



## **COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**du mardi 10 mars 2020 à 09 h 00**

**Hôtel de Ville**

Sous la présidence de :

**Madame Pauline VÉRON**

Adjointe à la Maire de Paris, chargée de la démocratie locale,  
de la participation citoyenne, de la vie associative et de la jeunesse

## **SOMMAIRE**

- 7. Communication sur les rapports 2019 de la MISST .....p 3**
- 8. Communication sur le bilan RPS de la direction avec avis sur la clôture du plan d'action RPS du service Politique de la Ville .....p 10**
- 9. Communication sur les travaux du CHSCT avec avis sur la désignation des délégations d'enquête du CHSCT lors d'un accident grave et sur le programme 2020 des visites du CHSCT .....p 22**
- 10. Communication sur la gestion des conséquences du mouvement social de décembre 2019 et janvier 2020 dans les transports .....p 35**
- 11. Communication sur l'exposition au plomb - complément d'information .....p 39**

*La séance reprend à 14H15*

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Nous allons reprendre sans François GUICHARD qui est parti en réunion d'organisation des élections, avec toutes les nouvelles consignes qui sont arrivées du Ministère de l'Intérieur aujourd'hui. Quelques bureaux de vote doivent être déplacés.

Il nous reste les points 7 à 11 de l'ordre du jour à aborder.

## **7. Communication sur les rapports 2019 de la MISST**

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- En 2019, la MISST a réalisé deux interventions au sein de la DDCT, une contre visite d'inspection au niveau du Centre d'appel et de l'équipe messages aux Parisien·ne·s ainsi qu'une visite d'inspection dans la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement. Madame CATALA, je vous laisse présenter ces expertises, et ensuite nous pourrions en discuter.

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).**- Si vous en êtes d'accord, je propose que nous débutions par le Centre d'appel.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Très bien, nous faisons le Centre d'appel et nous lançons la discussion à ce sujet. Ensuite, nous aborderons la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement.

### **7.1. Centre d'appel**

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).**- Concernant le Centre d'appel, il s'agit d'une contre visite d'inspection, l'inspection initiale ayant été réalisée à l'époque où le Centre d'appel dépendait encore de la DICOM.

Parmi les propositions formulées, il était question des problèmes de conditions de travail liées au bruit. Il avait été préconisé, à l'époque de l'inspection, une étude acoustique sur le plateau du 3975 visant à faire des mesures et des propositions pour améliorer les conditions de travail sur le plateau. L'étude acoustique a bien été réalisée, et elle a mis en évidence des niveaux sonores moyens de l'ordre de 54 dB (A). Ce niveau, bien que n'étant pas lésionnel pour l'oreille, est assez élevé au regard des préconisations de l'INRS pour avoir une activité confortable sur un Centre d'appel, ce niveau étant de 55 dB (A) pour l'INRS. Lorsque l'étude a été faite, seuls 28 postes de travail étaient occupés sur les 52 potentiels, même si ces 52 postes ne sont jamais entièrement occupés suite à la mise en place du télétravail massif, c'est ce que j'ai compris suite aux échanges que j'ai pu avoir avec l'équipe du Centre d'appel.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre suite à cette étude, mais pas toutes. Effectivement, des baffles acoustiques ont été installés au plafond, mais les claustras acoustiques n'avaient pas été modifiés, les panneaux acoustiques de fixation murale n'ont pas été installés, et la qualité de traitement des fenêtres n'avait pas été réalisée non plus. Nous avons demandé à mettre en œuvre ces mesures, et à ce qu'une étude acoustique soit à nouveau réalisée une fois ces mesures mises en œuvre. Depuis, des modifications sont intervenues puisque les agent·e·s venu·e·s de la Préfecture de Police ont été intégré·e·s au Centre d'appel. Cela s'avère donc d'autant plus nécessaire. De plus, un problème était pointé quant à la formation à l'utilisation du casque. Les agent·e·s du Centre d'appel ont des casques leur permettant de réguler les fréquences pouvant être dangereuses pour l'oreille.

Selon certains, aucune formation à l'utilisation des casques n'aurait été dispensée, donc nous avons demandé à ce que cette formation soit proposée. Depuis la contre-visite et le présent rapport la formation a été renouvelée.

Concernant le plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux, qui sont des risques assez importants sur un plateau comme le Centre d'appel, je n'ai pas trouvé ce qui était spécifique au Centre d'appel dans le plan d'action de la direction. Cela doit donc être intégré. Ces agent·e·s ne sont pas des standardistes comme dans un standard. Il est nécessaire de faire une évaluation des risques et un plan d'action plus adapté au Centre d'appel. Des choses n'avaient pas été traitées, elles devront l'être compte tenu d'un autre facteur qu'est le coronavirus ; ce sont les problèmes d'aération des locaux. Ce que je n'ai pas dit ce matin, j'en profite pour le dire, c'est qu'il faut aérer les locaux quand il est possible de le faire. Pour le Centre d'appel, il faut mettre en place une procédure permettant d'aérer les locaux. C'est vrai pour le COVID19, mais c'est vrai pour l'ambiance de travail. Si vous avez une ambiance confinée de travail, vous serez plus tendu au travail. Le fait d'aérer régulièrement permet d'éviter cela. Le projet d'installation des 14 agent·e·s du Centre d'appel n'avait pas fait l'objet d'une étude dans le petit local où ils-elles avaient été mis·e·s. Depuis, ils-elles ont été intégré·e·s dans l'autre local, donc la question ne se pose plus pour ces agent·e·s, mais peut éventuellement se poser pour l'EMP, qui a été installée dans le local libéré par les ancien·ne·s agent·e·s de la Préfecture. Dans ce cas, leurs activités étant plus classiques, nous aurons moins de problèmes.

Voilà l'essentiel de cette contre-visite.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci beaucoup. Je constate que depuis le document de notre dossier, qui date de l'année dernière, des réponses et des évolutions ont été apportées.

Alors, je vous écoute, Madame BONVARLET.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).**- Je rappelle que ce rapport de la MISST, qui date de janvier 2019, a déjà été présenté au CHSCT du 5 avril 2019. Les documents sont identiques, les mandaté·e·s CGT l'avaient rappelé au dernier CHSCT de 2019.

Pour mémoire, aussi incroyable que cela puisse paraître, aucune étude acoustique n'avait été envisagée avant la création du nouveau plateau en 2016. Près de quatre ans plus tard, l'étude acoustique reste toujours à réaliser avec un plateau plein, alors que les aménagements préconisés n'ont toujours pas été mis en place, en attente de devis depuis plus d'un an. Ainsi, quel délai estimez-vous pour la livraison des aménagements ? Nous parlons tout de même du Centre d'appel de la Mairie de Paris dont les missions vont crescendo, comme le bruit. Il semblerait que la solution trouvée au problème sonore du plateau a été de déployer de plus en plus le télétravail. De fait, de nombreux·euses téléconseiller·ère·s ont fait ce choix pour fuir cet environnement. Plus de la moitié de l'effectif du 3975 pratique le télétravail plusieurs jours par semaine.

Même constat pour l'analyse de la qualité de l'air, qui n'a eu lieu seulement que le 6 février dernier, un an après. Également, l'ancienne gaine située en bas des escaliers, constaté en fin d'année. Sans compter la mise en conformité des nez-de-marche de l'escalier intérieur. Lors d'un CHSCT de la DICOM, j'avais déjà formulé cette demande, préconisant le remplacement de tous les nez-de-marche. Il m'avait été répondu que ceux qui été vraiment endommagés

seraient remplacés. Il s'agit pourtant là d'une bien faible dépense comparée à celle qu'engendrerait un accident de service en cas de chute d'un·une agent·e. J'en profite d'ailleurs pour signaler l'état de saleté de cet escalier, et la saleté du sol du plateau en général. Notamment en ce moment, il serait bienvenu de faire un bon nettoyage. De plus, afin d'éviter une surconsommation d'énergie au sous-sol, pourrions-nous équiper le sous-sol d'un éclairage avec détecteur de présence, notamment le local où se trouve l'ascenseur qui est fortement éclairé en permanence ? Personnellement, dès que je descends j'éteins les lumières, mais il peut arriver qu'elles restent allumées toute la journée.

Pour ce qui concerne la formation à l'utilisation des casques téléphoniques, de nouveaux postes téléphoniques ont été installés récemment sans que les agent·e·s en aient été informé·e·s au préalable. Cela serait banal si, avec l'ordinateur, ce n'étaient pas les deux seuls outils des téléconseiller·ère·s. Comme d'habitude, ils-elles ont fait montre d'une grande capacité d'adaptation, les formations n'ayant pas été dispensées au moment de la livraison du matériel. Cette fois, la formation au casque et au téléphone par l'AIP ne pouvait plus être dissociée, car certaines fonctions du casque ont changé avec les nouveaux postes. Par exemple, la commande du casque permettant d'isoler le téléconseiller·ère de l'appelant·e coupe désormais l'appel, c'est gênant. Les fonctions ne sont plus les mêmes, lorsqu'avant nous nous isolions, maintenant cela coupe l'appel d'où l'utilité d'une formation à la livraison. Cela permet aussi de faire le lien et d'anticiper sur le point RPS, pour souligner que ce qui fait défaut, souvent, c'est l'anticipation. C'est ressenti comme un manque de reconnaissance et de considération. Même si ce n'est pas forcément voulu, c'est un manque d'anticipation.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Une réponse ?

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).**- Il est vrai que nous avons mis un peu de temps sur la mise commande de certains devis. Aujourd'hui, il faut savoir que la DCPA a fait le nécessaire pour les interventions. L'atelier a déjà (du 25 au 28 février 2020), réalisé une intervention sur les fenêtres. Les joints ont été remis. Par contre, ils nous ont précisé que cela n'aura une incidence que sur la pénétration de l'air, et non sur la partie acoustique du bâtiment. Sachant qu'un traitement plus large est nécessaire pour les fenêtres.

Pour les éléments acoustiques manquants, les mesures ont été prises. Nous sommes en attente de devis de la part de deux prestataires pour choisir les éléments acoustiques préconisés par la MISST. Nous avons aussi la formation des casques. Il est vrai que nous ne l'avions pas anticipé, car c'était la DSIN qui avait prévu le changement des téléphones. Nous n'avions pas de date annoncée, nous n'avons été informés que la veille du changement de matériel, d'où notre difficulté à anticiper les formations. Il faut savoir que ce jour-là, une formation était organisée et que les téléphones changés ont été en priorité ceux des agent·e·s en formation justement. Même si la formation ne s'est déroulée qu'une ou deux semaines après. Pour les casques, tous les agent·e·s le souhaitant ont été formé·e·s. Seules 13 personnes le souhaitaient, et les cinq nouveaux·elles arrivant·e·s du Centre d'appel ont été formé·e·s.

Concernant le protocole des bonnes conditions d'aération réalisé par le BPRP, il est bien affiché sur le plateau, depuis deux semaines, il est déjà disponible pour les agent·e·s et il sera présenté le 12 mars 2020. S'agissant du petit plateau, cela a été précisé par la MISST, aujourd'hui les éléments acoustiques ne sont plus nécessaires sachant que c'est une activité

uniquement de messagerie, même si nous avons prévu avec le BPRP de mettre au moins deux cloisons amovibles pour les éventuelles formations.

Quant à la gaine, la DILT s'en charge : c'est en cours, mais effectivement pour l'instant nous n'avons pas de retour. Concernant les nez-de-marche, cela a été signalé l'année dernière. Pour l'instant, nous n'avons pas de réponse, mais tout doit être changé.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Quel est le problème sur les marches ? Est-ce le lino ?

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).-** Les nez-de-marche.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).-** Le sol du plateau et l'escalier seront-ils nettoyés ?

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).-** Nous allons demander un nettoyage en profondeur du plateau, comme cela est fait une ou deux fois dans l'année.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Concernant les casques, vous-mêmes vous subissez le fait de ne pas être prévenus par la DSIN de leur livraison.

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).-** Exactement. Nous avons un délai d'une à trois semaines, et nous ne sommes informés que la veille, d'où notre difficulté à anticiper.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Sur les travaux, cela dépend en grande partie de la DCPA, mais à vous de suivre et de relancer pour que les choses se fassent. Merci beaucoup.

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).-** Pour finir sur le Centre d'appel, un point complémentaire, il faut procéder à un nettoyage plus approfondi des postes de travail avec des produits détergents, compte tenu de la période et compte tenu du fait que les gens tournent sur les postes de travail.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).-** Ainsi que les casques. Certes, ils sont personnels, mais ils sont mis en charge le soir à l'air libre, ils peuvent être en contact aussi. Cela ne semble pas très hygiénique. Il serait peut-être possible d'avoir plus de rack, ils seraient davantage séparés.

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).-** Je vais regarder cela avec l'AIP pour avoir plus de rack.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Tournez-vous avec votre matériel ? Les casques sont à vous, cela me paraît évident, mais les claviers aussi ?

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).-** C'est cela, donc c'est la table de travail qu'il faut nettoyer.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Il faut faire remonter le besoin de nettoyer plus souvent, car le bureau est utilisé par plusieurs personnes, ce qui n'est pas forcément le cas dans d'autres services. Peut-être fournir des lingettes nettoyantes pour que les agent·e·s puissent régulièrement nettoyer leurs matériels eux-mêmes. Puisque des discussions se sont tenues avec la Secrétaire Générale de la Ville, peut-être que des commandes de lingettes seront passées de façon un peu plus importante. Nous l'espérons tou·te·s.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).-** Sur la livraison des téléphones, ce n'est pas tant le fait que nous ne savions pas quand ils allaient arriver, mais nous ne savions pas que nous allions changer de

postes téléphoniques. Ce n'est pas grand-chose, mais vous le saviez tout de même, une commande a été passée.

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).**- Cela regarde l'organisation de la DSIN. De même pour les ordinateurs, c'est un plan de changement tous les trois, quatre ans. Ce n'est pas une demande DDCT, c'est dans leur plan de remplacement pluriannuel.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).**- Justement, sur le plateau comme nous ne fonctionnons que par mails, juste une petite communication : « De nouveaux postes ont été installés » aurait suffi.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci beaucoup à tou·te·s. Nous allons maintenant passer à la visite d'inspection de la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement.

## **7.2. Mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement.**

**M<sup>me</sup> MONDI (MISST).**- Je suis inspectrice en santé-sécurité au travail à la MISST. J'ai réalisé l'inspection et accompagné la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement le 9 septembre 2019. Les locaux occupés par le CASVP dans cette mairie ont fait l'objet également d'une inspection au mois de juillet qui a donné lieu à un rapport spécifique. Là, je ne vais parler que des locaux occupés par les agent·e·s de la DDCT.

Au cours de cette inspection, nous avons été amenés à formuler une proposition de mesures immédiates qui concernaient l'utilisation dangereuse d'un transpalette électrique pour déplacer des charges lourdes. Nous avons calculé jusqu'à 600 kilogrammes de consommables. Le sol pentu sur lequel était engagé le transpalette engendrait un risque de chutes d'objets lourds et d'écrasements, éventuellement des pieds des agent·e·s. Nous avons demandé l'arrêt de l'utilisation de cet équipement dans l'attente de la mise en place d'un équipement plus adapté.

Les autres points particulièrement marquants relevés lors de cette inspection concernaient l'organisation de la prévention, et notamment la prévention du risque incendie qui doit être mieux assurée en renforçant le nombre d'exercices de sécurité incendie ainsi que les échanges avec les CASVP.

Un autre point concernait les vérifications réglementaires, et plus particulièrement la vérification des installations électriques et le contrôle des installations de ventilation. Concernant les installations électriques, le dernier rapport de contrôle réglementaire qui a pu nous être fourni datait de 2017, il pointait déjà de très nombreux défauts. Nous en avons relevé 88 en non-conformité, et la mairie ne disposait pas d'informations sur les suites données à ces non-conformités. Il est donc important que ces non-conformités soient levées et qu'elles soient ensuite tracées dans les registres de sécurité.

Ensuite, la périodicité du contrôle annuel de ces vérifications doit également être respectée. Concernant les installations de ventilation, le contrôle annuel doit être mis en place, et certains dysfonctionnements corrigés. À plusieurs endroits, les VMC étaient défectueuses.

Concernant les locaux sociaux, la MISST a mené en 2016 une campagne d'inspection des locaux sociaux des mairies. Nous avons pu constater un certain nombre d'améliorations apportées, notamment le vestiaire des hommes, des ALG, de la DPSP, et de la DILT, qui ont

été regroupés et désencombrés. Le vestiaire des agents féminins de la DILT a été rénové, les peintures murales ont été refaites, et du mobilier neuf installé. Le vestiaire des femmes de la DPSP et de l'accueil a été rénové également. Il n'est plus besoin de traverser le vestiaire des hommes pour y accéder par exemple.

Enfin, des projets sont engagés pour agrandir le local des ALG, et celui des agent·e·s de la DPSP qui sont trop étroits et insuffisamment aérés. Un point important reste néanmoins, le défaut d'aération et d'assainissement de l'air du vestiaire des agents féminins de la DILT. Ce vestiaire est situé en sous-sol et ventilé uniquement par un soupirail. Nous avons déjà pu constater un développement de moisissures, alors que le local a été rénové très récemment.

Concernant les locaux, et l'aménagement des postes de travail, le poste de numérisation dans la salle des registres expose l'opérateur·trice à un éblouissement répété. Nous avons proposé qu'une étude ergonomique soit menée pour aménager le poste de façon à éviter cette exposition.

Ensuite, dans la salle des fêtes, le local annexe où est rangé le mobilier événementiel doit être réorganisé de façon à limiter les manutentions.

L'espace de travail du service de l'accueil est toujours très exigu avec des points de passage de seulement 40 cm. Nous demandons à ce que cet espace soit revu dans le cadre du schéma fonctionnel immobilier qui doit se mettre en place afin de faciliter les circulations.

Enfin, le problème du local de reprographie qui actuellement est situé en sous-sol. Dans le schéma fonctionnel immobilier, une étude est en cours pour le déplacer dans les étages. Effectivement, ce déplacement permettrait d'améliorer les conditions d'aération et d'assainissement de l'air de ce local dans lequel la ventilation est actuellement non-conforme pour un poste de travail permanent et d'éviter le travail isolé pour l'agent·e en charge de la reprographie.

Je vous remercie pour votre attention.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci. Une personne de la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement est-elle présente ? Non. Je vous laisse apporter quelques précisions. Merci.

**M<sup>me</sup> SILENY (BPRP).-** Comme vous avez pu le voir dans le dossier, le BPRP accompagnait la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement lors de cette visite d'inspection de la MISST donc, était présent pour la préparation, la visite, et aussi pour la partie des réponses aux observations faites à la préconisation, et notamment la mesure immédiate.

Concernant la mesure immédiate, qui était d'arrêter l'utilisation du transpalette, notamment pour les palettes de produits lourds (papier, boissons), une consigne a été transmise directement par la Direction générale des services à ces agent·e·s de respecter le protocole mis en place. Le protocole étant de ne pas utiliser le transpalette sur la section pentue du sous-sol. Cela a été étendu à tout le sous-sol, interdiction d'utiliser le transpalette. Quant aux livraisons de papier et de boissons, il a été demandé à l'opérateur de livraison d'effectuer ces dernières directement du camion à la cave, ce n'est plus fait par les ALG désormais. Néanmoins, en prévision de cas avec des chargements lourds ou des impossibilités, un nouveau transpalette a été testé dès octobre, et commandé. Il n'est pas encore arrivé, mais



de la même façon que pour les déménageurs de l'Hôtel de Ville il a été commandé. Il devrait arriver dans les tous prochains jours puisque celui des déménageurs de l'Hôtel de Ville avait 15 jours d'avance sur la date de livraison initialement annoncée. Ce transpalette est électrique, il est parfaitement aux normes, et sera testé dans les conditions qui sont celles du sous-sol, ce dernier ayant été depuis nettoyé. En effet, le sol présentait un problème d'adhérence pour les matériels utilisés. Pour éviter les chargements, glissades, etc., le sol du sous-sol a été intégralement dépoussiéré.

Pour ce qui est des autres observations mentionnées dans le rapport, deux principales ont été retenues. C'est l'éblouissement sur un poste de l'état civil. Le BPRP a fait une étude sur ce poste en décembre 2019. Nous rédigeons actuellement nos conclusions, nous avons aussi consulté le SMP sur la question puisque tous les états civils parisiens ont un scanner de numérisation fonctionnant sous forme de douchettes. Ces douchettes balayent et cela peut effectivement provoquer un éblouissement, etc. Nous ne pourrions pas éviter cette situation, mais nous pouvons limiter l'exposition et tâcher de faire en sorte que le confort de travail soit le plus grand possible. Nous sommes aussi intervenu-e-s pour étudier la situation du poste de reprographie plus en détail. Même si dans le cadre du schéma fonctionnel et immobilier il est envisagé la délocalisation en étage, ou au moins au rez-de-chaussée notamment en remplacement du tribunal d'instance qui est parti. Pour l'instant, cet espace libéré est très convoité pour relocaliser d'autres services, notamment les services accessibles aux publics. Tant que la nouvelle mandature n'est pas installée, tant que ce plan n'est pas étudié plus globalement par rapport à la situation de l'ensemble des services, nous n'avons pas confirmation que cette relocalisation puisse se faire, ou se faire dans des délais raisonnables. Il faut que nous puissions proposer des mesures qui améliorent dès aujourd'hui les conditions de travail. Par ailleurs, la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement est une de celles qui n'a pas encore de cadre technique. Elle n'a pas de personnel spécialisé pour la prise en charge des questions bâtimementaires c'est pourquoi, notamment sur toutes les visites techniques de contrôle, électrique, incendie, etc., la prise en charge par la Direction générale des services s'est faite du mieux qu'elle pouvait être faite, mais n'était pas forcément parfaite.

Nous les avons accompagnés pour remettre à jour leur registre de sécurité. Nous savons par le bureau du patrimoine et du bâtiment qu'ils ont changé la centrale incendie, elle est opérationnelle depuis octobre dernier. Ils ont aussi reçu la visite, commandée sur marché, de l'entreprise qui accompagne les mairies et les maisons de la vie associative et citoyenne dans la mise à jour et la rédaction de leurs protocoles d'évacuation incendie. À cette occasion, un exercice incendie a été réalisé le 13 septembre dernier, après la visite donc. Cet exercice était programmé, mais n'avait pas encore eu lieu. Le cadre technique arrive normalement début avril ce qui permettra de mieux prendre en compte tous les impératifs bâtimementaires, notamment pour le travail à faire avec le BPRP, la mise à jour du document unique.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci beaucoup. Y a-t-il des questions, des observations ? Je pense que c'était assez précis comme réponse. Sans observation, nous allons passer au point suivant tout en gardant à l'esprit que cela fait aussi partie des choses à suivre pour la suite, mais les choses les plus importantes ont tout de même été réalisées suite à votre inspection.

## **8. Communication sur le bilan RPS de la direction avec avis sur la clôture du plan d'action RPS du service Politique de la Ville**

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Le plan d'action RPS du service Politique de la Ville, le plan d'action RPS de la DDCT globalement, et le plan d'action pour le Centre d'appel vont être évoqués. Je vais donner la parole à Joséphine CALMELS, Cheffe du BPRP, pour présenter ce bilan. Ensuite, sur le plan spécifique au service de la Politique de la Ville, M. ROQUAIN complétera. Joséphine, c'est à vous.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).-** Merci, Madame la Présidente. En effet, la commission de décembre vous a donné à voir les évolutions de ces trois plans d'action qui sont importants pour faire avancer le développement des ressources psychosociales au sein de la Direction. Nous avons trois plans, deux de services différents et un pour la DDCT qui vont tous les trois vous être présentés par différent·e·s intervenant·e·s, et qui vont permettre de reprendre les éléments importants pour chacun de ces plans dans la prévention des risques psychosociaux.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Marie COLOU vous avez la parole.

### **8.1. Plan d'actions RPS du service Politique de la Ville**

**M<sup>me</sup> COLOU (DDCT).-** Je vais vous rendre compte précisément des suites du plan d'action relatif aux risques psychosociaux au service Politique de la Ville puisque, vous vous en souvenez certainement, en 2016 à l'issue d'un audit, d'une intervention d'un cabinet d'expertise agréée, le service Politique de la Ville avec l'aide des collègues de la DDCT s'était lancé dans l'élaboration d'un plan de prévention qui vous avait été présenté. À l'époque, ce plan de prévention contre les risques psychosociaux avait été élaboré, car il était convenu, et c'est ce qui est remonté du cabinet, que le service subissait une période de troubles due à deux raisons principales qui vous sont été rappelées dans la fiche. À savoir, une organisation floue du travail floue, avec beaucoup d'autonomie laissée aux agent·e·s, mais une autonomie peu constructive. Egalement une intensité et une charge de travail trop importantes et parfois mal définie.

À la suite de ce rapport d'expertise, le plan de prévention contre les risques psychosociaux a été élaboré avec six axes :

- 1-Le renforcement managérial ;
- 2-Le sens de l'action et des évolutions des pratiques professionnelles ;
- 3-L'élaboration des outils et du cadre du fonctionnement ;
- 4-La régulation de la charge de travail ;
- 5-L'organisation de la relation avec les élu·e·s ;
- 6-La conduite du changement et la prévention des risques psychosociaux précisément.

Quelques outils ont été mis en place dans ce cadre, que nous rappelons et qui sont les principaux outils : un projet de service qui a permis de travailler sur le sens de notre

intervention, de l'intervention des collègues dans les équipes développement local, et de manière générale au sein du service. Puis, une nouvelle organisation de ce service avec la mise en place d'un bureau des affaires générales et des subventions, la mise en place d'un chef de service adjoint qui est en responsabilité sur les chef-fe-s de projets, une meilleure régulation de la mission expertise thématique. Par ailleurs, les temps d'échange de régulation ont été instaurés avec des points individuels avec les chef-fe-s de projets Politique de la Ville qui sont un maillon essentiel dans l'organisation du service, des réunions spécifiques avec la mission expertise thématique, des réunions de service de l'ensemble des collègues du service Politique de la Ville. Nous nous verrons encore ce jeudi où nous réunirons l'ensemble des collègues pour faire des points d'actualité, et avoir des temps d'échange sur nos pratiques professionnelles.

Après ces trois années, nous pouvons considérer que la quasi-totalité de ce qui avait été décidé lors de l'élaboration de ce plan de lutte contre les risques psychosociaux, la quasi-totalité des actions a été mise en œuvre. Aujourd'hui, nous sommes très à l'écoute, très attentif-ve-s, nous savons qu'il faut rester vigilant-e-s pour vérifier que les choses ne dérapent pas, mais le retour que nous avons c'est que ce plan de lutte contre les risques psychosociaux et l'ensemble des choses mises en œuvre a permis de retrouver une organisation plus adaptée, et a permis de mieux réguler le travail. Comme indiqué dans la fiche, nous proposons de clore le plan d'action RPS spécifique du service Politique de la Ville, mais bien entendu d'établir régulièrement le suivi des indicateurs notamment RH pour être à l'écoute des différents signaux pouvant remonter, ainsi éviter une situation encore une fois difficile.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci, je vous propose que nous puissions avoir une discussion autour de ce plan spécifique au service Politique de la Ville.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).-** Je pense que dans ce que vous avez présenté nous pouvons noter un effort de structuration du service. Toutefois, les équipes d'aujourd'hui ne vivent pas forcément de la même manière. Les jeunes sont bien plus nombreux-euses. Il fallait prendre tout cela en compte. J'aurais une question à vous poser. Avez-vous des signaux depuis 2016 qui pourraient laisser entendre qu'il y a encore des éléments de souffrance au travail, ou que depuis 2016 tout se passe au mieux dans ce service ?

**M<sup>me</sup> COLOU (DDCT).-** Honnêtement, c'est une réponse en deux temps. Nous sommes d'autant plus attentif-ve-s aux différents signaux de mal-être au travail. Récemment, nous avons eu l'exemple dans une EDL où les choses semblaient moins bien se passer. Nous avons donc voulu intervenir très rapidement, notamment pour soutenir une collègue qui exprimait des difficultés. J'entends par là que cela peut encore arriver, il peut encore y avoir du mal-être au travail, des difficultés avec la hiérarchie. Nous essayons d'être très réactif-ve-s, d'être tout de suite à l'écoute, de soutenir. Je crois que la situation dont je parle a été assez vite circonscrite, et que nous avons réussi à apporter une écoute, un cadre suffisamment rassurant tout en apportant des solutions. C'est important que ce soit dit.

Après, je rejoins aussi ce que vous dites, nous avons depuis récemment davantage de mobilité au sein du service Politique de la Ville, donc c'est un service qui accueille de jeunes professionnel-le-s souvent contractuel-le-s. Nous avons des difficultés à attirer des agent-e-s titulaires qui peuvent s'inscrire durablement dans la collectivité parisienne, cela nécessite de

fait un accompagnement particulier. Ce sont de jeunes professionnel·le·s qui souvent font leur première ou leur deuxième expérience professionnelle et qui ne restent pas forcément longtemps. Ainsi, c'est quelque chose avec quoi nous devons composer pour bien les accueillir, les former et les inviter à s'inscrire durablement dans la collectivité parisienne s'ils-elles le souhaitent. Nous aimerions pouvoir travailler, c'est ce que nous faisons avec la DRH, pour attirer, recruter également des agent·e·s titulaires, avoir d'autres types de profils, puisqu'il est toujours mieux d'avoir des profils différents. Voilà ce que nous pouvons dire à ce stade.

**M. ROQUAIN (Expert DDCT).**- Cela fait peu de temps que je suis sur ce poste de Chef du service de la Politique de la ville puisque je suis arrivé en juillet 2019, vers la fin du plan. En arrivant, j'ai découvert un climat social positif, apaisé, c'est un sentiment d'ensemble que je vous livre.

Par rapport à la question posée, effectivement, nous sommes en vigilance, et nous avons quand même, me semble-t-il, posé un cadre assez structurant au travers à la fois de réunions en collectif, qui ont lieu à fréquence de deux à trois semaines, et des points individuels systématiques entre les agent·e·s et leurs encadrant·e·s direct·e·s. Nous avons un bon niveau de dialogue en continu où nous pouvons faire le point à la fois sur la charge de travail, les priorités qui sont à mettre en œuvre, et les relations entre collègues et avec les partenaires (associations, les acteur·trice·s institutionnel·le·s, État, élu·e·s, mairies d'arrondissement). Pour compléter, parmi les indicateurs, nous sommes aussi attentifs à la fréquentation, à la participation de nos collègues à ces réunions. La participation est bonne, évidemment nous explorons certaines questions dans le cadre des entretiens d'évaluation.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Y a-t-il des demandes de parole ? Madame Albert.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).**- C'est vrai que le climat social a été apaisé. Cependant, avant des alertes de chef·fe·s de projets avaient difficilement été acceptées, nous en avons discuté. Des alertes sur la surcharge de travail, évidemment nous notons des évolutions, y compris dans la visite du CHSCT d'une des EDL en janvier 2019, l'expression de la souffrance au travail. Il est dit dans le document de visite du CHSCT que normalement le plan de prévention va répondre à la situation de souffrance au travail vécue dans les équipes de développement local. Or, a priori, aujourd'hui nous sommes en travail isolé dans cette équipe, et il y a eu beaucoup de souffrance au travail. À préciser, mais cela fait plus de six ans que nous disons que dans cette équipe, être deux ou deux et demi, ce n'est pas suffisant pour le travail. Aujourd'hui, à nouveau, une personne n'est plus sur son site de travail, j'imagine qu'une collègue s'est donc retrouvée dans une réunion toute seule, sur des sujets importants. Il semble évident que le soutien social est nécessaire encore, beaucoup.

Beaucoup de départs, à nouveau, ces derniers temps. Une des dernières choses dont je pense qu'il faut parler est l'accompagnement des non-titulaires, la sécurisation de leur parcours. Vous savez bien que depuis octobre 2019 des évolutions sont intervenues dans la manière de rémunérer les non-titulaires, très présent·e·s dans ce service, et que des agent·e·s ont été informé·e·s avant leur hiérarchie. Cela a mis en défaut les responsables d'équipes, je pense que ce n'est pas à recommencer. Un plan de prévention c'est aussi tenir la ligne de management pour accompagner au mieux les équipes qui sont composées de beaucoup de contractuel·le·s. Cela a créé du mal-être, vous le savez de la démotivation, un

fort sentiment d'injustice, vous en êtes informés. C'est un des derniers indicateurs que nous avons, encore aujourd'hui, un sentiment de non-reconnaissance, d'injustice. Nous avons noté que les salaires des non-titulaires de ce service sont en dessous du salaire plancher qu'ont d'autres non-titulaires d'autres directions de la Ville. Nous l'avions dit pour les fonctionnaires sur la NBI quartier Politique de la Ville qui ne leur est toujours pas accordée. Sur d'autres choses, nous voyons que ce service n'est pas reconnu sur le plan salarial et cela conduit à du mal-être. Nous vous alertons dans cette instance sur cette question du salaire des non-titulaires. J'ai des lettres à présenter à Madame la Présidente. C'est une demande de rendez-vous pour traiter de manière assez urgente ces questions d'inégalité de traitement de salaires qui mettent en difficulté les chef·fe·s de projets, les agent·e·s de développement local dans les mêmes équipes, que vous connaissez puisque des alertes ont été lancées depuis le mois d'octobre. Je pense que c'est un élément qu'il faut absolument pouvoir traiter et accompagner rapidement pour que les gens se sentent reconnus et aillent au travail avec ce sentiment de reconnaissance. Merci.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Nous allons prendre connaissance de votre demande. Madame HICKEL, vous regarderez cela.

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).-** Désormais la Ville va proposer aux agent·e·s non titulaires une rémunération avec une part d'indiciaire et une part d'indemnitaire. À l'occasion de l'examen des situations des personnes déjà recrutées, ce que vous évoquez être des salaires plus bas qu'un plancher, c'est le fait de rapprocher la rémunération des non-titulaires de manière plus concrète en base indice plus prime de la rémunération d'attaché·e, puisque c'est le corps de référence depuis l'instauration du nouveau régime indemnitaire pour le corps. Ainsi, la combinaison de l'indice et de la prime fait que la définition du niveau plancher de rémunération pour les contractuel·le·s va être alignée, ce qui est une bonne chose.

Nous allons évidemment regarder et la DRH est alertée sur ces situations que nous avons déjà fait remonter, mais cela est lié à cette réforme. Je comprends le mécontentement, la déception des agent·e·s concerné·e·s. Cette réforme est l'occasion de révéler des situations, et de les examiner pour les traiter au mieux avec la DRH puisque c'est un sujet transversal sur l'ensemble de la Ville. Nous avons des rendez-vous programmés avec la DRH pour examiner les situations particulières.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci, c'était une bonne précision pour comprendre le mécanisme. Nous passons au vote. Un vote de clôture de ce plan est proposé afin d'intégrer ce service dans le plan d'action général de la Direction.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).-** Qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour ? Personne. Qui souhaite voter contre ? Personne. Qui s'abstient ? Unanimité. Merci.

	Nombre de voix						TOTAL
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP ESU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							

Pour :							
Contre :							
Abstention :	3	1	1	1	1	1	8

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Je passe maintenant la parole à Geneviève HICKEL pour présenter le plan d'action RPS de la Direction, et ensuite à M. LANIMARAC pour le Centre d'appel. Madame Hickel.

## **8.2. Plan d'actions RPS de la Direction**

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).-** Je vous remercie. Le plan d'action de lutte contre les RPS pour l'ensemble de la Direction a été construit sur la base d'un questionnaire adressé à tous les agent·e·s il y a deux ans maintenant. Il a été élaboré en grande partie dans le cadre de la commission du CHSCT dédiée aux RPS et présenté au CHSCT en octobre 2019. Nous vous avons présenté lors d'une commission au mois de décembre dernier un point d'avancement de la mise en œuvre de ce plan.

Pour revenir sur les principales actions mises en œuvre, le soutien à l'encadrement notamment l'encadrement de proximité, se retrouvait sur différents objectifs du plan. Pour cela, grâce à la coach accompagnement professionnel, individuel et collectif de la Direction, des groupes de co-développement ont été mis en place. Ils ont permis à des encadrant·e·s d'échanger, de partager sur des situations concrètes d'encadrement des sujets quotidiens. Des ateliers de partage d'expériences, également, ont été mis en place avec des encadrant·e·s.

Un des objectifs était aussi de rendre les réunions de service plus utiles. Ainsi, une série de formations sur les réunions a été mise en place. Mme ALLIER-CAROLLO pourra revenir sur les groupes, les ateliers d'échanges pratiques et ses formations sur les réunions si vous souhaitez avoir des détails.

Les retours et les remontées de situations managériales posant des difficultés aux agent·e·s ainsi que le fait essayer d'y remédier sont toujours intéressants. L'axe, qui nous semblait important, que nous avons travaillé avec vous dans le cadre des commissions du CHSCT, était d'arriver à faciliter le rapport à l'usager·ère. A plusieurs occasions vous, ainsi que les services, nous avez signalé et fait remonter l'agressivité de certain·e·s usager·ère·s. Des agent·e·s qui se sentent malmené·e·s et qui souffrent de ces situations.

Un autre axe important était de mieux partager les process en ressources humaines. Fabien pourra compléter et détailler, mais des réunions avec les chef·fe·s de service ont été mises en place régulièrement, l'animation du réseau des référent·e·s UGD a été activée, organisée, rendue plus systématique avec des réunions et des contacts. De plus, des fiches RH ont été mises en ligne sur l'intra DDCT afin que chacun puisse avoir les informations dans le cadre du calendrier des CAP, par exemple, des campagnes d'évaluation indemnitaire, etc., pour mieux partager l'information RH puisque c'était un des souhaits formulés.

Un sujet qu'il nous reste à mettre en œuvre, évoqué à plusieurs reprises notamment dans le cadre des travaux sur le SEII, est la facilitation du travail entre les cabinets et les services administratifs. Là aussi, nous pourrions détailler plus en avant cet axe.

Sinon, sur la méthode, nous continuons à avancer action par action pour mettre en œuvre à travers les formations que nous pouvons proposer les axes requis par le plan RPS. L'idée est aussi d'aller vers les services. Le BPRP a commencé à le faire avec des mairies d'arrondissement pour regarder localement comment le plan est pris en charge, mis en œuvre, et dans quelle mesure nous pouvons éventuellement apporter de l'aide en complément.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Y a-t-il des demandes d'interventions ? Non, très bien. Nous enchaînons.

**M<sup>me</sup> ALLIER-CAROLO (Experte DDCT).**- Sur les groupes de co-développement, cela répondait à l'objectif souhaité dans le cadre de l'enquête, celui d'un décloisonnement entre les services de la Direction, d'une prise en compte d'échanges de pratiques entre les services et un enrichissement à partir de la pratique des professionnels de la Direction.

Nous avons mis en place cinq groupes de co-développement qui ont pris fin en décembre 2019. Ces cinq groupes ont concerné les responsables de services d'accueil, les cadres intermédiaires et de proximité, des cadres de direction support ou opérationnel·le·s, des directeur·trice·s de mairie, et des chef·fe·s de projets qualiPARIS. L'objectif est de travailler sur des projets, des préoccupations, ou des problèmes. Cela peut être positif, nous pouvons tout à fait capitaliser sur des réussites puisque c'est important de mettre en valeur le travail bien fait, mais aussi sur des situations de blocage de travail. L'objectif est vraiment de réfléchir au travail au quotidien dans ces groupes de co-développement. Faire remonter de façon anonyme mais constructive des possibilités nouvelles ou des souhaits, obtenir des arbitrages au niveau de la hiérarchie. Les groupes se réunissent globalement une fois par mois sur une demi-journée. C'est important puisque la mise en confiance de ces groupes de co-développement est progressive, et cela permet de bien travailler ensemble.

Des règles de fonctionnement importantes sont appliquées : confidentialité, respect des règles de fonctionnement pour que chacun puisse avoir la parole, et discuter du travail en toute sérénité. Les participant·e·s sont plutôt volontaires, et n'ont pas de lien hiérarchique entre eux·elles afin d'avoir une liberté de parole.

Concernant l'évaluation de ces groupes, je peux dire que le taux de présence a été important, je dirais même qu'il n'y a quasiment pas d'absentéisme. Cela signifie que c'est une réponse à un besoin. Vraiment, à l'intérieur de chaque groupe, une qualité de la relation et une confiance a permis des groupes de travail très constructifs, très aidants. Les personnes disaient finalement : *« Je m'aperçois que c'est rassurant, j'ai un peu les mêmes problèmes que mes collègues et c'est rassurant de me dire que je ne suis pas le·la seul·e »*. En effet, sur un problème ou un projet, il existe autant de solutions qu'il y a de participant·e·s. Ce qui est ressorti aussi, c'est que parfois le groupe de co-développement sert d'entraînement pour un examen blanc. Par exemple, quelqu'un avec un projet, ne sachant pas comment le présenter à son équipe, va le présenter dans le groupe co-développement. Cela permet de s'entraîner à présenter ses projets et à les tester au milieu de pairs.

Ainsi, on peut relever au sein de ces groupes une écoute, un respect, une production assez concrète et une diversité de sujets très notable. Beaucoup de prises de parole, y compris de personnes timides qui apprennent à parler en public devant des pairs qu'ils-elles ne connaissent pas. Cela peut ensuite les aider à mieux s'entraîner pour parler devant leurs équipes.

Les sujets abordés touchent à la reconnaissance au travail, le sens au travail ou les tensions dans les relations. Tensions qui peuvent apparaître, non pas que les gens soient malveillant·e·s mais suite à des problèmes d'organisation, des consignes qui n'ont pas été bien comprises, etc. Des questions de management que nous n'osons pas toujours poser, ou que le·la manager·euse n'ose pas toujours aborder avec ses équipes, ont aussi été posées. Ce qui a été très important, c'est de montrer toute la ligne hiérarchique. Non seulement nous travaillons sur la partie horizontale du métier ou du travail, mais nous allons aussi travailler sur la partie verticale. Le cadre intermédiaire est souvent entre le terrain et le n+1, qui est plutôt dans les directions support ou centrales. Il est apparu que l'important, en tant que cadres intermédiaires, c'est de bien faire circuler la parole entre le terrain et la Direction qui n'est pas toujours informée des problèmes. Voilà ce que je peux vous dire de ces évaluations de travail.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci beaucoup. Vous aurez peut-être des questions après, mais je vais laisser M. GILLET, s'il le souhaite, compléter avec d'autres éléments.

**M. GILLET (Expert DDCT).-** Bonjour à toutes et à tous. En effet, par rapport à l'accompagnement RH qui est fait, ce que nous avons souhaité au titre de l'année 2019, c'est aller vers un peu plus de transparence, car, comme vous l'évoquiez, Madame ALBERT, le ressenti des agent·e·s peut être parfois négatif sur les critères de promotion, sur l'évaluation, sur la rémunération, etc. C'est pourquoi nous avons vraiment essayé d'insister sur la diffusion d'un maximum d'informations RH auprès des agent·e·s.

Cela s'est d'abord fait via les chef·fe·s de service, c'est la raison pour laquelle nous avons organisé, et que nous continuons d'organiser des réunions RH avec l'ensemble des chef·fe·s de service sur toutes les grandes problématiques. De plus, nous avons voulu systématiser des rencontres entre les UGD, gestionnaires de proximité, vers qui se tournent souvent les agent·e·s. Nous assurer que ces gestionnaires aient l'ensemble des informations. En ressources humaines comme dans beaucoup d'autres domaines, les informations et les évolutions réglementaires sont assez importantes. Ainsi, nous avons mis en œuvre tous les mois ou tous les deux mois ces rencontres entre les UGD au niveau local et entre les chef·fe·s de service pour voir un peu quelles étaient les problématiques qui se posaient au niveau local, pour lesquelles parfois les UGD ou les chef·fe·s de proximité n'avaient pas l'ensemble des éléments. C'était aussi l'occasion par rapport à ces problématiques de faire des fiches types sur les grands principes RH, permettant de socler toutes les connaissances RH et de les mettre à jour. C'était le deuxième aspect de la communication.

Le troisième aspect, c'est la diffusion mensuelle sur l'intranet de l'actualité RH de la DDCT. Par exemple, vous êtes agent·e administratif·ve, vous souhaitez devenir secrétaire administratif·ve : des formations sont ouvertes. Il s'agit davantage de communiquer aux agent·e·s toutes les possibilités qu'ils-elles peuvent avoir en termes de promotion ou autres. Encore une fois, le but est de faire en sorte qu'au sein de la DDCT nous soyons le porte-



parole de ce qui est édicté au niveau de la direction des ressources humaines, et que l'ensemble des agent·e·s se retrouvent dans les promotions, les campagnes d'évaluation, etc. Nous luttons de plus en plus contre ce qui parfois peut être ressenti comme de l'arbitraire, qui ne l'est très souvent pas, mais qui n'est pas suffisamment expliqué à notre niveau.

Voilà ce qui a été fait au niveau RH dans ce cadre, au titre de l'année 2019.

**Mme LA PRÉSIDENTE.-** Merci. Qui souhaite intervenir ? Mme Valadier et Mme Bonvarlet.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).-** Nous n'avions pas voté ce plan d'action RPS donc nous n'allons pas vous dire qu'il est merveilleux. Nous n'allons pas revenir sur le sujet. Effectivement, j'entends un peu tout ce qui est fait, c'est dans la continuité de ce qui avait été proposé. En revanche, des choses sont assez amusantes. Dire que des choses n'ont pas pu être ajoutées, comme l'inscription du niveau de polyvalence et de poly compétence dans le formulaire d'évaluation, et que c'est la DRH elle-même qui a bloqué parce que cela ne fait pas partie des règles préconisées. Je me dis heureusement que la DRH, elle-même, met des freins à la DDCT, car cela va un peu trop loin parfois.

En termes de réunions, j'entends ce que vous dites, Madame, cela a l'air très intéressant. Après, concrètement, se dire que nous pouvons aller dans ce genre de réunion pour faire le test d'un projet que nous voulons mener à bien, par exemple pour faire un autre métier, je dirais simplement que si les agent·e·s voulant changer de poste avaient l'autorisation de pouvoir chercher un poste sur leur temps de travail, ce serait bien. Nous en sommes là, nous allons peut-être remettre les choses à leur place. Je suis désolée, mais c'est la réalité. Les collègues souhaitant changer de poste s'entendent dire de chercher leur nouveau poste en dehors de leur temps de travail. C'est quand même un problème. Les bonnes pratiques en matière managériale, nous en entendons parler depuis longtemps à la DDCT, mais je pense qu'un travail énorme est encore à fournir à ce niveau. De même, je pointerai cet aspect lorsque nous aborderons les visites.

Je pense qu'il y a deux poids deux mesures qui ne transparaissent pas dans vos documents. À leur lecture, cela nous paraît merveilleux, les moments d'informations, nous allons visiter des centres de tri, d'objets trouvés, de courrier, c'est merveilleux, c'est ce qui est écrit : « Une autre mairie propose à ses agent·e·s de visiter en extérieur tous les mois ». Je trouve cela extraordinaire, je ne sais pas quelle mairie a le temps de faire cela. Il faut le diffuser auprès des collègues, tous·toutes vont aller dans cette mairie. Dans certaines mairies les agent·e·s n'ont absolument pas le temps, ils·elles n'ont même pas le temps de chercher des postes alors de là à aller faire des visites à l'extérieur, c'est le monde des « Bisounours ».

C'est un peu le problème de ce que nous avons dénoncé entre ce qui est proposé et la réalité de ce qui est vécu par les collègues au quotidien, qui malheureusement fait qu'il y a toujours du risque psycho-organisationnel dans les mairies d'arrondissement et au sein de la DDCT. Les gens continuent à vouloir partir alors que certain·e·s ne sont pas arrivé·e·s depuis longtemps. Merci.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci. Madame Bonvarlet.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).-** Dans ce rapport global, j'ai pu recenser des choses qui vont dans le bon sens. Dans le cadre du développement des ressources psychosociales dans les mairies,

des échanges de pratiques en immersion avec « Vis ma vie ». Nous l'avions déjà fait à la DICOM. D'ailleurs plus de rencontres entre le 3975 et les accueils des mairies d'arrondissement seraient souhaitables et enrichissantes. Ce serait un échange et une transmission de savoirs puisque nous traitons des mêmes sujets, mais pas par les mêmes canaux.

Également, l'intégration des nouveaux·elles arrivant·e-s avec le guide d'accueil notamment. Au 3975 nous élaborons le guide du « vivre ensemble en espace partagé », car cela n'est pas aussi simple de vivre en espace partagé. En revanche, après le baby-foot de la mairie de Paris Centre, vous proposez maintenant des ateliers « Do it yourself » avec la création d'un portefeuille en cuir. Sérieusement, vous ne pensez pas qu'un bon plan de recrutement pour combler le manque criant d'effectifs dans les mairies serait plus favorable au mieux-être des agent·e-s ?

Dans le tableau, les conférences RPS addictions et TMS sont à refaire, c'était très bien, mais il faudrait communiquer plus dans les services et inciter les agent·e-s à y participer, car ils·elles ne voient pas tellement la finalité. Nous ne les avons pas intéressé·e-s au sujet. C'est regrettable car la fréquentation a été moindre par rapport à l'intérêt. Pour améliorer la relation à l'usager·ère, j'ai noté en ce qui concerne la poursuite de la mise en œuvre de la polyvalence et de la poly compétence, qu'à la DDCT le niveau est déjà bien élevé. Il semble compliqué de faire mieux ou plus. Pour l'amélioration des conditions d'attente des usager·ère-s, la commission devra finaliser la communication sur les incivilités puisque ce n'est pas terminé. Quant à l'amélioration de la qualité des espaces de travail, j'ai noté le fait de se doter de poubelles spécifiques pour les déchets alimentaires. Au 3975, pour notre espace convivialité, des poubelles ont été commandées depuis plus d'un an, mais elles ne sont toujours pas livrées. C'est peut-être comme le téléphone, cela arrivera un jour.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci de ces remarques, merci de toutes ces informations. Ce que je vous propose c'est que nous passions au plan relatif au Centre d'appel. Vous avez la parole.

### **8.3. Plan d'actions RPS du Centre d'appel**

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).**- Merci.

Un plan d'action, établi en 2017 par la DICOM, avait permis d'identifier un certain nombre d'interventions et actions devant être mises en œuvre dans le développement de meilleures situations et conditions de travail. Il s'agissait notamment de l'amélioration de la navigation sur le site paris.fr. Sur ce sujet, deux points sont en cours d'analyse par la DICOM puisque nous dépendons de la DICOM pour l'utilisation du site paris.fr. C'est l'indexation des pages pour l'ajout de mots-clés facilitant la recherche et la proposition d'une solution devant compenser la disparition des post-its. Pour rappel, les post-its sont des informations complémentaires pour les téléconseiller·ère-s, l'usager·ère n'y ayant pas accès. C'est une solution qui a disparu avec la nouvelle version du site paris.fr. Ainsi, la DICOM travaille sur une solution de remplacement.

Il s'agit également de rendre les outils beaucoup plus performants. Ce chantier sera initié cette année, toujours en lien avec la DICOM. Ici, le but étant d'intégrer l'outil de GRU (la gestion de la relation usager·ère-s) dans tous les formulaires de suivi de demandes donc AIDA pour le logement, et Twist 3 pour le stationnement.

Un point aussi sur l'organisation des réunions. Il a été acté dernièrement que nous allons organiser dorénavant six réunions de service dans l'année. Réunions regroupant l'ensemble des agent·e·s avec la hiérarchie, et trois réunions d'équipe entre les agent·e·s et le responsable d'équipe avec un compte rendu, a minima, et relevé de décisions. Un dernier point concernait le suivi des événements impactant le Centre d'appel. L'outil a été présenté aux agent·e·s, amélioré grâce à leurs remarques, et aujourd'hui il est disponible dans les outils de production.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Madame Bonvarlet.

**M<sup>me</sup> BONVARLET (CGT).**- Le 3975 a 20 ans cette année, au mois de juin. C'est l'occasion d'en faire le bilan. C'est regrettable et décevant d'en faire le bilan avec seulement une partie de la hiérarchie. Nous constatons que pour tous les autres services toutes les parties se sont déplacées, cela interpelle. Cela interpelle, non pas que votre présence soit sous-estimée, mais c'est décevant.

Un service en constante évolution. D'abord son nom, au début il s'agissait du Centre d'appel unique, puis Paris Infos Mairie, pour devenir le 3975. Au début, les horaires laissaient des temps de respiration aux téléconseiller·ère·s, puis en 2011 pour plus de productivité, une amplitude horaire plus importante puisqu'incluant désormais une pause méridienne d'une heure, a été mise en place. Au début des informestres alimentaient la base de données propre au 3975, puis celle-ci a disparu pour laisser place à paris.fr, la « bible » du Centre d'appel, de sorte que les usager·ère·s disposent des mêmes informations que le service qui les renseigne.

Puis, arrivèrent les téléprocédures : la dématérialisation au cœur du plateau. Il aura fallu attendre 17 ans pour envisager un diagnostic des risques psychosociaux pour ce service si atypique à la Ville et enfin son vingtième anniversaire pour qu'il soit enfin intégré dans un plan d'action RPS. 20 ans aussi pour penser à élaborer un guide du vivre ensemble en espace partagé, pas si facile d'appréhender la vie en « open space ». Adaptabilité, efficacité, qualité, productivité, des mots-clés qui résument bien l'identité et l'atmosphère de ce service. J'ai failli oublier le fameux barème de notation du 3975, unique à la Ville. La deuxième note pour définir le montant de la prime de fin d'année. De plus, je l'ai déjà évoqué dans nos instances, c'était un service où nous partagions souvent des moments de convivialité, et surtout, les employés ne partaient pas à la retraite en catimini sans même que leur hiérarchie ne les salue.

Sur les annexes du 3975, l'amélioration de la navigation et la recherche sur paris.fr, cela rejoint l'item améliorer la relation à l'usager·ère, et même nous pourrions ajouter améliorer la formation du·de la téléconseiller·ère. Par exemple, améliorer l'information du téléconseiller·ère comme récemment la DVD qui n'avait pas jugé utile ou avait oublié de nous informer d'une évolution de son téléservice Twist. Les agent·e·s se sont trouvés discrédité·e·s par les usager·ère·s qui les informaient de la nouvelle procédure, c'est arrivé.

Ce qui manque aussi dans le document, c'est l'aspect politique du site. La page d'accueil de paris.fr est conçue comme une page de presse. Le 3975 est devenu aussi le centre de réclamation de la DVD. Pour parler trivialement, le « punching-ball » des usager·ère·s lorsque nous nous attaquons à leur porte-monnaie tant les délais de délivrance des cartes de

stationnement peuvent être longs, la verbalisation parfois injustifiée des usager·ère·s. L'aspect politique est facteur de RPS. Pour cette raison, les téléconseiller·ère·s ont eu beaucoup de mal, et de plus en plus, à se l'approprier comme données de base. Nous parlions des récentes évolutions du site, je dirais plutôt une refonte qui chaque fois se fait sans la participation des téléconseiller·ère·s, principaux·ales utilisateur·trice·s. Ensuite, lorsque nous nous apercevons que le cahier des charges ne répond pas forcément aux besoins du service, là, le concours des téléconseiller·ère·s devient précieux pour rectifier le tir. Le·la téléconseiller·ère sait faire, il·elle s'adapte. Avez-vous donc trouvé une solution pour les post-its et les mots-clés ? Vous évoquez aussi un sondage de 23 téléconseiller·ère·s sur l'utilisation quotidienne et ergonomique du nouveau site. Peut-être qu'au bout de 20 ans je perds la mémoire, mais cela ne me dit rien du tout. Sous quelle forme cela a-t-il été administré, est-ce l'appel au volontariat, ce sondage pourrait-il être annexé au document ou du moins être porté à la connaissance des organisations syndicales ? En effet, un taux de satisfaction de 90 %, cela vaut la peine que nous nous y attardions.

Concernant l'organisation des réunions, la périodicité depuis quelques années n'est pas respectée, avec des comptes rendus régulièrement oubliés. Il serait également souhaitable pour ces réunions que l'encadrement s'organise pour ne pas programmer d'autres réunions derrière. Cela permettrait de porter une attention entière à la réunion, et ne pas toujours dire que c'est bientôt fini, il faut se dépêcher. Cela stresse tout le monde, c'est négatif. Nous parlons aussi de l'isolation phonique qui n'est toujours pas terminée. À noter qu'il semblerait que certain·e·s télétravailleurs·euses soient plus audibles qu'avant sur le plateau. Serait-ce dû à l'habitude de travailler à domicile ? Nous avons remarqué que les téléconseiller·ère·s qui ne sont pas toujours sur le plateau, parlent plus fort qu'avant puisqu'ils·elles sont seul·e·s chez eux·elles. C'est un problème.

Permettre plus de souplesse de travail, rappel des techniques comportementales, les quatre critères sous la forme des entretiens sont maîtrisés, 99 à 100 % des objectifs sont atteints. Il faut y intégrer la notation et le barème des écoutes ou évaluations, ils ne sont pas mentionnés dans le document. C'est important, car cela peut être source de RPS. Depuis cette année, la notation se fait sans note, c'est-à-dire que le montant des primes de fin d'année est défini selon des paliers qui correspondent à une note sur 20. Nous aimerions des explications, car être noté sans avoir de note comme précédemment c'est compliqué. Si on me dit que je suis notée, je veux avoir le chiffre. Il faut donc faire confiance, car si nous ne connaissons pas la note, nous ne connaissons pas le palier et ce n'est pas forcément très objectif. Pourtant, le barème est censé donner de l'objectivité.

Rendre les outils plus performants, simplifier les formulaires, des questions-réponses transitant par l'outil GRU sont partagées par tous les agent·e·s et encadrant·e·s. Alors, parlons-nous ? de la GRU des usager·ère·s. En effet, toute la journée nous incitons les usager·ère·s à passer par la GRU puisque nous n'avons pas de réponse à leur apporter (les limites du site) et ensuite nous n'avons plus de visibilité sur les réponses et les délais. Ce qui crée des RPS sur ce sujet, c'est que l'appelant·e ne supporte plus d'avoir cherché vainement une information sur le site, d'avoir réussi à joindre un·une téléconseiller·ère et que celui·celle-ci ne lui propose pas d'autre solution que la GRU puisque les services de la Ville ne répondent plus au téléphone. Pour ceux·celles ne disposant pas d'Internet, ils·elles doivent se déplacer à la mairie au nom de la facilitation numérique.

Alors, les outils plus performants et la simplification des formulaires, c'est un point de vue. En quoi la frise chronologique est-elle importante pour les téléconseiller·ère·s ? Elle concerne plutôt la DICOM en charge de la mise à jour du site pour éviter aux agent·e·s tous les ans, aux mêmes périodes, de réclamer les mêmes informations sur les évènements récurrents à Paris (comme le feu d'artifice de la fin d'année, la date d'illumination des Champs Élysées, les vacances Arc-en-ciel, les CMA, etc.). Quant à la fiche répertoriant tous les nouveaux dispositifs, et les nouvelles informations utiles après une longue absence, nous avons envie de dire « enfin ». Je me souviens avoir évoqué ce sujet avec Mme Bédague-Hamilius lors d'une visite de plateau, c'est dire si le besoin n'est pas récent. J'ai aussi une question diverse, qui ne fait pas complètement partie des RPS, mais récemment une mise à jour du réseau sécurité incendie du plateau a été faite. A priori, lors d'une vérification du BPRP sur le plateau, des agent·e·s n'étaient pas forcément informé·e·s de leur inscription dans le réseau. Ont-ils-elles suivi des formations ? Certain·e·s n'ont pas le brassard donc a priori n'ont pas eu de formation puisque ce dernier est délivré après une formation. Merci.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Bon anniversaire !

**M. LANIMARAC (Expert DDCT).-** Concernant le fait que les ateliers sont réalisés régulièrement, avec Thierry, et l'équipe des outils, il faut que nous les remettions en place en début d'année. Cela sera fait dès le mois de mars. Le sondage des agent·e·s pour le site de paris.fr a été réalisé par les responsables d'équipe à ma demande. Il a été fait avec tous·toutes les agent·e·s présent·e·s, ce jour-là, sur le plateau. Nous ne pouvons pas mieux faire.

Pour la notation, nous avons organisé des groupes de travail en lien avec les ressources humaines. Je pense que nous nous étions mis d'accord sur ce qui allait être retenu fin 2019 et 2020. Effectivement, il n'y a plus de notes, c'est ce qui cristallise la crispation au niveau des agent·e·s. Mais le barème existe, il est complètement transparent et connu par chaque agent·e car il leur est présenté en début d'année par le groupe. Sur ce point, nous ne pouvons pas faire mieux sachant que ce que vous appeliez « la double notation » ne s'applique plus, ne reste plus qu'une note administrative, et cette note administrative n'existe plus depuis l'année dernière.

Pour la GRU, l'amélioration est en cours. Le retour avec la vue 360° nous permet d'avoir plus d'informations sur le suivi de la demande de l'utilisateur. C'est un chantier qui est initié cette année, donc nous allons attendre pour avoir les résultats. Pour le réseau incendie, c'est moi qui l'ai mis à jour en lien avec le BPRP, tous les agent·e·s sont informé·e·s. Ils-elles devront être formé·e·s sur les bons gestes, c'est certain. Je rappelle que l'encadrement a changé. Nous avons deux responsables d'équipes qui ne sont plus là, donc nous avons intégré les encadrant·e·s en priorité dans ce réseau incendie.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci. Nous avons déjà un certain nombre de réponses puis d'autres choses sur lesquelles il faut se garder un peu de grain à moudre. Je pense que là, vous avez passé pas mal de messages. Merci beaucoup, c'était important. Nous avons bien avancé, nous continuons.

## 9. Communication sur les travaux du CHSCT avec avis sur la désignation des délégations d'enquête du CHSCT lors d'un accident grave et sur le programme 2020 des visites du CHSCT

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Après ce point, nous aurons un point d'information sur la gestion du mouvement social de décembre et sur le plomb.

En 2019, les deux types de commissions ayant pour thème « Présentation et traitement des RPS » d'une part, et « Réglementation, méthodologie prévention des risques physiques » d'autre part, ont tenu régulièrement des réunions. Le travail en commission permet aujourd'hui de présenter plusieurs documents, dont certains pour avis, c'est-à-dire soumis au vote. Plusieurs des thématiques traitées continueront à faire l'objet de réunions de commission en 2020.

Madame Calmels, pouvez-vous nous présenter les travaux réalisés dans le cadre des commissions du CHSCT et les questions viendront ensuite.

Puis, vous voterez sur les désignations des délégations, et sur le programme des visites. Joséphine Calmels, vous avez la parole.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Merci, Madame la Présidente. En 2019, une dizaine de réunions de commissions réparties sur les deux thèmes ont été organisées. Les commissions RPS ont eu pour objet soit d'établir des bilans pour mieux connaître la situation, par exemple pour la réforme MVAC ou le plan d'action, soit de lancer des travaux qui aboutiront prochainement à une meilleure prise en charge des risques spécifiques comme les incivilités ou les addictions.

Les commissions « Réglementation méthodologie et prévention des risques physiques » ont permis d'apporter des réponses concernant le suivi des conditions de travail dans les équipements. Suivi des visites CHSCT, documents uniques, locaux sociaux. Elles ont également permis de lancer des réflexions en vue de l'amélioration globale de la qualité des travaux du CHSCT, procédures d'enquêtes, notamment celles que nous allons voter ensuite, et sur les visites. Ces commissions sont prévues pour se poursuivre à un rythme régulier en 2020, et évidemment nous attendons votre participation active.

Ces commissions permettent d'alimenter les travaux du CHSCT et sont très importantes pour tout le travail lié à la prévention des risques. Nous le voyons avec le dossier annexe de l'instance qui vous a été remis, où beaucoup de travaux liés à tous ces éléments vous sont présentés et vous permettent également de vous outiller dans votre rôle de représentant·e du personnel.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Y a-t-il des demandes de parole sur ce point ? Dans tous les cas, cela rend compte de vos travaux. Très bien, alors sur la désignation des délégué·e·s d'enquête du CHSCT lors d'un accident grave, vous avez travaillé en commission. Vous vous êtes entendu·e·s sur une procédure à suivre, nous en avons souvent parlé.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- En effet, la réglementation n'impose pas la réunion d'un CHSCT ni ne fixe de délai pour la désignation d'une telle délégation. Ainsi, une intervention dans des délais rapides étant nécessaire, ce que nous avons vu dès 2015, pour l'appréhension des

situations dangereuses dans des conditions aussi peu modifiées que possible, il est apparu nécessaire d'acter une désignation souple et simplifiée des délégations d'enquête qui répondent au souhait des membres de l'instance, et d'éviter une pré-désignation limitative.

Ainsi, l'objet du vote, si je reprends ce qui est écrit, est le suivant : « À la suite d'un accident grave, signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le premier avisé de l'administration qui lance l'avis de réunion, une délégation d'enquête composée a minima d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT, et un·une membre de l'administration, et en appui d'un membre du BPRP sera désignée par les membres du CHSCT expert·e administratif·ve disponibles pour se réunir dans les délais les plus courts. La position de désignation sera validée par courrier de la présidence du CHSCT, et l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche suivante. »

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci. Madame Valadier.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Effectivement, des commissions se sont réunies. Malheureusement, nous ne pouvons pas toujours tous·toutes nous libérer pour ces commissions. Ainsi, sur celle-ci nous n'avons pas pu y assister et je vous avouerai que ce qui est proposé-là ne nous convient pas pour deux raisons.

Quant au fait que quelque chose doive être mis en place rapidement, nous sommes absolument d'accord sur le sujet. La problématique, c'est que la délégation d'enquête doit être composée a minima d'un·une représentant·e du personnel du CHSCT donc un mandaté·e du CHSCT, c'est logique nous sommes formé·es pour ces enquêtes, et d'un·une membre de l'administration. Or, nous voulons des membres de l'administration qui soient formé·e·s. Cela me paraît important de le rappeler, donc de savoir qui sont les membres formé·e·s pour les enquêtes CHSCT. Nous ne pouvons pas prendre n'importe qui, la première personne qui passe par là et qui ce jour-là est d'accord et présente pour faire l'enquête. Ce n'est pas possible.

Dernière précision, il manque dans ces délégations d'enquête la MISST et le Service de médecine préventive (SMP). Ils ne sont pas cités. Vous précisez « avec un membre du BPRP », je pense qu'il faut aussi que nous ayons leur concours, cela me paraît essentiel. En l'état, il nous paraît difficile de voter pour.

**M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).**- Je voudrais appuyer les propos de ma camarade. Elle a tout à fait raison. Nous avons fait dans plusieurs directions, et même très récemment, une délégation d'enquête où Mme Cherkaoui est venue accompagner une direction, nous avons eu des soucis. Nous allions tout·e. avec le même support que celui prévu par les représentant·e·s du personnel de façon à pouvoir remplacer une personne si elle n'est pas disponible. Je vous remercie.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Si je résume, si ce texte est amendé, il peut être voté. Il faut voir si vos propositions sont intégrables et réalistes sur la capacité de tout le monde à pouvoir se mobiliser. Si je résume, vous nous dites qu'il faudrait qu'il y ait la MISST et le SMP, mais cela ne dépend pas de nous.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Cela dépend surtout des situations.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Nous pouvons éventuellement indiquer la MISST et la médecine du travail. Ils ont beaucoup de travail donc parfois cela ne se justifie pas forcément. Nous pouvons l'écrire en disant que ce n'est pas obligatoire, mais qu'ils sont sollicités si vous estimez le besoin qu'ils soient là. Ainsi, ils seraient informés.

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).**- C'est d'ailleurs ce que prévoit la réglementation, l'article 41 du décret 85-603 prévoit que la MISST ainsi que la médecine préventive peuvent participer. C'est bien le terme pouvoir, il n'y a pas d'obligation.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Très bien, qu'ils soient donc dans la boucle et qu'éventuellement ils se joignent en fonction de l'évènement. Deuxième observation, concernant le membre de l'administration. Que veut dire former ? Formé à quoi ?

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Formé aux délégations d'enquête.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Une formation spécifique n'existe pas.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Mais bien sûr. Nous allons nous dire les choses, au départ, dans le décret 85-603, ce sont des membres du CHSCT qui doivent faire l'enquête c'est-à-dire des membres du comité. Les membres du comité, ce sont les membres du côté organisations syndicales et administration. Tous ces membres qui font partie du comité sont formé·e·s. Que ce soit vous, de votre côté, comme nous de notre côté. Voilà, vous êtes certains ou certaines à être formé·e·s, et nous, nous sommes formé·e·s. Également pour les enquêtes.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Ce que je disais, c'était formé à l'analyse d'accidents graves. C'était pour répondre à Mme Véron, ce n'était pas sur la délégation. Le BPRP est en appui car il est garant du respect de la procédure dans le cadre d'un accident grave. Ce n'est pas exactement ce que nous avons écrit. En effet, nous nous étions basés sur l'année 2015 suite à l'accident survenu à Reuil où nous avons à minima un·une représentant·e du personnel, et un·une représentant·e de l'administration, et un appui du BPRP pour garantir les conditions de réalisation de l'enquête.

Ainsi, pour l'instant, en termes de personnels de l'administration formé·e·s à cela, il faut regarder avec le service de la formation, mais je ne suis pas certaine qu'ils soient nombreux·euses actuellement. Cet aspect reste à développer. Même au sein des membres du CHSCT représentant·e·s du personnel, je ne pense pas que vous soyez tous·toutes formé·e·s à cela. C'est pourquoi le BPRP était là, en garant, au moins en attendant d'avoir les formations adéquates pour les représentant·e·s du CHSCT, et évidemment la MISST et le SMP peuvent être appelés, c'est ce que nous avons fait en 2015.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- « Signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le·la premier·ère avisé·e de l'administration ». Il me semble qu'il ne faut pas mettre qui lance l'avis de réunion à cet endroit, car nous perdons le fil. « Par le·la premier·ère avisé·e de l'administration, une délégation d'enquête composée à minima d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT, d'un membre de l'administration formé et en appui d'un membre du BPRP, sera désignée (cette délégation) par les membres du CHSCT ».

Que veut dire expert·e·s administratif·ve·s disponibles ? S'agit-il de ceux·celle qui désignent ou de ceux·celles qui seront désigné·e·s ? Quand je lis la phrase, je ne comprends pas :



« Sera désigné·e par les membres du CHSCT expert·e administratif·ve pour ces réunions dans les délais les plus courts ». De qui parlons-nous là ?

**M<sup>me</sup> SILENY (BPRP).**- Non, il ne s'agit pas des membres de la délégation d'enquête à ce stade, ce sont les membres de l'administration qui ne sont pas nécessairement membre du CHSCT, mais qui pourraient être convié·e·s au titre d'expert·e pour faire part de la situation. Il pourrait s'agir du responsable du service dans lequel l'accident grave s'est produit, par exemple. Ou le·la chef·fe de service au sein de la Direction centrale qui pilote les mairies, si c'est un accident qui touche un service d'une mairie en particulier ou si c'est un accident répété sur plusieurs sites, et qui serait en pilotage sur ces sites.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Je propose que nous mettions un point après : « *Sera désigné par les membres du CHSCT* ». Ainsi, « Une délégation d'enquête composée a minima d'un·une représentant·e sera désignée par les membres du CHSCT. Des expert·e·s administratif·ve·s ainsi que la MISST et le SMP seront informé·e·s de cette commission d'enquête, et y participeront autant que de besoin ».

**M<sup>me</sup> SILENY (BPRP).**- Excusez-moi, le SMP et la MISST sont membres du CHSCT donc ils·elles sont avisé·e·s en même temps que tout le monde. Effectivement, la délégation d'enquête qui est proposée c'est a minima. Si le jour de l'accident la MISST envoie quelqu'un en disant que c'est une situation sur laquelle elle veut intervenir dans le cadre de la délégation d'enquête, elle pourra tout à fait être désignée. Nous n'avons pas besoin de le mettre puisque c'est déjà prévu par la réglementation, et ils sont déjà informés. Le membre du BPRP fait systématiquement partie de la délégation d'enquête. La MISST et le SMP ne font pas systématiquement partie de la délégation d'enquête. Ce n'est pas tout le CHSCT qui est membre d'une délégation d'enquête lorsqu'il y a un accident.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Ce qui compte, c'est que tout le monde soit informé. De prévoir qui a minima ferait partie de la commission d'enquête, et nous savons qu'en fonction de l'accident tous les autres membres ou composants du CHSCT peuvent dire : « Je souhaite faire partie de la délégation d'enquête compte tenu de l'accident qui s'est produit ». Il faut simplement l'exprimer dans les phrases du texte.

Les premières informations sont importantes, c'est qu'à la suite d'un accident grave signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le premier avisé de l'administration, une délégation d'enquête est constituée. Je propose que nous fassions une première phrase. Ensuite, nous disons comment est composée cette délégation, constituée ou est mise en place. Que préférez-vous ? Constituer. Nous reviendrons sur qui lance l'avis de réunion, nous le mettrons ensuite.

« Cette délégation désignée par les membres du CHSCT est composée a minima d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT, d'un·une membre de l'administration formé·e, et autant que de besoins en appui d'un·une membre du BPRP. Des expert·e·s administratif·ve·s ainsi que -nous pouvons le rajouter si vous souhaitez que cela apparaisse noir sur blanc- la MISST et le SMP peuvent faire partie de la délégation d'enquête si besoin ». Pour autant, nous n'avons pas besoin de l'écrire puisque c'est déjà le cas, mais parfois nous préférons redire des choses qui sont prévues par les textes, ce n'est pas la première fois. « La

proposition de désignation sera validée par courrier de la présidence du CHSCT et l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche suivante ».

Avons-nous besoin de préciser cet avis de réunion ? Nous savons bien que c'est l'administration qui fera une réunion pour mettre cela en place, c'est évident. Je trouve la phrase moins compréhensible si nous l'ajoutons. Je reprends : « À la suite d'un accident grave signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le·la premier·ère avisé·e de l'administration, une délégation d'enquête est constituée. La délégation désignée par les membres du CHSCT est composée, a minima, d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT, d'un·une membre de l'administration formé·e et en appui d'un·une membre du BPRP. Des expert·e·s administratif·ve·s, la MISST et le SMP pourront faire partie de la délégation d'enquête si besoin, ou son membre de droit de la commission d'enquête. La proposition de désignation sera validée par courrier de la présidence du CHSCT, l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche suivante ».

Il nous reste peut-être à regarder comment nous intégrons les expert·e·s et la MISST, sachant que c'est déjà le cas, mais nous pouvons l'écrire noir sur blanc. Madame VALADIER.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- La notion d'expert·e·s administratif·ve·s, je ne vois pas trop ce que c'est, et de toute façon ce n'est absolument pas comme cela que sont conçues les délégations d'enquête. Les délégations d'enquête sont faites pour qu'il y ait une parité c'est-à-dire autant de membres de l'administration que de membres du CHSCT côté organisations syndicales. C'est pour cette raison, notamment lors de l'enquête que nous avons fait pour l'accident de Reuilly que nous avons établi qu'il y aurait deux membres du CHSCT côté organisations syndicales et donc deux membres du côté administration. Là, cela sous-entendrait qu'il y aurait un membre du CHSCT, un membre de l'administration, plus des expert·e·s administratif·ve·s.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Les expert·e·s administratif·ve·s doivent être auditionné·e·s.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Tout à fait. Ce sont des gens que nous auditionnerons au cours d'une enquête, ce sont plutôt des témoins.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- En effet, au départ il n'était pas dit qu'ils·elles devaient participer à l'enquête en tant que délégation d'enquête.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Puisque nous disons que ce n'est pas la peine de préciser des choses déjà prévues par les textes et évidentes, nous pouvons retirer ce projet de phrase traitant des expert·e·s administratif·ve·s, de la MISST et du SMP. En effet, tout le monde convient que dans tous les cas vous êtes membre du CHSCT donc vous serez informé·e·s de l'enquête et à vous de dire si vous souhaitez être associé·e·s à la délégation d'enquête. Puis, « les expert·e·s sont auditionné·e·s » donc nous enlevons cette phrase.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).**- « À la suite d'un accident grave signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le·la premier·ère avisé·e de l'administration, une délégation d'enquête est constituée. Cette délégation, désignée par les membres du CHSCT, est composée a minima d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT, d'un·une membre de l'administration formé·e. La proposition de désignation sera validée par courrier de la

présidence du CHSCT, et l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche suivante ».

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- D'accord. La délégation est désignée par les membres du CHSCT, mais validée par la présidence du CHSCT, c'est la procédure normale. « Sera validée par courrier de la présidence du CHSCT ».

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).**- C'est ce que nous essayons de prévoir en cas de situation où il est difficile de réunir un CHSCT au complet comme en 2015 au mois d'août avec des difficultés pour mobiliser du monde. C'est un peu ce cas de figure là, car en situation normale nous pouvons très facilement mobiliser très rapidement le CHSCT. C'est vraiment le cas exceptionnel. C'est pourquoi nous avons indiqué « un·une représentant·e du personnel, un·une représentant·e de l'administration » pour s'autoriser à une délégation a minima afin d'intervenir très rapidement après un accident. Effectivement, nous savons que l'intérêt est d'intervenir très vite après et pas plusieurs jours après, car la situation matérielle de l'accident, autour de ce qui s'est passé, n'est plus la même. C'est plutôt la réactivité que nous visons, c'est une situation particulière.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- D'ailleurs ce n'est pas par courrier, je dirais que c'est par écrit, cela peut être un mail. Effectivement, quand l'accident s'était produit j'étais en vacances à l'étranger donc ce ne sera pas par courrier, ce sera par un mail. C'est simplement qu'à un moment il faut une autorité qui valide dans le sens où nous donnons le « go » sur le fait que ce sont bien telles et telles personnes qui vont constituer la délégation d'enquête dans une situation où il n'y a pas beaucoup de monde disponible. Nous pouvons mettre « par écrit » et nous pouvons mettre un autre mot que « validée ».

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- C'est bien cela. Vous avez tout compris. La problématique ce n'est pas la validation, il s'agit qu'un courrier de la présidence à tous les membres du CHSCT - qui n'ont peut-être pas pu être présent·e·s - les informe que la délégation d'enquête est lancée et de sa composition. Tout simplement. C'est plus un courrier informatif.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Nous pouvons écrire : « La proposition de désignation sera officialisée par écrit de la présidence du CHSCT et l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche possible ». Cela vous convient-il ? C'est un peu comme pour tout dans l'administration, à un moment donné il faut un document attestant des personnes qui ont été désigné·e·s par le CHSCT.

Nous changeons donc la dernière phrase : « La proposition de désignation sera officialisée par un écrit de la présidence du CHSCT ».

Je pense que c'est mieux que nous votions tous sur quelque chose qui convienne à tout le monde. Nous avons enlevé des petites choses qui n'étaient pas nécessaires parce que déjà prévues par les textes. Cela vous convient-il ?

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).**- Excusez-moi, pour être un peu plus pointilleuse, pourrait-on remplacer « un·une membre de l'administration » par « un·une représentant·e de l'administration » ? C'est une personne qui représente bien l'administration, pas simplement un membre de l'administration.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Il est obligatoire que ce soit un·une représentant·e du CHSCT membre de l'administration.

**M<sup>me</sup> CATALA (MISST).**- L'important, c'est qu'il·elle représente l'autorité. C'est ce qu'il faut faire sortir.

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).**- La difficulté, c'est que les membres de l'administration du CHSCT sont peu nombreux·euses.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Je pense qu'il ne faut pas restreindre que le·la représentant·e de l'administration soit membre du CHSCT puisque déjà il·elle doit être formé·e. Ce n'est pas très grave s'il·elle n'est pas membre du CHSCT, si c'est durant le mois d'août, comme cela s'est déjà produit, il vaut mieux élargir. Il faut que ce soit un·une membre de l'administration formé·e. Si c'est d'accord pour tous·toutes, nous pouvons passer au vote.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).**- La formule serait donc : « À la suite d'un accident grave signalé sous 24 heures à l'ensemble des membres du CHSCT par le·la premier·ère avisé·e de l'administration, une délégation d'enquête est constituée. Cette délégation désignée par les membres du CHSCT est composée, a minima, d'un·une représentant·e du personnel au CHSCT et d'un·une représentant·e de l'administration formé·e ».

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Un·une représentant·e de l'administration peut-il·elle ne pas être membre de l'administration ? C'est encore une autre question. Est-ce différent, juridiquement, d'écrire « membre de l'administration » ou « représentant·e de l'administration » ? Un·une représentant·e de l'administration ne peut pas ne pas être membre de l'administration. Un·une membre de l'administration a forcément la fonction de représentant·e s'il est désigné·e. Nous pouvons laisser « un·une membre de l'administration formé·e ». Et la dernière phrase ?

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).**- « La proposition de désignation sera officialisée par un écrit de la présidence du CHSCT et l'information sera communiquée au CHSCT lors de l'instance la plus proche suivante ».

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Nous passons au vote.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).**- Qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour ? Unanimité.

	Nombre de voix						
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	1	1	1	1	1	8
Contre :							
Abstention :							

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** En 2019, les visites programmées ont été effectuées, les observations faites par les membres du CHSCT ont donné lieu à des préconisations qui dans un grand nombre de cas ont abouti à la mise en œuvre d'actions concrètes pour l'amélioration des conditions de travail. L'amélioration de la qualité des visites et des suites données a fait l'objet d'une réflexion ces derniers mois qui devra se poursuivre en 2020.

Je trouve que les choses se sont nettement améliorées en six ans. Nous avons vraiment bien travaillé sur ces questions. Madame SILENY, pouvez-vous nous faire un retour avant que je donne la parole aux représentant·e·s ? Merci.

**M<sup>me</sup> SILENY (BPRP).-** À titre exceptionnel, l'année 2019 a vu la réalisation de sept visites au lieu des cinq que nous prévoyons initialement pour prendre en compte l'actualité des installations à la future mairie de Paris Centre. Les visites ont permis non seulement de solliciter des améliorations, et des mesures correctives dans les établissements, mais aussi de conforter les directions d'arrondissement dans les aspects positifs qui ont pu être observés.

C'est là un des points qui me semble important de relever avec vous aujourd'hui. C'est que la visite CHSCT, et le rapport qui s'ensuit, peuvent servir d'appui pour la Direction dans son ensemble afin de prendre connaissance des problématiques qui se posent dans les équipements, et d'argumenter auprès des différents partenaires de ces équipements pour obtenir une amélioration des conditions de travail. Ces visites CHSCT et les comptes rendus qui en découlent commencent à être perçus par les directions d'équipement comme des aides plutôt que comme des visites intempestives qui permettraient de les pointer du doigt. Je vous remercie pour avoir contribué à positiver cet outil du CHSCT. Comme évoqué lors des commissions dédiées « Réglementation méthode et prévention des risques physiques », un approfondissement qualitatif des visites et des suites qui y sont données demeure l'objectif d'un travail concerté qui se poursuivra courant 2020.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci. Madame VALADIER.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).-** Effectivement, c'est indéniable, le travail que nous faisons avec l'équipe du CHSCT ces dernières années est tout à fait profitable . Nous avons vu d'importantes améliorations, notamment sur le suivi, et c'est ce qui est important, c'est ce que nous demandons afin de savoir ce qui se passe ensuite puisque nous n'y allons pas juste pour regarder, partir, et ne plus en parler. Nous voulons vraiment connaître les suites données.

Nous parlions de comment améliorer encore ces visites, nous avons eu des échanges sur le fait que vous jugiez préférable, notamment dans les mairies d'arrondissement, de choisir des endroits spécifiques à visiter. Nous restons très fermes sur le sujet, sur lequel nous nous positionnons depuis le début. Il n'y a pas d'endroit spécifique dans un établissement que nous voulons visiter par rapport à un autre. Tout est à visiter, tout est à voir.

En revanche, il faut véritablement que nous fassions une amélioration, c'est à voir auprès des directions concernées, concernant le temps passé à la présentation des lieux. Par exemple, à la mairie du 14<sup>e</sup> arrondissement, la présentation a duré une heure et demie. Cela ampute d'autant le temps sur la visite. Ce n'est pas possible. Je pense que cadrer et limiter le temps de présentation à 20 minutes, grand maximum une demi-heure, nous permet d'avoir beaucoup plus de temps pour la visite en elle-même. Nous ne reviendrons pas là-dessus,

nous ne céderons rien, nous voulons visiter absolument tout, nous n'avons pas de préférence sur tel ou tel service. Par contre, nous sommes très attentifs au cadre du suivi. Des choses sont dites pendant ces visites, sont proposées, et nous voulons qu'elles soient véritablement mises en place. Nous n'avons peut-être pas l'aura de la MISST pour que cela soit fait, mais nous sommes là aussi pour proposer des améliorations, et nous pensons que véritablement cela peut n'être que profitable aux collègues dans ces services. Merci.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Très bien, merci. Nous devons voter maintenant sur le programme 2020 des visites. Ce programme répond à deux critères : les sites qui n'ont pas déjà été visités, et les sites ayant bénéficié de modifications, j'imagine un peu importantes, liées à des travaux ou à des modifications récentes. Il serait ainsi intéressant d'aller voir l'impact. Joséphine vous nous présentez le programme, s'il vous plaît ?

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).-** Pour 2020, nous restons toujours sur cinq visites à réaliser dans l'année. Nous vous proposons ainsi de voir l'ensemble des typologies de sites que nous avons dans la Direction. Il faut savoir que dans la proposition que nous vous faisons, nous avons pris en compte des sites qui n'ont pas encore été visités, à part peut-être un visité en 2015, et des sites qui ont eu à réaliser des travaux assez importants ces derniers temps. Ainsi, voir le résultat également de ces situations.

Les sites proposés : la MVAC du 17<sup>e</sup> arrondissement, l'EDL du 14<sup>e</sup> arrondissement où les travaux ont été terminés en 2019. La mairie du 12<sup>e</sup> arrondissement qui avait été visitée en 2015, mais qui a connu de nombreux travaux au niveau des services à la population, il était donc intéressant d'aller la voir. La mairie du 11<sup>e</sup> arrondissement avec des modifications au niveau des services et du rez-de-chaussée (ceux accueillant du public) et l'installation récente d'armoires rotatives pour les registres d'état civil. Ensuite, visite du service COMEDDEC qui a été implanté au 103 avenue de France.

Évidemment, de nombreux sites sont à visiter mais beaucoup sont concernés par des travaux en 2020. Nous pensons qu'il est préférable de les voir à partir de 2021, notamment la mairie de Paris Centre puisqu'il reste des travaux à réaliser, vous l'avez entendu ce matin de la part du Directeur. La mairie du 5<sup>e</sup> arrondissement, du 19<sup>e</sup> arrondissement, du 20<sup>e</sup> arrondissement, les MVAC des 17<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> arrondissements, les EDL des 11<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> arrondissements. C'est la raison pour laquelle nous ne les proposons pas en visite pour l'année 2020.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Que pensez-vous de ces précisions ? Madame VALADIER.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).-** Nous en avons déjà fait part lors d'une commission ce sont les mandaté·e·s CHSCT qui choisissent le programme des visites. Nous avons vu autour de nous les mairies et les endroits où nous pourrions aller, qui nous intéresseraient, sur la base des endroits que nous n'avons pas encore visités jusqu'à présent puisqu'effectivement nous n'avons pas du tout vu certains endroits.

Nous avons dit une grosse mairie, une petite mairie, une EDL, une MVAC, et un service central. Nous avons ainsi proposé la mairie du 16<sup>e</sup> arrondissement en grosse mairie, c'est la seule que nous n'ayons pas faite jusqu'à présent. La mairie du 6<sup>e</sup> arrondissement pour la petite mairie. En MVAC nous avons choisi celle du 11<sup>e</sup> arrondissement. L'EDL du 18<sup>e</sup> site La Chapelle. La problématique est que vous, l'administration, faites peut-être par rapport à des

problématiques bâtementaires, alors que nous avons des remontées de collègues, et nous savons pourquoi nous voulons aller dans ces endroits précis. Par contre, le COMEDEC nous convient absolument, nous nous proposerions même d'aller le voir en priorité.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Les trois ont été visitées.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Oui, mais nous avons à nouveau des demandes.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- C'est pourquoi nous proposons une autre EDL.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Pour le COMEDEC, c'est unanimité, nous le gardons. Sur la MVAC, vous préférez celle du 11<sup>e</sup> arrondissement plutôt que celle du 17<sup>e</sup> arrondissement ?

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).**- Pour la MVAC du 11<sup>e</sup> arrondissement, dans le paragraphe au-dessus du programme proposé nous signalons que des travaux importants sont programmés pour 2020, c'est pourquoi nous la proposons pour 2021. C'est dommage.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Effectivement, c'est dommage de s'y rendre juste avant des travaux qui sont d'ores et déjà prévus.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Nous l'avons déjà dit, aller visiter après travaux c'est bien, mais je pense que nous pouvons aussi apporter notre petit grain de sel pour voir justement ce qui a été proposé, même en termes de travaux. C'est ce qui avait été fait pour le quai de Gesvres. Les retours de collègues nous permettent également de voir les problématiques sur ce qui est proposé.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Deux visites d'un même site, cela enlève une visite dans le programme, c'est tout ce qu'il faut savoir, nous n'avons que cinq visites par an.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Sur la partie travaux, ce que vous pourriez faire, c'est prendre l'attache de l'équipe de la MVAC afin de voir si elle est informée des travaux prévus, et ce qu'elle en pense. Puis aller voir une fois les travaux achevés pour une visite globale de l'équipe car il n'est pas seulement question des RPS, c'est aussi le cadre. Dans le 17<sup>e</sup> arrondissement, les travaux ont été faits. Les autres MVAC ont-elles été vues ?

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Nous n'avons pas de remontées spécifiques du 17<sup>e</sup> arrondissement non plus. Si tout va bien d'un point de vue bâtementaire et que les collègues n'ont pas de problème, cela n'a pas d'intérêt. Le principe est justement d'aller voir là où éventuellement des problématiques se posent, et voir ce que nous pouvons apporter comme aide sur ces problématiques. Si nous y allons juste pour regarder et dire que c'est joli, cela n'a pas tellement de sens.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Des améliorations seront toujours à apporter.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Ce que je vous disais, c'est qu'il faut savoir que les visites ne sont qu'au nombre de cinq par an. Vous choisissez ce que vous voulez, ce n'est pas gênant si vous voulez revoir après travaux, mais cela vous fait la visite d'un autre site en moins.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Vous le disiez vous-mêmes, sur les problématiques pour Paris Centre, une visite sera programmée en 2021. Si nous allons voir tous les sites uniquement après travaux, nous en aurons beaucoup l'année prochaine et cela nous enlèvera autant de visites.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Si vous voulez absolument aller voir la MVAC du 11<sup>e</sup> arrondissement, il n'y a rien de particulier à cacher, c'est une très jolie petite MVAC. Par contre, aller dans le 18<sup>e</sup> arrondissement, qui a déjà été vu, c'est un peu dommage.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).**- Les remontées que nous avons aujourd'hui sont qu'il faudrait aller là-bas. Si vous considérez que ce n'est pas nécessaire, nous vous enverrons des registres hygiène et sécurité pour qu'il y ait des suites à donner, notamment ceux de la MVAC la Chapelle.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Alors signalez les difficultés suite à ces travaux. Je propose de garder l'EDL dans le 16<sup>e</sup> arrondissement une fois les travaux terminés, et nous mettons la MVAC du 11<sup>e</sup> arrondissement et l'EDL du 14<sup>e</sup> arrondissement.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).**- L'EDL du 14<sup>e</sup> arrondissement, je ne vois pas pourquoi. Nous avons des remontées sur l'EDL du 13<sup>e</sup> arrondissement.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Dans le 13<sup>e</sup> arrondissement, des travaux sont programmés en 2020. Nous, nous avons établi un programme avec deux éléments. Les visites déjà faites et les travaux réalisés ou qui devront être prochainement réalisés. Nous, nous vous livrons une proposition, et comme je vous l'ai dit tout à l'heure, pas de problème, il y a cinq sites par an, vous choisissez. Je vais reprendre ce que disait Geneviève HICKEL, si vous avez connaissance de difficultés dans des sites, faites-nous-le savoir autrement que par les instances et par les visites, que cela se traite aussi plus en amont dès que vous savez des choses.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Vous avez les deux voies possibles, les visites et des remontées en dehors de ces visites notamment si vous avez eu vent de certaines choses sur ce site de l'EDL du 18<sup>e</sup> arrondissement. Je pense que c'est bien d'aller voir aussi des EDL qui n'ont jamais été visitées, où des travaux viennent de se terminer, voir si tout va bien.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).**- Nous sommes en relation avec les collègues qui nous ont demandés.

**M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).**- Je vous remercie, comme je ne suis qu'expert je ne passerai pas sur les sites. Je laisse le soin à mes camarades titulaires. Je voulais rebondir sur le nombre de visites. Prenons l'exemple du COMEDEC, je vous invite à relire le protocole Ville de Paris ; dès que vous déménagez des gens de locaux, cela devient une obligation d'en prévenir les représentant·e·s, ce n'est pas une question de nombre d'agent·e·s concerné·e·s.

Selon moi il ne devrait pas y avoir de nombre de visites fixé a priori à partir du moment où les représentant·e·s du personnel tirent une sonnette d'alarme et ont pour souhait d'aller rencontrer les agent·e·s. C'est dommage de ne retenir que l'aspect numérique de ces visites.

Le deuxième point, concerne tout ce qui est déménagement. Le protocole de la Ville de Paris préconise de visiter avant que les agent·e·s ne déménagent. Si vous déplacez 20 fois X agent·e·s, il devrait y avoir 20 visites avant, après travaux, avant l'installation des agent·e·s, après leur installation. L'aspect numérique n'a pas non plus de sens ici.



**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Il faut simplement être un peu réaliste. Nous avons dit en premier le COMEDEC, ensuite la MVAC du 11<sup>e</sup>, un EDL, 14<sup>e</sup> ou 18<sup>e</sup>. Très bien, le 18<sup>e</sup>. Ensuite, mairie du 12<sup>e</sup>, mairie du 11<sup>e</sup> qui n'ont jamais été visitées. Le 16<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> ne vont pas bouger politiquement, je pense.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Nous faisons cela continuellement, et certaines, nous ne les voyons jamais.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Vous savez, je pense que c'est bien aussi d'aller voir une mairie où les choses ont été refaites, car c'est un peu la nouvelle jurisprudence d'aménagement d'une mairie. Souvent nous commençons par certaines mairies puis les autres seront faites sur le même modèle. Cela nous permet de voir s'il faut continuer dans cet état d'esprit ou si des choses ne sont pas adaptées.

C'est pourquoi je pense que ce serait bien d'aller voir une des deux pour voir ce que cela donne. Les armoires rotatives, vous connaissez ? Nous gardons le 12<sup>e</sup>, et à la place de la mairie du 11<sup>e</sup> nous mettons le 16<sup>e</sup>. Ainsi, MVAC du 11<sup>e</sup>, EDL du 18<sup>e</sup>, mairie du 12<sup>e</sup>, mairie du 16<sup>e</sup> et le COMEDEC, mais nous commençons par le COMEDEC.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Ils n'ont pas fini les travaux. Ils ne sont pas complètement installés avant septembre ou octobre 2020.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Nous en ferons d'autres d'abord, nous n'attendrons pas septembre. En revanche, j'attire votre attention sur le 12<sup>e</sup>. Nous parlons de toute la mairie, ce n'est pas juste les petits points. Pour précision, par rapport à ce qui avait été écrit.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Nous rajoutons le « notamment », pour notamment les services d'accueil. L'ordre est-il forcément celui des visites ? Non. Vous établirez ensuite l'ordre dans lequel vous irez les voir.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Il faudra voir avec les sites et leur disponibilité.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Vous allez passer au vote.

**M. JOURDAIN (EXPERT DDCT).**- Ce qui a été convenu lors de la discussion, dans un ordre à définir avec les sites et la disponibilité des équipes : MVAC du 11<sup>e</sup>, COMEDEC, EDL du 18<sup>e</sup> site La Chapelle, mairie du 16<sup>e</sup> et mairie du 12<sup>e</sup>.

Sur cette liste discutée, et proposée, qui ne souhaite pas prendre au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour ? Unanimité. Merci.

	Nombre de voix						
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP ESU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	1	1	1	1	1	8
Contre :							

Abstention :							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

## **10. Communication sur la gestion des conséquences du mouvement social de décembre 2019 et janvier 2020 dans les transports**

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Nous n'allons pas passer énormément de temps sur ce point car nous avons passé beaucoup de temps sur le Coronavirus, qui est plus d'actualité aujourd'hui, même si des leçons restent à tirer de ce qui s'est passé en décembre et janvier. Un document présente les mesures exceptionnelles mises en place par la DRH, et plus particulièrement à la DDCT ainsi qu'un bilan des absences, de l'utilisation des congés annuels et JRTT, des délais de route et du recours au télétravail. Je donne la parole à M. JOURDAIN, Chef du bureau des relations sociales et de la formation pour présenter le travail réalisé sur ce point.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).-** Rapidement, nous avons souhaité vous représenter les dispositions qui ont été proposées à l'ensemble des agent·e·s et mises en place par la DRH qui a envisagé les différentes possibilités de travail.

Ainsi, soit l'impossibilité de travailler, soit les possibilités de travailler d'ailleurs, ou bien de manière décalée ou de manière réduite. En cas d'impossibilité complète de travailler, il a été indiqué aux agent·e·s qu'ils-elles pouvaient utiliser des droits à congés disponibles (CA, jours de réduction du temps de travail, CET). Également, dans l'hypothèse où ils-elles n'auraient pas un nombre de droits à congés suffisant, puisque nous étions en fin d'année la possibilité a été offerte d'anticiper des droits à congés sur l'année 2020. Des rectifications ont été réalisées sur ce point pour six ou sept agent·e·s qui l'ont demandé. Évidemment, il était également possible d'utiliser les compteurs de crédit temps des personnels qui ont pu de cette manière ne pas venir se présenter au travail sans aucune perte comme pour les CA où les JRTT, ou les CET mobilisés.

L'autre possibilité était de travailler d'ailleurs. Des dispositifs type Burolib ont été ouverts. Il a été également proposé aux agent·e·s de pouvoir travailler dans une autre Mairie d'arrondissement. Ce dispositif n'a pas reçu un succès très important, mais il a été proposé à l'initiative d'un représentant du personnel lors d'un précédent CHSCT, M. Richard-Boittiaux. Cette proposition a été reprise par la DRH et ouverte aux agent·e·s de la Direction. Également, la possibilité de travailler en télétravail, à la fois pour les agent·e·s qui bénéficiaient déjà de cet aménagement mais également pour des télétravailleur·euse·s occasionnel·le·s. Ces différents aménagements ont été consentis avec l'accord de l'encadrement, et selon les nécessités de service après un échange entre les agent·e·s et leur encadrement. Il était également proposé de travailler de manière décalée pour les agent·e·s dont la présence était nécessaire, qui n'étaient pas complètement empêché·e·s, mais qui ont subi des difficultés de transport. La Ville de Paris a mis en place des dispositifs permettant de neutraliser les retards ou bien les départs et les arrivées tardives ou les départs anticipés, afin qu'il n'y ait pas d'impact sur le temps de travail de ces agent·e·s, quand bien même techniquement ils-elles auraient été moins longtemps présent·e·s sur leur lieu de travail.

Ensuite, nous avons voulu vous présenter ce fonctionnement au sein de la DDCT. Évidemment, la présence physique d'un certain nombre d'agent·e·s, du fait de l'accueil des usager·ère·s, reste requise. Nous avons eu plusieurs situations un peu fragiles même si

finalement assez peu de services ont été fermés. Les agent·e·s présent·e·s ont su se mobiliser en poly-compétence et en soutien des équipes fragilisées par l'absence d'autres agent·e·s pour lesquels la présence n'était pas possible. Au total, sur la période du mois de décembre, que nous avons spécifiquement étudiée, nous relevons 297 jours de grèves pour la totalité des agent·e·s de la DDCT et 220 agent·e·s se sont déclaré·e·s grévistes. Le détail de cet état des lieux pour le mois de décembre 2019 vous est présenté dans le dossier.

Ensuite, la comparaison entre décembre 2018 et décembre 2019 nous permet de voir l'effet important de cette mobilisation ou les difficultés de transport pour les agent·e·s (53 % du volume d'absence supplémentaire en décembre 2019 par rapport à décembre 2018). Nous retrouvons cet impact sur les congés pris, qui progressent de 36 %, les demandes d'anticipation accordées, les délais de route utilisés, qui est un dispositif assez peu utilisé en temps normal, et les gardes d'enfants. En effet, des agent·e·s ont été soumis à l'impossibilité de venir travailler du fait d'équipements de petite enfance, voire scolaire, qui étaient fermés et qui devaient donc rester à domicile pour garder leurs enfants. Enfin, le dispositif de télétravail a été largement étendu et nous constatons plus de 500 jours télétravaillés au mois de décembre 2019 contre 120 habituellement, pour 29 agent·e·s uniquement. Enfin, une augmentation du nombre d'arrêts maladie constatés entre les périodes comparées.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci, cela permet d'avoir des chiffres intéressants. Madame VALADIER, vous vouliez faire un commentaire ?

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).-** Outre le fait que le service public doit continuer quoi qu'il arrive, nous avons participé à beaucoup de mobilisations en intersyndicales contre le projet de ce gouvernement. Projet sur la réforme des retraites contre lequel nous sommes fermement opposés.

Je trouve intéressant de voir que la Ville a tout de même permis la compensation des heures qui n'ont pas pu être travaillées pour les agent·e·s qui venaient de loin, et c'est une bonne chose parce qu'ils·elles étaient impacté·e·s par les problèmes de transports. A contrario, lorsque nous nous retrouvons avec un compte horaire créditant trop élevé, nous perdons nos heures. Je trouve cela assez intéressant, c'est-à-dire que c'est tout l'inverse. 12 heures sont reportées le mois suivant, par contre si vous faites plus de 12 heures en plus de vos deux jours, vous les perdez. Cela pose un problème. De fait, des agent·e·s étaient là, ils·elles ont assuré le travail, ont fait plus que leurs heures, et en ont perdu.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).-** Une précision pour nuancer un peu votre remarque. Les agent·e·s qui sont en horaire fixe, notamment dans les mairies d'arrondissement, ne connaissent pas le plafond du report de crédits temps d'un mois sur l'autre. Vous parliez d'agent·e·s en horaires variables qui sont, en mairie d'arrondissement, moins nombreux·euses. Évidemment, dans les services centraux la chose est différente.

Je rappellerai, j'aurais peut-être dû commencer par là, que l'accord de réduction du temps de travail de la Ville de Paris prévoit que les agent·e·s travaillent 35 heures et qu'ils·elles peuvent fabriquer des jours de réduction du temps de travail dès lors qu'ils·elles travaillent au-delà de leur temps dû. Suivant les niveaux de sujétion, cela peut ne pas être vraiment 35 heures. Nous connaissons les collègues des MVAC qui ont une sujétion de niveau 2, le collègue du sous-sol de la mairie du 13<sup>e</sup> qui a une sujétion de niveau 2, et tous·toutes les

agent·e·s de la logistique, ainsi que ceux des services à la population dans les mairies d'arrondissement qui bénéficient d'une sujétion de niveau 1. Sans parler des collègues du 3975. Suivant le niveau de sujétion, le temps dû au contrat peut être différent de 35 heures. À partir de là, le temps de 35 heures peut être un peu réduit suivant le niveau de sujétion, mais dans l'accord réduction du temps de travail il est prévu à 35 heures. Les agent·e·s peuvent travailler au-delà jusqu'à 39 heures et c'est sur ce crédit temps qu'ils·elles fabriquent leur réduction du temps de travail, à terme échu à la fin du mois. L'accord de réduction du temps de travail de la Ville prévoit 35 heures et propose aux agent·e·s de travailler jusqu'à 39 heures. Vous avez raison. Si les agent·e·s travaillent bien au-delà de 39 heures, un crédit temps est maintenu avec un report mensuel pour les agent·e·s, plafonné à 12 heures pour les agent·e·s en horaires variables, et sans plafond pour les agent·e·s en horaires fixes, dans les mairies.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- C'est du temps de travail qui a été effectué et qui n'a pas été rémunéré. De plus, ces heures sont définitivement perdues. C'est un problème tout de même. Sans compter que cela concerne souvent des agent·e·s qui sont là car y avait un besoin dû à l'impossibilité d'autres agent·e·s de se rendre sur leur lieu de travail. De fait, ces efforts ne sont pas reconnus et c'est un souci.

À un moment donné, il y a des règles. Comment faisons-nous pour assouplir les choses lorsque des situations différentes font jour ? Nous allons arriver en période d'élections municipales. Durant ces périodes d'élections, nous savons que les services des élections sont très tendus, qu'énormément d'heures sont faites, au-delà de ce qui devrait être fait et que souvent des responsables perdent des heures. Il arrive un temps où il faut pouvoir remettre tout cela comme il faut.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Je pense que localement dans les équipes, cette souplesse existe. Pas forcément systématiquement, mais elle existe. Je suis d'accord avec vous, la reconnaissance du travail passe par le salaire mais il peut y avoir aussi d'autres formes de reconnaissance. Même si nous ne sommes pas payés pour quelques heures faites en plus nous pouvons aussi y trouver une satisfaction. Pour telle ou telle raison nous ne nous sommes pas mis en grève et pensons que cela a permis à d'autres d'y participer. Certaines choses ne se mesurent pas forcément toujours de façon très objective et heureusement il y a une dimension humaine dans les services. Je pense que le dépassement du plafond horaire est une situation très exceptionnelle.

Pour autant, vous avez raison d'attirer l'attention, vous êtes là pour cela. Je pense que si certaines personnes ont le sentiment que cela est allé trop loin, qu'elles ont été obligées de rester à faire beaucoup d'heures, qu'elles n'ont pas pu partir comme elles le souhaitaient, que cela n'a pas été suffisamment pris en compte, et qu'elles se sentent trop lésées, alors, il faut faire remonter ces cas. Il me semble que ce ne sont que quelques cas mais il faut que les agent·e·s puissent s'appuyer sur vous pour le signaler si elles n'ont pas eu les moyens de pouvoir se faire comprendre de leur hiérarchie quand une situation devenait trop compliquée. Dans ce cas de figure, il faut les signaler.

**M<sup>me</sup> HICKEL (Experte DDCT).**- Durant cette période de décembre et janvier, qui a été très rude pour les agent·e·s qui se déplaçaient malgré les difficultés de transport, tous les retours que j'ai de différents cadres des mairies ou des services, montrent quand même beaucoup de

compréhension. Il était plutôt question de faciliter la vie des agent·e·s que de les obliger à rester tard. Sincèrement, c'était quand même beaucoup d'écoute et d'empathie.

**M. SCHIRMER (UCP).**- Dans cette situation exceptionnelle, nous avons rencontré des personnages exceptionnels à tous les niveaux et partout. À la mairie où je travaille, j'ai travaillé pendant deux mois avec 40 agent·e·s au lieu de 90. Ce sont toujours les mêmes qui ont fait l'effort de venir. Ce qui nous manque dans notre arsenal, c'est le moyen de récompenser ces agent·e·s. Je ne dis pas que les autres n'ont pas fait leur travail. Certain·e·s habitent très loin, ils·elles ne pouvaient pas venir, c'était trop compliqué ne serait-ce que de par leur situation familiale. Par contre, notre arsenal de récompenses, que ce soit en heures supplémentaires ou en promotion, ce sont des choses dont nous avons besoin pour récompenser les gens.

C'est là peut-être où nous pouvons réfléchir pour aider ceux·celles qui sont en difficulté pour venir et faire preuve de mansuétude. Dans mon BTIQ, une fois les rendez-vous terminés, les gens partaient le plus vite possible de façon à prendre le bon train et ne pas être dans la cohue. Nous nous sommes tous·toutes arrangé·e·s pour ne pas les maintenir au travail quand nous n'en avons pas besoin, mais en mairie nous avons tout de même nos usager·ère·s. Pour vous donner une idée, la fréquentation a augmenté de 20 % au guichet durant cette période, car les gens n'allant pas au travail, avaient le temps de faire leurs démarches. Or, nous avons moins d'agent·e·s pour les recevoir. Je vous laisse imaginer. Tout a été fait, les gens ont été pris en compte, tout s'est bien passé.

Ce qui est certain, de l'agent·e jusqu'à l'encadrant·e, à un moment donné il faut pouvoir disposer d'un arsenal pour reconnaître le mérite des agent·e·s, que ce soit par les promotions, les heures supplémentaires. Je ne vais pas dire les primes parce que c'est un mot qui parfois fait un peu peur. À un moment donné, il faut être capable de récompenser les agent·e·s qui ont montré à quel point ils·elles s'investissaient. Une de mes agent·e·s arrivait tous les matins à pied, elle ne pouvait pas arriver à 8 heures 20 puisque c'est un horaire fixe, elle arrivait à 9 h 30, et elle tenait à faire ses heures. Je lui ai dit non, ce n'était pas sa faute. Il faut aussi économiser nos agent·e·s, aussi bien physiquement que moralement. Nous parlions de RPS, nos agent·e·s nous en sommes tout de même responsables. Leur santé au travail passe aussi bien par leur physique que par leur moral. Les encadrant·e·s sont en première ligne et prennent aussi leur part, notamment en matière d'amplitude horaire. Nous avons une consommation d'heures énormes. Personne ne se plaint, mais donner les moyens à l'encadrement de récompenser les agent·e·s, se serait sympathique. Réfléchissons-y.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- Je profite du fait que nous soyons le lendemain d'une manifestation historique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Je me demandais si vous aviez les chiffres concernant le nombre d'agents féminins dans la Direction qui se sont arrêtés pour des gardes d'enfants. C'est un élément intéressant. Quel message pouvons-nous faire passer aussi par la suite. Le partage des tâches commence par cela.

**M. JOURDAIN (Expert DDCT).**- Nous pourrions tout à fait faire cette étude sur ce type d'absence. Je ne peux pas vous répondre là, mais il est évident que nous constaterons que le supplément familial de traitement est plutôt versé sur le salaire le plus élevé, et a

contrario les contraintes de garde est plutôt assumées par le salaire le moins élevé. Vous avez la réponse, mais nous pourrions l'étayer par des chiffres si vous le souhaitez.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Merci beaucoup. Une dernière communication sur l'exposition au plomb, nous en avons beaucoup parlé la fois précédente.

### **11. Communication sur l'exposition au plomb - complément d'information**

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Pour avoir des compléments d'information, Joséphine Calmels, je vous donne la parole. Nous avons fait un point le 15 octobre 2019, notamment concernant la mairie du 6<sup>e</sup> arrondissement pour laquelle les mesures réalisées ont révélé des taux importants, et qui a fait l'objet d'une dépollution. Je vous laisse présenter les mesures qui ont été faites. Merci.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).-** Merci beaucoup. Comme cela a été récapitulé dans le dossier, la DDCT n'est concernée par la problématique du plomb que pour la frange restreinte de sa population d'ALG et de gardien·ne·s, et pour un nombre limité d'équipements se trouvant dans le périmètre élargi défini par l'ARS.

Je vous récapitule les résultats de prélèvements. La mairie du 6<sup>e</sup> arrondissement a eu des prélèvements initiaux dans deux parties du bâtiment : les combles non aménagés, et une partie du sous-sol. Suite à cela nous avons pris des mesures conservatoires dont nous vous avons parlé durant le précédent CHSCT. Ensuite, nous avons fait une deuxième campagne de prélèvements, beaucoup plus élargie dans ces deux périmètres, qui ont révélé des taux très élevés. Par conséquent, nous avons procédé à une campagne de dépollution. Cette dernière vient de s'achever et nous avons reçu les résultats qui comptabilisent moins de 200 microgrammes par mètre carré après dépollution dans ces endroits. Nous pouvons donc considérer que la mairie du 6<sup>e</sup> arrondissement est désormais dépolluée et que la remise en circulation de ces espaces et tout à fait possible.

Quelques détails concernant la réalisation des travaux : L'entreprise missionnée par la Ville a mis en place les protections de chantier sur les portes communicant avec ces espaces ainsi que les signalétiques avertissant de l'impossibilité de pénétrer dans ces locaux avec le logo plomb. L'entreprise a également installé des SAS de déshabillage et habillage pour ses personnels. La dépollution s'est faite via des aspirateurs haute performance des surfaces verticales, puis des sols. Des mobiliers, des caisses de bouteilles, les racks ont été nettoyés avant d'être déménagés afin de procéder à la dépollution de ces espaces. Ainsi, l'entreprise a dépollué les équipements présents dans ces espaces, les a nettoyés, les a sortis du local, et ensuite a nettoyé le local. Les déchets ont été transportés dans des sacs étanches directement par l'escalier de secours et la cour jusqu'au camion de l'entreprise.

Voilà tout ce que nous pouvons vous donner comme information sur le sujet. A priori maintenant tout est rentré dans l'ordre.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.-** Ce qui est intéressant, étant donné l'endroit où se trouvait tout ce plomb, c'est que ce n'est pas spécialement lié à l'incendie de Notre Dame de Paris puisque c'était sous les combles et en sous-sol. C'est à l'occasion de cet incendie que des plombémies ont été faites. Là, c'est un équipement municipal, mais beaucoup d'autres endroits dans Paris

sont pollués au plomb. C'est une pollution globale du fait aussi de la dégradation et du vieillissement d'un certain nombre d'endroits. Même avec tous les remplacements de peintures au plomb nous savons que des endroits sont encore pollués. Ce fut l'occasion de révéler des endroits qui étaient pollués qui ont pu être dépollués même si finalement ce n'est pas lié à l'incendie de Notre Dame.

De manière générale, je vois le paragraphe sur les plombémies réalisées à la DDCT qui sont plutôt rassurantes. Vous avez mis DILT, mais c'est DDCT, non ?

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- Les trois points au-dessus sont pour les agent·e·s DDCT. Là, c'était un point spécifique DILT, car en octobre des précisions ont été demandées par les organisations syndicales.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Madame ALBERT.

**M<sup>me</sup> ALBERT (CGT).**- Merci. Tant mieux pour cette dépollution. Pour une fois nous avons un chiffre des crédits que vous mettez à disposition et il serait bien que sur d'autres documents il en soit de même. Souvent, nous demandons des budgets et il nous est répondu que ce n'est pas possible de les donner donc là nous sommes ravis.

Nous avons demandé à faire ce travail d'aller sur le terrain pour voir les agent·e·s et les sensibiliser à la question. Sur ces personnes qui sont venues à cette réunion combien ont fait après les plombémies ? Quelle a été la proportion d'agent·e·s informé·e·s ? Il est intéressant de savoir s'ils-elles ont fait le pas d'aller se faire diagnostiquer, car ce n'est pas évident. Comment pouvons-nous continuer à les accompagner si nécessaire ?

Madame VERON, vous dites que cela montre aussi que d'autres lieux sont potentiellement pollués au plomb. Ainsi, devons-nous intégrer cela aux autres risques existants dans les mairies d'arrondissement et établissements DDCT ? C'est une question que nous pouvons nous poser par rapport à cette découverte. Ainsi, les visites pourraient permettre que cela puisse aussi être vérifié.

**M<sup>me</sup> CALMELS (BPRP).**- C'est en partie vérifié quand la DCPA a fait des diagnostics plomb. Le bureau du patrimoine et des bâtiments de la DDCT est informé de ces éléments. Ces éléments peuvent être vérifiés. Après, il serait compliqué pour la DCPA de lancer des mesures complètes sur tous les bâtiments de la Ville. Nous avons déjà demandé la réalisation d'un diagnostic plomb à la mairie du 6<sup>e</sup> pour connaître l'origine de la pollution. Dans combien de temps sera-t-il réalisé ? Pour l'instant nous n'avons pas d'éléments à vous donner.

Concernant la réunion d'information, tous les agent·e·s de la mairie étaient évidemment invité·e·s. Peu sont venu·e·s, une dizaine. En revanche, nous avons rappelé à la Direction générale et à la cadre technique de bien rappeler aux agent·e·s qui s'étaient vu proposer une plombémie d'aller la faire. Pour l'instant, je n'ai pas plus d'éléments que ceux-là.

(intervention de la Présidente hors PV)

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Il est toujours difficile de dire à des gens d'aller se faire dépister pour quelque chose qui n'a pas de traitement, c'est un peu angoissant. C'est aussi cela la difficulté d'amener les gens à faire mesurer leur plombémie. Nous savons si nous avons un taux de

plombémie élevée mais après que se passe-t-il ? La capacité à faire baisser le taux de plombémie dépend de la suppression de la source si elle a pu être identifiée. Pour autant, aucun traitement n'existe véritablement pour faire baisser le taux de plombémie. La sensibilisation sur les femmes enceintes est primordiale, ainsi que les petits-enfants, car nous savons l'impact plus grave que cela peut avoir.

**M<sup>me</sup> VALADIER (CGT).**- J'ai une petite remarque ; nous ne savons pas d'où vient le plomb, c'est en cours d'évaluation. Nous n'en avons pas encore la certitude, mais a priori cela ne vient pas de l'incendie de Notre Dame. Ces mesures n'ont pas été faites par hasard dans la mairie du 6<sup>e</sup>. Aux abords de cette mairie et notamment dans des écoles, des taux de plomb dus à l'incendie de Notre Dame étaient élevés. Nous avons aussi compris lors de la dernière explication que le plomb peut s'insérer partout, y compris dans le bois. Savoir exactement ce qu'il en est, est un peu délicat. Il faudra retenir de cet épisode qu'il ne faut pas attendre qu'on nous dise que cela peut être là ou là. La prévention veut que nous allions chercher partout. Cela peut être potentiellement problématique. Nous avons fait le 6<sup>e</sup> en fonction des nuages, mais je pense que d'autres endroits devraient être visités et diagnostiqués. Personnellement, je pense que cela a été trop limité.

**M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).**- J'ai écouté attentivement ce que disaient mes camarades, et vous aussi, Madame la Présidente. Nous avons une réglementation bâtementaire et des services de la Ville qui s'occupent des détecteurs, et de leur réhabilitation tous les ans, etc. Il y a le plomb de Notre-Dame de Paris mais aussi le plomb bâtementaire que nous retrouvons dans les peintures particulièrement, dans les parties communes, dans les évacuations, dans les anciennes arrivées d'eau. Nous en trouvons surtout dans les écoles et là-dessus le cadre est très précis. Pourquoi ne pas envoyer les services dédiés de la Ville pour vérifier peut-être les 20 mairies, les écoles, etc ? C'est plus un problème transversal à la Ville de Paris, qui touche la DDCT, mais aussi l'ensemble des autres directions de la Ville. Je vous remercie.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE.**- Merci beaucoup. Nous avons épuisé notre ordre du jour. Merci beaucoup pour tous ces échanges.

Merci pour ces six années de débats, d'échanges comme je le disais ce matin, cela m'a permis d'apprendre aussi, et d'être encore plus en contact avec la vie des services. Bonne continuation à vous toutes et à vous tous, merci pour tout le travail au service des Parisiens. Moi, après 19 ans de mandat j'arrête. Je vais reprendre une vie un peu plus normale. Je vous suivrai de près en tant qu'habitante de Paris, usagère des services publics, au 3975, je demanderai à parler à Odile, ce sera mon petit privilège.

Merci en tout cas pour votre investissement pour le service public. Je continuerai à défendre le service public, même si je ne suis pas une agente publique, car je vous ai vu travailler de près. Je sais à quel point nous avons besoin de vous et à quel point vous êtes attaqués de façon très politique et idéologique sous de faux prétextes avec de faux débats sur la rentabilité et autres sujets. Bon travail, bon combat, et merci encore.

*La séance est levée à 17h08.*



Madame Pauline VERON  
La Présidente



Madame Odile BONVARLET  
La secrétaire du CHSCT



Monsieur Jérémie JOURDAIN  
Le secrétaire administratif de séance

