels concernés,
- de communication.

Les annexes techniques à la convention abordent des thématiques précises. Leur vocation est de clarifier le traitement d'un certain nombre de situations pouvant être source de difficultés.

À titre d'exemple, une attention particulière devra être portée sur : les moyens d'alerte, les déplacements et évaluations sur la zone d'infraction, les actions immédiates, la préservation de la scène et des preuves, la déclaration interne immédiate et l'accompagnement de la victime.

{...}

Article 6 : Champ de compétences

Les personnels de l'établissement de santé sont amenés à être en contact ou à entrer en contact avec des fonctionnaires de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie nationale, appelés officiers de police judiciaire (OPJ), ou agents de police judiciaire (APJ) placés sous le contrôle des OPJ.

{...}

Comme tout fonctionnaire ou agent public qui acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, ils doivent en informer sans délai le procureur de la République, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale. Cette prescription de la loi les protège de toute sanction pénale ou disciplinaire de ce fait.

Ils doivent également informer l'autorité judiciaire ou administrative de tout témoignage en faveur d'une personne blessée par arme blanche ou par arme à feu, ou de toute information permettant de prévenir ou limiter les effets d'un crime ou d'un acte de terrorisme, ainsi que des privations, mauvais traitement, agressions ou atteintes sexuelles commises sur un mineur ou sur une personne vulnérable, patients fuyant ou sortant de l'hôpital contre avis médical susceptibles de se trouver en péril au regard de leur état de santé. Les personnes astreintes soumises au secret professionnel n'encourent pas de sanction pénale, si elles ne respectent pas cette obligation.

{...}

Sur demande d'une autorité judiciaire ou d'un officier de police judiciaire (réquisition) agissant dans le cadre d'une enquête, les professionnels de santé ont l'obligation de transmettre les informations qui leur sont demandées.

Source adaptée par les auteurs :

https://sante.gouv.fr/IMG/doc/dgos_onvs_convention_type.doc

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 12/16

DOCUMENT 7 - extrait du code du travail

Art. L. 1121-1 Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Art. L. 1222-4. Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Source : Legifrance

DOCUMENT 8 - Commission nationale de l'informatique et des libertés : La vidéosurveillance – vidéoprotection au travail



L'équipement des lieux de travail en caméra de surveillance est désormais largement partagé. S'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente. Quelles règles les employeurs doivent-ils respecter ?

Quels sont les droits des employés ?

Dans quel but ?

Un employeur ne peut pas installer des caméras dans ses locaux sans définir un objectif, qui doit être légal et légitime.

Par exemple, des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.



Quelles précautions prendre lors de l'installation du dispositif ?

Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments**, des **issues de secours** et des **voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Elles ne doivent **pas filmer les employés sur leur poste de travail**, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires). En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont **droit au respect de leur vie privée**. Les caméras ne doivent **pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce. Enfin, elles ne doivent pas **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux. Si les images sont accessibles à distance, depuis Internet sur son téléphone mobile par exemple, il faut sécuriser cet accès.

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 13/16

Qui peut consulter les images ?

Seules les personnes habilitées par l'employeur, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent visionner les images enregistrées. L'accès aux images doit être sécurisé pour éviter que tout le monde ne puisse les visionner.

(Par exemple : le responsable de la sécurité de l'organisme). Ces personnes doivent être particulièrement formées et sensibilisées aux règles de mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance.

Source : <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>

Document 9 - Surveillance des salariés : la CNIL sanctionne lourdement les manquements au règlement général pour la protection des données (RGPD)



Publié le 10/02/2025

Attention, la surveillance excessive de vos salariés peut vous coûter cher. Salariés contrôlés au moyen de vidéosurveillance, logiciel paramétré pour comptabiliser les périodes d'inactivité, captures d'écran récurrentes : la CNIL réprimande sévèrement les manquements au RGPD.

Des salariés sur site filmés et enregistrés en permanence

Le 19 décembre 2024, la CNIL a sanctionné une entreprise du secteur immobilier à une amende de 40 000 euros en raison d'une surveillance disproportionnée de ses salariés, constatant plusieurs manquements au RGPD.

Elle a également procédé à la publication de la sanction le 4 février 2025, au regard de la gravité des manquements et afin d'informer toute personne soumise à de tels dispositifs.

Retour sur les démarches à éviter

Si votre pouvoir de direction à l'égard des salariés vous autorise à les contrôler pendant leur temps et sur leur lieu de travail, les dispositifs de contrôle doivent respecter le RGPD. Ainsi, vous ne pouvez pas installer des caméras dans les locaux de votre entreprise sans définir un objectif, qui doit être légitime et qui ne peut pas être raisonnablement atteint par un autre moyen.

Pour ce faire, un système de vidéosurveillance :

- doit être limité à un objectif de protection des personnes, des biens et de prévention,
- doit être adéquat, pertinent et limité à ce qui est nécessaire au regard des finalités poursuivies,
- ne doit pas porter une atteinte excessive au respect de la vie privée des salariés filmés.

Vous devez donc veiller au nombre de caméras, à leur orientation, aux heures de fonctionnement, ou encore à la nature des tâches accomplies par les personnes filmées.

En effet, comme le précise la CNIL, les caméras :

- ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail sauf circonstances particulières (ex : manipulation d'argent mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier, entrepôt stockant des biens de valeurs),
- ne doivent pas filmer les zones de pause, ni les toilettes,
- ne doivent pas filmer les locaux des représentants du personnel,
- ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

Ainsi, sauf cas exceptionnels, justifiés notamment au regard de la nature de la tâche, vous ne pouvez pas réaliser un contrôle permanent et systématique de vos salariés.

BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ		Session : 2026
U.6 : Participation à la sécurité globale	Code : 26MOSPSG	Page : 14/16

{...}

L'argument avancé par l'employeur de la prévention des risques de vols n'a pas convaincu la CNIL qui a retenu que de tels agissements portaient une atteinte excessive aux droits des salariés et était contraire au principe de minimisation des données.

Lors de l'installation d'un dispositif de surveillance, les salariés doivent être informés personnellement et le CSE, s'il existe, doit être impérativement informé et consulté. En l'espèce, aucune information écrite n'avait été réalisée, un simple panneau mentionnant *espace sous vidéosurveillance* ne suffisant pas.

Pour la CNIL, ce logiciel, tel que paramétré, constituait une surveillance particulièrement intrusive, d'autant qu'il pouvait conduire à la captation d'éléments d'ordre privé (courriels personnels, conversations de messageries instantanées ou mots de passe confidentiels par exemple). Aucune information écrite des salariés n'avait, ici encore, été réalisée par l'entreprise sur les traitements mis en œuvre par le logiciel de surveillance des postes de travail.

{...}

Source : <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/surveillance-des-salaries-la-cnil-sanctionne-lourdement-les-manquements-au-rgpd>

Document 10 - Résultats de l'enquête du 02 mars 2026 sur le sentiment de sécurité des agents hospitaliers - Échantillon : 699 répondants

Profil des répondants	Sexe	femmes : 68 % hommes : 30 % non renseigné : 2 %		
	Fonction	personnel soignant ¹ (IDE, AS, ASH, etc.) : 61 % médecins : 12 % personnel administratif : 15 % personnel technique / logistique : 9 % sécurité : 3 %		
Sentiment général de sécurité	Se sentent en sécurité de manière générale	oui tout à fait : 23 % plutôt oui : 29 %	plutôt non : 31 % pas du tout : 17 %	
	Ont déjà été victimes d'agression verbale	oui : 72 %	non : 28 %	
	Ont déjà été victimes d'agression physique	oui : 29 %	non : 71 %	
	Ont déclaré les faits	Oui : 8 % Non : 58 %	Partiellement : 25 % ne savent pas comment déclarer : 9 %	
	Couloirs / circulations	Oui : 40 %	Parfois : 30 %	Non : 20 %
	Service / unité de travail	oui : 48 %	parfois : 37 %	non : 15 %
	Urgences	oui : 12 %	parfois : 38 %	non : 50 %
	Accueil / admissions	oui : 17 %	parfois : 46 %	non : 45 %
	vestiaires / salles de pause	oui : 39 %	parfois : 44 %	non : 17 %
	Parking et abords extérieurs de l'hôpital	oui : 21 %	parfois : 34 %	non : 45 %
	Procédures jugées adaptées	oui : 26 %	partiellement : 41 %	non : 33 %
Organisation, prévention et moyens	Se sentent formés pour gérer les situations agressives	oui : 18 %	partiellement : 52 %	non : 30 %
	Présence d'agents de sécurité jugée suffisante	oui : 42 %	parfois insuffisante : 38 %	non : 20 %

Source : les auteurs

¹ Personnel infirmier diplômé d'État, aide-soignant, agent de service hospitalier