

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

du mercredi 25 novembre 2020 à 9 heures

audio via Skype entreprise

Sous la présidence de :

Mme Anne-Claire BOUX

Adjointe à la Maire de Paris, chargée de la Politique de la Ville

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL		
<p>Titulaires : Laurence GIRARD, Secrétaire Générale adjointe en charge de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·e : François TCHEKEMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT Marie COLOU, Sous-Directrice de la de la Politique de la Ville et de l'Action Citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Expert·es : Jérémie SUISSA, Directeur de cabinet d'Anne-Claire BOUX Maxime CROSNIER, Chef de cabinet d'Anne-Claire BOUX Marie LAHAYE, DRH, Chargée de mission égalité F/H et de la Lutte contre les discriminations Laure ARNOULD : cheffe du Service d'accompagnement et de médiation (SAM)</p> <p>Expert·es de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service de la cohésion et des ressources humaines Ghislaine COSTA, Chargée de mission Risques Laurence VISCONTE, Cheffe du Service de l'Optimisation des Moyens Rachel BOUSQUET, cheffe du Service de la Relation Usager</p> <p>Organisation du CHSCT : Jérémie JOURDAIN, Chef du Bureau des Relations Sociales et de la Formation</p>	<p>Titulaires : Catherine ALBERT CGT <i>présente</i> Odile BONVARLET CGT <i>présente</i> Catherine VALADIER CGT <i>présente</i> Bérangère GIGUET-DZIEDZIC UNSA Richard CASSIUS UNSA <i>présent</i> Alban SCHIRMER UCP <i>présent</i> Marie-Pierre JEANNIN CFDT <i>présente</i> Marc ZIRI RAMEL SUPAP-FSU Christine CADIOU CFTC <i>présente</i></p> <p>Suppléant·es : Anne DESCOMBES CGT Annie LORMEAU CGT Bénédicte PERFUMO CGT <i>présente</i> ... UNSA Patricia ANGER UNSA Jean-Benoît LEROY UCP Valérie SANTELLI CFDT <i>présente</i> ... SUPAP-FSU Faisal HAMDANI CFTC <i>présent</i></p> <p>Expert·es : aucun·e</p>		
<p>MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Hakima DIBOUNE, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Ouardia SEKHER, Service de la médecine préventive (DRH) Erwan BERTHOU, MISST (DRH) <i>présent</i> Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT <i>présente</i> Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP</p>			

Sommaire

1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 10/03, 07/05 et 18/06/2020
2. Communication sur le rapport de la MISST à la mairie du 17^{ème}
3. Communication sur le télétravail
4. Communication sur les registres SST, DGI et ESPRI
5. Communication sur les absences (dont AT)
11. Communication sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (information, formations, prévention)
6. Communication sur les dépenses SST

M^{me} GIRARD.- Dans mon bureau, nous sommes au nombre de 6 comme c'est autorisé par les règles sanitaires, à bonne distance et bien sûr masqué-es. Outre la présidente et moi-même, sont présent-es Jérémie JOURDAIN, Fabien GILLET, Geneviève HICKEL et Joséphine CALMELS. Autour de la table virtuelle, sont présent-es Erwan BERTHOU, Odile BONVARLET, Catherine ALBERT, Marie COLOU, Maxime CROSNIER du Cabinet d'Anne-Claire BOUX, Agnès DUTREVIS, Stéphane FISZKA, Faisal HAMDANI, Marina SILENY, Bénédicte PERFUMO et Alban SCHIRMER. Il peut y avoir des gens qui arrivent entre-temps, notamment Richard CASSIUS qui est arrivé et Catherine VALADIER.

Nous sommes, je pense, au complet, nous verrons si d'autres arrivent. Je propose, Mme la Présidente, que vous introduisiez.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. En effet, le quorum est atteint. Je vous propose de désigner M. JOURDAIN comme secrétaire de séance.

Je suis heureuse que l'on puisse se retrouver de nouveau. Malheureusement, c'est encore dans une situation un peu exceptionnelle et cela risque en effet de durer, vu les annonces du Président hier. Mais nous allons essayer de faire au mieux avec cette séance exceptionnelle pour que l'on puisse quand même avoir des débats complets lors de ce CHSCT.

Je vous remercie d'avoir pu vous rendre disponibles aujourd'hui. Nous avons un ordre du jour bien chargé, avec 11 points, que vous avez reçu en amont de cette réunion. Comme l'a indiqué Laurence GIRARD, cette séance est enregistrée. Pour commencer, nous n'avions pas pu le faire la dernière fois, mais nous trouvons vraiment important de pouvoir bien entendre vos déclarations liminaires, nous vous proposons de commencer tout de suite par ces déclarations. Peut-être que nous pouvons le faire dans l'ordre habituel. Pour la CGT, qui souhaite s'exprimer ?

Mme VALADIER (CGT).- Bonjour. Nous allons faire une intervention en deux temps, si vous le voulez bien. Je vais juste introduire brièvement sur, justement, la méthodologie du CHSCT et ensuite, c'est Mme ALBERT qui fera la déclaration liminaire « officielle ».

Nous vous remercions pour le fait de pouvoir à nouveau faire des déclarations liminaires. Ce n'était pas non plus de votre fait, lors du précédent CHSCT. Puisque déjà, ceci avait été imposé bien avant vous dans la mandature précédente. Cela nous embêtait fortement. Nous sommes donc content-es que le dialogue social se renoue, surtout au vu de ce qu'il se passe notamment en CHSCT et en CT central où effectivement, les boycotts se font à foison justement sur cette problématique : vous n'êtes pas entendu-es par l'exécutif. Nous nous félicitons donc que la DDCT s'inscrive dans une autre démarche.

Comme vous l'avez dit à très juste titre, il s'agit d'un CHSCT que nous souhaitons également complet, avec des débats complets. C'est pour cela que nous pouvons déjà nous dire que 11 points en une matinée, ce sera un peu compliqué. Nous avons bien conscience toutes et tous, pour avoir déjà fait des CHSCT, que cette séance débordera sur le 30 novembre, ce qui ne serait pas plus mal pour justement pouvoir bien approfondir les sujets.

À ce propos justement, nous avons une seconde chose qu'il faudrait mettre plus en avant : c'est le fait que nous puissions reprendre la parole après avoir eu les réponses de la DDCT. Effectivement, nous sommes plutôt dans un jeu « Nous posons des questions, vous nous répondez », mais il est impossible d'avoir des réactions suite à cela, ce qui nous frustre énormément. Nous avons très souvent encore des choses à dire après votre intervention, même s'il s'agira d'interventions courtes sur des points sur lesquels nous n'avons pas forcément eu de réponse. J'en finis là et je laisse la parole à Mme ALBERT. Merci.

M^{me} GIRARD.- Peut-être juste un point avant que Mme ALBERT prenne la parole. Merci pour ce point. Nous sommes parfaitement en phase avec la Présidente pour bien évidemment laisser les déclarations liminaires. Je ne pense pas que la volonté, sous la précédente mandature, était de ne pas le faire. Vous faites évidemment référence aux CHSCT exceptionnels qui se sont tenus pendant toute la crise sanitaire et dont, effectivement, le fonctionnement a été tout à fait particulier. Nous sommes en phase sur le fait qu'il y aura toujours des déclarations liminaires pour des CHSCT normaux. Si nous devions, compte tenu des circonstances, refaire des CHSCT exceptionnels, évidemment nous ferions en sorte de pouvoir les tenir rapidement.

Sur la reprise de parole, pourquoi pas. Mais cela nécessite un peu de caler les temps de parole entre nous, les temps de parole de chaque organisation syndicale sur chaque point, la réponse des expert-es, de la DDCT, de la Présidente. Pourquoi pas une reprise de parole, mais vraiment très rapide. Sinon, les débats pourraient s'éterniser. Si cela vous convient, je n'ai rien contre. Il faudrait néanmoins que chacun-e soit raisonnable dans ses temps de parole.

Mme ALBERT, c'est à vous. Qui est l'invité par téléphone ?

M^{me} SANTELLI (CFDT).- Bonjour à toutes et à tous, excusez-moi. Je prends la réunion en cours, je pensais que c'était 9 h 30, je me suis trompée.

M^{me} ALBERT (CGT).- Bonjour à toutes et à tous. Sur ce dernier point des tours de parole, on propose de voir comment on travaille pour ce CHSCT. Sachant qu'en effet, dans les règlements intérieurs, on avait bien discuté sur le fait que l'important était de pouvoir échanger sur la réalité de la santé des agent-es. Je pense que si nous prenons la parole, c'est bien parce qu'il y a nécessité d'un échange approfondi. Je propose que là-dessus, on puisse faire notre premier CHSCT normal. Je tiens également à saluer la nouvelle Présidente qui, nous l'avons entendue lors du CHSCT exceptionnel, semble tout à fait soucieuse des conditions de travail des agents et des agentes. Je propose de voir comment nous travaillons et s'il y a un problème à ce niveau-là de temps de parole, prenons le temps d'une vraie réunion sur comment on fonctionne.

M^{me} GIRARD.- Je suis tout à fait d'accord avec vous. Faisons tranquillement ce CHSCT sur la durée nécessaire, puis nous en reparlerons si besoin.

Déclaration liminaire de la CGT

M^{me} ALBERT (CGT).- Nous nous retrouvons en CHSCT le lendemain d'une intervention du Président de la République sur la crise sanitaire de la Covid. Le virus circule moins, il y a moins de morts et nous ne pouvons que nous en féliciter. Mais la vigilance s'impose encore et nous la partageons. Nous partageons le fait que la priorité aujourd'hui, dans cette période si difficile pour tous et toutes, c'est la santé.

Le boycott intersyndical que vous avez cité en CHSCT central, mais aussi en CT central va dans ce sens. Nous pensons que les réformes qui déstructurent fragilisent encore plus les services publics et les agent-es doivent s'arrêter. La priorité, c'est de redonner de la santé et du bien-être à tous et toutes.

Nous exprimons ici notre colère, neuf mois après le premier confinement. Des morts et des pathologies post-Covid auraient pu être évités avec une vraie politique de prévention associant les citoyens, citoyennes, les agents, les agentes avec l'augmentation des budgets dans les hôpitaux publics, avec un budget pour la recherche sur les virus, avec une politique

écologique ambitieuse et une meilleure répartition des richesses, avec une politique pour nos vieux et vieilles dans les EHPAD de la Ville de Paris. La liste pourrait être plus longue.

Notre CHSCT se tient dans un contexte de mort, de santé mentale dégradée, de crise sociale violente, des libertés en danger, de violences exacerbées. Les violences, parlons-en. En ce jour du 25 novembre, journée pour l'élimination des violences sexistes et sexuelles contre les femmes, les féminicides continuent comme si de rien n'était pour le gouvernement, alors que les mouvements féministes, les jeunes filles et garçons participent activement à dire Stop aux inégalités, Stop aux violences. Avant la pandémie, 243 millions de jeunes filles et femmes dans le monde ont subi des violences sexistes et sexuelles de la part d'un partenaire intime au cours de l'année écoulée. Depuis le début et pendant les périodes de confinement, la violence domestique et intra-familiale s'est intensifiée. Il n'a échappé à personne que le télétravail, présenté parfois comme la panacée du siècle, n'a pas non plus avantageé les femmes ni en termes de conditions de travail, d'horaires, de partage des tâches. La flexibilité vantée comme permettant de faire face aux tâches dévolues majoritairement aux femmes a montré son vrai visage et ses limites. Sur ces deux sujets, télétravail et prévention des violences sexistes et sexuelles, nous interviendrons en séance pour vous faire des préconisations concrètes en termes de prévention au sein de la DDCT.

L'employeur-e a plusieurs responsabilités dans ce contexte, et nous avons commencé à vous le rappeler au CHSCT exceptionnel du vendredi 6 novembre dernier, comme, par exemple, l'obligation de la Ville à limiter la circulation du virus notamment en assurant les services publics essentiels en présentiel et en organisant le télétravail selon les principes de précaution. Nous avons constaté des injonctions paradoxales liées à ce nouveau confinement, car il est dit qu'il faut continuer le plus possible comme avant, tout en étant majoritairement en télétravail. La Direction a même souligné que ce n'était pas au travail qu'on était susceptible d'attraper la Covid, et ce, sans aucune source scientifique pour le prouver.

À ce sujet, dans un contexte où les messages médiatiques, politiques, sont souvent contradictoires, avec de nombreux mensonges comme ceux révélés par Médiapart sur la gestion des masques, nous alertons sur des discours portés par la Ville qui ne reposeraient sur aucune source concrète et certifiée. En effet, cela ajoute confusion sur confusion et nourrit toutes les incompréhensions des collègues sur le vrai du faux, en particulier en matière de prévention et nous les comprenons. Nous devons donc être rigoureux et rigoureuses en la matière.

Une nouvelle étape est devant nous, depuis les annonces du président de la République. Nous demandons que la prise en compte des nouvelles mesures soit vue et actée en CHSCT afin que nous puissions continuer à exercer notre mandat de vigilance.

Pour nous, toute mesure de prévention doit être débattue par les agents et les agentes eux-mêmes afin qu'elles puissent permettre de continuer à réduire la circulation du virus, à protéger les plus fragiles tout en reprenant sens au travail, et notamment au travail collectif.

Pour finir, nous voulons témoigner ici notre soutien à toutes les premières au front, les femmes. Elles constituent 67 % de votre Direction, de notre Direction. Nous leur indiquons que les mandaté-es du CHSCT veilleront à leur sécurité au travail, mais aussi à ce que l'employeur-e adapte le travail dans le cadre de violences conjugales. Enfin, que l'employeur-e reconnaisse les qualifications dont elles sont porteuses, dont nous sommes porteuses, nous les petites mains souvent en première ligne comme dans les services des mairies, services publics de proximité si essentiels une fois de plus pour toute la population, en particulier les plus précaires qui subissent de plein fouet cette crise. Je vous remercie.

M^{me} GIRARD.- Je vous remercie. Je vais donner la parole à l'UNSA. Qui souhaite intervenir pour l'UNSA ?

M. CASSIUS (UNSA).- Bonjour. Au nom de l'UNSA, je vous lis la déclaration liminaire à propos de la situation à la mairie du 12^{ème}.

« Mme la directrice, le syndicat UNSA Ville de Paris, notamment dans sa composante filière administrative, est alertée par de graves dysfonctionnements au sein des services administratifs de la mairie du 12^{ème} arrondissement.

En effet, nous sommes saisis par plusieurs de ses agents en exercice du fait d'un management délétère opéré par M***. Ses techniques managériales sont source de souffrances et de violences au travail à l'égard des agent-es. Il est démontré que le positionnement hiérarchique de cet encadrant s'illustre au quotidien par des vexations, violences verbales, humiliations, remarques désobligeantes, propos dévalorisants, abus d'autorité, irrespect, pressions disciplinaires envers les agent-es. Ce type de comportement est à l'origine de troubles psychosociaux avérés qui nécessitent aujourd'hui pour les agent-es un suivi médical, arrêts de travail, consultations au SAM.

Une main courante émanant d'un agent en date du 22 octobre 2020 est d'ores et déjà enregistrée auprès de l'officier de police judiciaire pour harcèlement sur le lieu de travail. Cette situation qui perdure depuis de nombreux mois, source de sévères dégradations des conditions de travail, nous apparaît en l'état parfaitement injustifiée. Aussi, nonobstant les restrictions qui nous sont imposées suite aux dispositions sanitaires gouvernementales prises le 30 octobre en matière de reconfinement, nous vous demandons une audience sur ce sujet. Notre syndicat est particulièrement sensibilisé sur la notion même de risques psychosociaux. Une consultation s'impose afin que les dispositions requises soient prises pour que cesse cette situation manifeste et avérée, que nous qualifions d'inacceptable.

Notre délégation syndicale sera composée comme suit : M. Patrick CLEMENT sera secrétaire général, M. Éric BELIAH permanent responsable de la filière administrative élu en CAP numéro 8, Mme Alexandra BRANDINI-BRÉMONT permanente filière administrative, un élu UNSA au CHSCT de la DDCT, deux agent-es de la mairie du 12^{ème} arrondissement.

Avec nos remerciements, nous vous prions d'agréer Mme la directrice, nos salutations distinguées. »

Je voudrais rajouter que nous aurons le 10 décembre une audience avec la directrice, l'UNSA et des agent-es du 12^{ème} arrondissement. Auparavant, un représentant de l'UNSA sera reçu par la directrice, Mme BOULC'H.

M^{me} GIRARD.- Merci M. CASSIUS pour cette déclaration. Je me permets juste de répondre. Je pense qu'il est totalement incorrect de nommer les différentes personnes intervenantes, les personnes accusées. Nous sommes tout à fait d'accord : je vais vous recevoir, comme je vous l'ai dit, début décembre. M. GILLET va recevoir les différents protagonistes de cette histoire. Mais il me semble peu opportun de citer les personnes. Bien évidemment, nous reverrons le PV en ce sens. C'est évidemment bien noté, nous avons bien conscience de la gravité de la situation. Nous allons mener différents entretiens et on se voit avec la délégation que vous avez annoncée, début décembre. Ceci est calé. La nouvelle DGS, comme vous le savez, est arrivée il y a quelques jours. Bien évidemment, elle prendra en main cette situation. Nous poursuivons les déclarations liminaires.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Nous reviendrons sur ces déclarations liminaires à la fin, d'un seul bloc. Je laisse la parole à M. SCHIRMER pour l'UCP.

M. SCHIRMER (UCP).- Bonjour à toutes et tous. Je n'ai pas de déclaration liminaire. Je suis particulièrement choqué par le fait que l'UNSA ait cité l'un de nos collègues aux instances. Je pense que nous pouvons évoquer le sujet sans faire part de nom.

M^{me} GIRARD.- C'est bien ce que j'ai rappelé M. SCHIRMER.

M. SCHIRMER (UCP).- Je pense que ce n'est pas très judicieux. Sinon, je n'ai pas de déclaration liminaire. Je vais suivre attentivement les débats.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup, M. SCHIRMER. Les noms cités seront revus du PV. Nous avons bien eu l'occasion de le dire à M. CASSIUS.

M^{me} GIRARD.- Ensuite, pour la CFDT.

M^{me} JEANNIN (CFDT).- Bonjour. Nous n'avons pas préparé de déclaration liminaire. Je rejoins mon collègue, M. SCHIRMER, par rapport à la nomination de la personne qui était « accusée ». Je n'ai pas été au courant de cette histoire. Merci.

M^{me} GIRARD.- SUPAP-FSU, vérifions quand même. M. ZIRI n'est pas connecté, est-ce bien le cas ? Nous allons passer à la CFTC avec Mme CADIOU.

M^{me} CADIOU (CFTC).- Bonjour Mme la Présidente, bonjour à tous et à toutes. Il n'y a pas de déclaration liminaire pour la CFTC.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Nous allons passer au 1^{er} point de l'ordre du jour. Peut-être que je peux rebondir en particulier sur la déclaration de la CGT qui s'inscrit dans un cadre un peu plus général et je la rejoins sur un certain nombre de points, notamment sur la situation des hôpitaux en France. Cela fait des années qu'il y a des manifestations, des alertes du personnel dans les hôpitaux. Rien n'est fait, on a vu que ça a été une catastrophe quand le virus est arrivé. Là encore, je vous rejoins complètement sur le fait qu'après la première vague, on aurait dû mettre des moyens supplémentaires. Le plan qui a été annoncé s'inscrit plutôt dans le moyen terme ou le long terme alors que dans les hôpitaux, nous avons besoin de moyens dès maintenant. Le personnel est à bout, épuisé. Nous avons vu qu'à Angers, il y a eu des grèves après la première vague pour, en effet, exprimer cet épuisement du personnel. Je vous rejoins donc tout à fait. La question de la prévention est également importante. C'est en ce sens que la Mairie de Paris a annoncé la création d'une Direction de la Santé, qui permettra aussi que la Ville puisse s'emparer davantage de ces sujets. Je pense que ma collègue Anne SOUYRIS en fera l'expression, c'est vraiment une logique de prévention, de réduction des risques.

Je partage bien entendu la question des seniors. Notamment pour ce qui concerne ma délégation, c'est vraiment l'un des éléments qui ressort du premier confinement : l'isolement des seniors, l'abandon des seniors. D'ailleurs, nous travaillerons en lien avec tout le service Politique de la Ville sur ce sujet pour mieux accompagner les seniors dans les quartiers populaires. Je sais que ce sera aussi le souci de ma collègue Véronique LEVIEUX sur le sujet.

Concernant les féminicides, je ne peux là encore que vous rejoindre. Cela fait partie de mon engagement. J'ai pendant plusieurs années participé aux différents rassemblements. Cela résonne d'une façon toute particulière aujourd'hui, puisque nous sommes en effet sur la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. Il faut en effet continuer à se mobiliser. Ce sont des chiffres complètement hallucinants. Je pense qu'il y a encore beaucoup à faire dans cette société pour réussir à combattre les violences intrafamiliales et les féminicides.

La Ville s'inscrit dans tous ces axes de travail. Elle va continuer à y travailler. Je pense que tout cela s'inscrit dans un contexte global. Lorsque nous avons fait les coronapistes [couloirs pour vélos, ndlr], lorsque nous avons travaillé sur les transports en commun, c'était bien entendu pour protéger aussi les personnes qui sont en première ligne pendant cette crise, pour décharger les transports en commun. Nous allons donc continuer. Cela s'adresse à tous les travailleurs et les travailleuses, mais aussi en effet au personnel de la Ville.

M^{me} GIRARD.- Peut-être juste en complément pour dire quand même que vous avez, je pense, à juste titre cité des revirements de positions ou des explications peu claires qui ont pu être « confusionnantes » pour les Français, que ce soit sur les masques, les tests, etc. Je tiens quand même à souligner la constance absolue de la Maire de Paris, de l'exécutif et de toute l'administration qui, depuis le premier jour de cette crise sanitaire, ont acté le fait que ses agent-es, malgré les consignes gouvernementales, seraient doté-es en masques chirurgicaux, porteraient des masques.

Nous avons doté également l'ensemble des membres des associations qui intervenaient pour le compte de la Ville auprès des personnes en situation difficile, mais aussi des prestataires qui intervenaient dans les domaines de la collecte des déchets, du nettoyage des sanisettes, etc. Nous avons toujours veillé à ce que tout le monde dispose de cet EPI qu'on a considéré dès le premier jour comme essentiel dans la lutte contre la propagation du virus. Je dirais que nous avons fini par être rejoint-es. Cela nous a d'ailleurs valu des réunions très tendues avec les représentant-es de l'État, et notamment de l'APHP et de l'ARS, à un moment où la Ville dotait ses personnels de masques et où, bien évidemment, eux étaient confrontés à la bronca de la part de leur personnel, de la part du personnel dans les EHPAD qui n'étaient pas gérés par la Ville, parce qu'il n'y avait pas forcément tous ces EPI. De la même manière, nous avons toujours insisté sur une seule chose : le respect intégral de l'ensemble des gestes barrières. Ce sont des choses que l'on répète à longueur de journée, que l'on va réécrire dans une note très claire vis-à-vis des encadrant-es, parce que c'est le seul moyen de contribuer à lutter contre la propagation du virus.

Deuxième chose. Les annonces de la veille du Président de la République auront un impact sur un certain nombre de services. Aujourd'hui, les services de la DDCT fonctionnent comme vous l'avez souligné. Il ne devrait pas y avoir de modifications dans le fonctionnement de la DDCT suite aux annonces d'hier soir.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- En effet, je voudrais souligner les propos de Mme GIRARD, et cela a été dit par la CGT : la priorité est que les agent-es de la Ville puissent être protégés de ce virus. C'est notre priorité, et je pense que tout le monde ici œuvre en ce sens.

Bien entendu, ces déclarations seront annexées au procès-verbal. Je vous propose de passer au 1^{er} point de l'ordre du jour.

M^{me} GIRARD.- Juste avant, je vais prendre la parole rapidement pour porter à la connaissance de l'instance le droit de retrait qui a été exercé par des agent·es de la mairie du 19^{ème} le 25 septembre dernier. Nous n'avions pas tous les éléments de suivi. C'est pour cela que vous ne les avez pas eus dans vos documents de séance. Je vais donc juste faire un point sur cet incident grave qui a eu lieu le vendredi 25 septembre dernier et qui a fait l'objet d'un signalement ESPRI dans les jours qui ont suivi. Cela s'est passé dans les services d'état-civil de la mairie du 19^{ème}.

Il y a eu des menaces et des agressions verbales à caractère injurieux, racistes et outrageantes qui ont été proférées par 2 usager·es à l'encontre de 3 agent·es du service de l'état-civil, liées à une demande complémentaire de documents pour établir leur dossier de mariage. Il y a eu, je précise, un geste agressif, mais il n'a pas atteint l'agent·e visé·e. Les agent·es ont fait valoir leur droit de retrait, car il y avait eu dans les dernières semaines une multiplication des incivilités. Le BPRP a tout de suite demandé évidemment à ce que l'incident et ses suites soient consignés dans le registre des dangers graves et imminents de la mairie du 19^{ème}. Les agent·es ont repris l'activité dès le lundi et voilà les différentes suites qui ont été données à cet incident.

Les deux usager·es concerné·es ont été évincé·es grâce à l'intervention des agent·es de la DPSP. Le service avait été fermé le vendredi après-midi.

Évidemment, il y a eu un dépôt de plainte à l'encontre des deux usager·es qui a été effectué le jour même au commissariat par les trois agent·es. L'évènement a pu être évoqué par la hiérarchie et avec l'ensemble du collectif de travail. Puis il y a eu le déplacement, de mémoire, de François TCHÉKÉMIAN avec François GUICHARD pour parler aux agent·es et puis il y a eu un accompagnement collectif par le SAM qui a été sollicité, qui a été réalisé. Il n'y a eu aucune défaillance de service, mais on fait état d'un souhait d'installation de caméras et d'un affichage sur les intimidations dont vous avez déjà eu l'occasion de parler régulièrement au sein du CHSCT et, j'imagine, de commissions liées.

Pour le point des caméras, ce sont les agent·es qui ont fait la demande. Le maire du 19^{ème} a donné son accord et nous sommes en train d'y travailler avec la DPSP de manière à voir comment ces caméras, qui seraient disposées évidemment de sorte à ne filmer que la zone de réception du public, puissent être installées rapidement.

Pour le second point sur l'affichage, vous le savez, nous avons commencé un travail en commission CHSCT en 2019. Évidemment, le confinement a un petit peu complexifié tout cela. Nous avons aussi des groupes de travail qui doivent être pilotés par le service de la relation usager·es, en associant des administré·es, qui sont un tout petit peu retardés. Néanmoins, nous avons fait un questionnaire qui avait été lancé mi-septembre auprès des agent·es avec des premières collectes d'expériences pour que l'on puisse très rapidement faire une affiche comme première communication qui puisse être mise aussi bien physiquement dans les équipements de notre direction recevant du public que par le biais des affichages dynamiques quand ils existent. C'est une affiche que nous pourrions vous montrer dans les prochains jours, que nous vous diffuserons pour information et qui sera affichée avant mi-décembre. Enfin, l'affichage peut se faire très rapidement. Nous allons également, au sein de la Direction, voir comment organiser une sensibilisation à ESPRI en 2021 pour que les agent·es sachent bien faire remonter les signalements et que l'on puisse du coup avoir une veille, une attention particulière sur les services avec des difficultés et avec des usager·es, et pouvoir l'anticiper.

Voilà ce que je voulais porter à votre connaissance concernant ce droit de retrait.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Est-ce que cette présentation appelle des réactions ?

M. TCHEKEMIAN.- Juste pour préciser que je me suis rendu sur place et nous avons été reçu par le maire du 19^{ème} arrondissement, François DAGNAUD, moi-même et les équipes de l'état-civil concernées. Il a pris cette affaire très au sérieux. Il a pris des mesures pour que les personnes qui avaient été les auteurs des violences, ne soient pas autorisées à revenir en mairie. Il a donc pris ce sujet très au sérieux.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci François. D'autres réactions ? Si nous n'avons pas d'autres réactions, nous pouvons enfin passer au point 1 de l'ordre du jour.

1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 10/03, 07/05 et 18/06/2020

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je voudrais revenir sur la remarque qui avait été faite par Mme BONVARLET sur le fait que l'enregistrement du CHSCT n'avait pas pu être effectué en juin, du fait d'un problème technique. Nous le regrettons.

L'équipe du BRSF fait de son mieux pour vraiment retranscrire de manière la plus proche de ce qui a pu être dit, la véracité des débats. Nous allons vraiment essayer de nous appliquer à les retranscrire du mieux possible. Si vous pensez qu'il y a eu de toute façon des oublis, n'hésitez pas à nous le faire savoir pour que l'on puisse vraiment avoir un procès-verbal le plus complet possible.

Est-ce que vous avez des remarques sur l'adoption de ces procès-verbaux ? Si c'est le cas, nous pouvons organiser la prise de parole dans le même ordre qu'habituellement. Côté CGT, avez-vous des remarques ?

M^{me} BONVARLET (CGT).- Bonjour. Nous demandons à voter chaque PV séparément, s'il vous plaît. Est-ce que c'est possible ?

M^{me} GIRARD.- Bien sûr.

M^{me} BONVARLET (CGT).- S'agissant du verbatim des interventions des mandatées CGT, nous préférierions que soit employé « nous » plutôt que « je », car tout simplement, ce ne sont pas nos propos. Attention à ne pas trop transformer justement nos propos à force de synthèses, comme nous l'avons déjà signalé. Puis il faut également veiller à bien enregistrer le nom des différents intervenants, car il y a parfois des erreurs. Nous sommes bien conscients que retranscrire de telles instances n'est pas chose facile. À cet égard, nous saluons l'arrivée et souhaitons la bienvenue à Stéphane FISZKA, chargé des relations sociales en remplacement de Valérie BOURIEL.

S'agissant du PV du 10 mars, pour la 1^{ère} partie, le matin, il manque la liste des présent-es des représentant-es de l'administration et du personnel, uniquement sur ce PV. Il me semble pourtant que lorsque ce PV m'a été présenté en signature, ceci apparaissait. Sur la première partie de ce PV, le matin page 10, sur le point 2, au moment du vote pour l'élection de la secrétaire, M. JOURDAIN aurait dit « pour le ticket ». Je n'ai pas compris, je ne sais pas ce que cela signifie, si vous pouvez reprendre la page. C'est juste au-dessus du vote pour l'élection du secrétaire.

M^{me} GIRARD.- Nous sommes en train de regarder. Évidemment, vous avez parfaitement raison, il faut ajouter bien sûr la liste des présent-es. C'est un minimum, pour un PV. M. JOURDAIN, vous voulez peut-être expliquer ?

M. JOURDAIN.- L'explication de l'expression « ticket », c'est parce que nous n'avions procédé qu'à un seul vote pour les deux postes à la fois de Mme BONVARLET et de Mme ALBERT. C'est pour cette raison que je vous ai mis, mais certainement par erreur, sur le même « ticket ».

M^{me} GIRARD.- D'accord. C'était pour voter, pour que vous deveniez secrétaire et que Mme ALBERT devienne secrétaire suppléante. Nous pouvons marquer « pour le vote concernant Mme Odile BONVARLET comme secrétaire et Mme Catherine ALBERT comme secrétaire suppléante ». C'était le sens, Mme BONVARLET.

M^{me} BONVARLET (CGT).- D'accord, pas de problème. C'est bon pour moi.

M^{me} GIRARD.- Mme ALBERT, vous savez bien qu'on dit « un ticket ». Nous allons reprendre le PV en ce sens.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Nous veillerons à ne plus utiliser cette expression.

M^{me} GIRARD.- Est-ce qu'il y a d'autres remarques, Mme BONVARLET ? Si on corrige cela, on pourrait procéder à un vote global ou pas ?

M^{me} BONVARLET (CGT).- Sur ce PV, c'est tout. Pour le PV du 7 mai, c'est bon aussi.

M^{me} GIRARD.- D'accord, comme cela nous intégrerons ces deux modifications. Quoi d'autre ?

M^{me} BONVARLET (CGT).- Pour le PV du 7 mai, c'est bon aussi. Est-ce que d'autres personnes ont des choses à dire, peut-être, sur celui du 10 mars ? Puisque nous faisons PV par PV.

M^{me} GIRARD.- Faites les trois et nous ferons le tour par organisation syndicale, je pense que ce sera plus fluide.

M^{me} BONVARLET (CGT).- D'accord. Donc pour celui du 7 mai, pas de souci. J'aimerais quand même revenir sur celui du 18 juin et vous dire qu'en tant que secrétaire du CHSCT, j'informe que lorsque la Direction m'a demandé de signer ce compte-rendu du CHSCT du 18 juin dernier, j'ignorais qu'il ne s'agirait pas d'un procès-verbal puisqu'on ne m'en a transmis que la dernière page. Au regard du relevé des échanges et de son caractère succinct, j'ai donc interpellé le BRSF sur le fait que l'enregistrement ne m'avait pas été transmis. Il m'a été répondu ceci : qu'il s'agissait pour la seule séance du 18 juin d'un relevé des échanges et non d'un procès-verbal comme habituellement, qu'un problème technique était survenu lors du transcodage de la séance enregistrée et que le problème ayant été identifié, une solution avait été trouvée pour que cela ne se reproduise plus, dorénavant. Que ce relevé aurait été établi d'après les notes des unes et des autres. Seulement, les mandatées CGT n'ont aucun souvenir d'avoir été contactées à ce sujet. Nous n'avons donc pas été consultées sur ce point. L'instance ne se serait donc tenue qu'entre représentant-es de l'administration.

Le comble, c'est qu'à aucun moment le document n'explique pourquoi il s'agit d'un relevé des échanges et pas d'un procès-verbal. Même l'ordre du jour indique « Avis sur l'adoption des procès-verbaux ».

En qualité de secrétaire du CHSCT, j'informe aussi que je ne signerai plus de PV avec pour seule transmission la dernière page. Si l'on m'avait informée en temps voulu de l'incident, nous aurions pu alimenter ce relevé et apporter des précisions sur le déroulé de l'instance. Il est désormais trop tard pour s'en souvenir. C'est pourquoi les mandatées CGT voteront contre l'adoption de ce relevé des échanges. Merci.

M^{me} GIRARD.- Je vais donner la parole à M. JOURDAIN pour quelques points d'explication, mais ce qui est certain, c'est que ce sont des documents complets qui vous sont et doivent vous être transmis pour signature. Il n'y a aucun doute là-dessus, et ce sera fait ainsi systématiquement. Peut-être sur le PV particulier du 18 juin, M. JOURDAIN ?

M. JOURDAIN.- Sur le PV ou le relevé des échanges du 18 juin, effectivement un incident est intervenu lors du transcodage de l'enregistrement de la séance, à laquelle évidemment les représentant·es du personnel, comme c'est bien indiqué dans le relevé des échanges, ont largement participé, notamment celles de votre organisation, Mme BONVARLET. Je pense qu'il n'y a pas d'erreur, mais nous sommes ouvert·es à toute proposition de correction si vous le souhaitez sur ce PV de relevé des échanges. Je pense que les explications ont été fournies, y compris par écrit. Je vous prierai une nouvelle fois de bien vouloir nous en excuser. Comme vous avez pu le constater, ou vous allez bientôt le constater, le procès-verbal de la séance du 6 novembre a été parfaitement enregistré et la bande vous attend sur le bureau de M. FISZKA, Mme BONVARLET, sans difficulté. Je vous remercie.

M^{me} GIRARD.- Parfait, merci. Nous allons peut-être faire le tour des autres organisations syndicales sur les PV.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Pour l'UNSA, M. CASSIUS, vous souhaitez vous exprimer ?

M. CASSIUS (UNSA).- Non, je n'ai rien à dire de plus.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. M. SCHIRMER pour l'UCP ?

M. SCHIRMER (UCP).- Pas de remarques particulières en sus.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Mme JEANNIN (CFDT) ?

M^{me} JEANNIN (CFDT).- Pas de remarques.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. M. ZIRI n'est toujours pas présent. On passe à Mme CADIOU pour la CFTC ?

M^{me} CADIOU (CFTC).- Pas de remarques particulières.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. En effet, je corrige moi-même pour cette séance de juin, c'est un relevé des débats.

M^{me} GIRARD.- Mme VALADIER veut faire une précision. Allez-y, Madame.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je vous remercie. Juste pour préciser les propos de Mme BONVARLET, je suis désolée, M. JOURDAIN, vous pouvez nous dire tout ce que vous voulez, je n'ai pas été contactée. Je ne pense pas que qui que ce soit de notre organisation syndicale l'ait été, puisque nous en avons parlé entre nous. Sinon, vous pensez bien qu'on aurait fait quelque chose. Là, ça n'a pas été le cas. Donc on ne peut pas vous laisser dire ce genre de choses. Vous comprenez pourquoi il est important que l'on intervienne aussi après vos interventions. Je vous remercie.

M^{me} GIRARD.- C'est bien noté. En tout cas, nous allons veiller à ce que pour les prochains *comptes rendus* faits sous la présidence de Anne-Claire BOUX et de moi-même, vous ayez tous les éléments et que vous signiez des documents complets. Nous faisons un vote séparé. Si je comprends bien, on peut quand même voter les deux premiers d'un bloc avec les modifications que l'on a intégrées sur le premier, et puis un vote séparé pour celui du 18 juin.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Cela vous convient ? Merci. Allons-y.

Approbation des procès-verbaux des 10 mars 2020 et 7 mai 2020.

M. JOURDAIN.- Je vais appeler successivement vos noms pour que vous puissiez exprimer votre vote.

Vote sur l'adoption des PV des 10 mars 2020 et 7 mai 2020				
VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
CGT -Mme ALBERT		X		
CGT -Mme BONVARLET		X		
CGT -Mme VALADIER		X		
UNSA - M. CASSIUS		X		
UNSA - Mme GIGUET-DZIEDZIC ou ANGER				
UCP - M. SCHIRMER		X		
CFDT - Mme JEANNIN		X		
SUPAP FSU - M. ZIRI				
CFTC - Mme CADIOU		x		
Nombre de voix		7		

Vote sur l'adoption du relevé des échanges du 18 juin 2020				
VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
CGT -Mme ALBERT			X	
CGT -Mme BONVARLET			X	

CGT -Mme VALADIER			X	
UNSA - M. CASSIUS		x		
UNSA - Mme GIGUET-DZIEDZIC ou ANGER				
UCP - M. SCHIRMER				X
CFDT - Mme JEANNIN				X
SUPAP FSU - M. ZIRI				
CFTC - Mme CADIOU				x
Nombre de voix		1	3	3

M^{me} GIRARD.- Le relevé des échanges n'est pas adopté. Nous avons bien noté les remarques et nous ferons autrement pour les prochains PV.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous propose de passer au point 2 de l'ordre du jour, qui concerne le rapport de la MISST.

2. Communication sur le rapport de la MISST à la mairie du 17^{ème}

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La MISST est intervenue pour effectuer une visite consacrée à la mise en œuvre des mesures sanitaires dans le cadre de l'activité des équipements recevant du public. Je laisse la parole à la MISST, qui est aujourd'hui représentée par Erwan BERTHOU, pour vous présenter le rapport.

M. BERTHOU.- Merci Mme la Présidente. Bonjour. Comme vous venez de le dire, depuis la sortie du premier confinement, la MISST a repris ses activités d'inspection en les orientant plus spécifiquement sur les mesures de prévention mises en œuvre au sein des directions de la Ville afin de limiter les risques d'exposition de ses agents au Covid-19. C'est dans cette optique que je me suis rendu au mois de juin 2020, le 9 juin précisément, à la mairie du 17^{ème} pour réaliser une inspection dans l'ensemble des services hébergés. Toutefois, la petite présentation que je vais vous faire concerne uniquement les observations relevées dans les services qui relèvent de la DDCT.

En matière de mesures organisationnelles, des aménagements horaires avaient été mis en place pour échelonner les arrivées et départs des agent-es dans les services. Par ailleurs, le service des titres recevait uniquement les usagers sur rendez-vous. En outre, un agent a été posté à l'entrée du pôle administratif pour veiller à l'absence d'encombrement des locaux. Tout ceci constitue des points plutôt positifs.

Par ailleurs, des réunions d'information avaient été organisées par le relais de prévention de la mairie et de nombreuses consignes étaient affichées dans les locaux pour rappeler notamment les gestes barrières.

En matière d'aménagement des locaux, les plexiglas séparant les agent-es des usager-es avaient été mis en place dans le nouveau pôle administratif et des dispositifs du même type existaient également dans les services accueillant du public, qui se situaient hors pôle administratif. Il s'agissait également de points plutôt positifs. En revanche, plusieurs agent-es

occupaient des postes de travail situés à moins d'un mètre d'un·e collègue, tout en ne portant pas de masque, que ce soit dans des services accueillant du public ou dans des bureaux partagés. En outre, aucun aménagement n'avait été effectué dans les tisaneries : jauges, disposition du mobilier, afin de faire respecter les règles de distanciation physique entre agent·es dans ces espaces, précisément.

Concernant l'entretien des locaux de la mairie du 17^{ème}, les agent·es de la Ville qui en ont la charge avaient été formé·es au protocole de nettoyage spécifique à mettre en œuvre dans le cadre de l'épidémie. Ils et elles avaient bien à leur disposition des produits virucides. Au niveau des moyens de protection et des mesures d'hygiène, des distributeurs de gel avaient été mis en place à l'entrée du bâtiment et dans les différents services accueillant du public.

Des masques en tissu pour les transports et des masques chirurgicaux ont été distribués aux agent·es. Enfin, des directives avaient été données concernant le nettoyage des bureaux mutualisés. J'ai noté notamment que chaque agent·e avait son propre matériel de bureau, que les plexiglas étaient désinfectés à chaque changement d'agent·e sur un poste de travail et que la manipulation des documents des usager·es était limitée au maximum.

Les autres observations de ce rapport, après ce bilan globalement positif sur la mairie du 17^{ème} et les mesures mises en œuvre, touchaient à d'autres sujets que ceux du Covid-19. Elles concernaient essentiellement les locaux sociaux situés au sous-sol et tout particulièrement ceux mis à la disposition des agents en charge du nettoyage, leurs vestiaires, leur local de pause et leur réserve de produits chimiques, tout était installé dans des locaux aveugles qui ne disposaient d'aucun système de ventilation et qui ne répondaient donc en l'occurrence pas aux exigences réglementaires en temps normal. Ce qui était d'autant plus regrettable en période d'épidémie.

Voilà pour cette petite présentation.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Est-ce qu'il y a des remarques suite à cette présentation ?

M. SCHIRMER (UCP).- J'ai une remarque, au niveau de l'UCP. Je voudrais quand même saluer le travail qui a été réalisé et vous dire que c'est riche d'enseignements pour tous les autres organismes.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie, M. SCHIRMER.

M^{me} VALADIER (CGT).- Effectivement, il est toujours très intéressant quand la MISST passe quelque part, d'avoir un rapport qui s'ensuit. Après, il y a quand même des choses sur lesquelles on se dit que malgré tout, même s'ils interviennent, des fois, ça ne va pas très vite en termes d'évolution pour la mise en place des choses. On voit que concernant les locaux sociaux, ce qui avait été préconisé visiblement l'était déjà dans un rapport datant de 2016. Nous sommes bientôt en 2021 et seulement maintenant, on nous dit qu'il y aura des travaux qui seront attendus l'année prochaine. Il faut donc une deuxième intervention de la MISST pour que cela puisse être fait, ce qui est dommage, car ce sont tout de même des réglementations, des obligations.

Je vais revenir sur ce que vous avez dit M. BERTHOU concernant effectivement le port du masque. Je pense qu'il est important de le souligner. Contrairement à ce que vous avez dit tout à l'heure, Mme GIRARD, l'EPI qu'est le port du masque n'a pas été quelque chose de naturel et d'aussi évident que vous semblez le croire dans tous les services de la DDCT. C'est

malheureux, mais c'est ainsi. Je me souviens très bien, quand je suis revenue travailler au mois de juillet avec le masque, on me disait « Mais qu'est-ce qu'il se passe ? Tu as le Covid ? Pourquoi tu le mets ? ». C'est pour vous dire que véritablement, il aurait fallu une information encore plus importante sur ce sujet pour faire comprendre que dès le mois de juillet, on aurait dû prendre un masque, le garder, et peut-être que l'on aurait évité cette circulation qui s'est ensuite intensifiée en septembre et octobre.

Ensuite, il y a également eu la canicule qui est intervenue en même temps cet été que la Covid, ce qui a été compliqué au niveau de la gestion, nous l'entendons bien.

Mais très clairement, ce qui a été posé par la MISST et la Haute Autorité de Santé, c'est que ne pouvaient pas être utilisés les climatiseurs qui n'étaient pas dotés de filtres HEPA ou EPA. Or ensuite, nous n'avons pas trop compris. De ce que j'ai compris, normalement les climatiseurs mobiles dont sont dotés quasiment tous les locaux de la DDCT en tout cas dans les mairies, ne sont pas dotés de ces filtres-là. Ou alors, vous pouvez peut-être me contredire M. BERTHOU et j'attends, parce que justement cela m'intéresse. Parce qu'il y a des choses qui ont ensuite été faites selon lesquelles au début, on ne pouvait pas mettre plus d'une personne dans un local avec un climatiseur, après on pouvait finalement avec des masques, à condition qu'il y ait un espace qui soit obligé. Vous dites que le gouvernement a un petit peu dit des choses, puis après d'autres. Nous comprenons que cela n'a pas été facile. Effectivement, on tâtonnait et c'était quelque chose d'assez inédit. Mais il n'empêche, je pense, que cela n'a pas été très clair. En mairie d'arrondissement, cela n'a vraiment pas été clair du tout. Du coup, on se demandait au début si on pouvait se servir des climatiseurs, oui ou non. C'était oui, puis finalement non. Quelle a été la différence au niveau des filtres ? Il me semble important d'avoir des éclaircissements là-dessus. L'année prochaine, il faudra peut-être s'interroger en amont sur ce qu'il faudra faire.

Une autre chose concernant les locaux de restauration. Effectivement, nous voulons revenir sur le fait que c'est un problème, pas seulement sur le fait de savoir comment cela se passe pendant qu'on mange, s'il faut ou non le masque. Mais surtout sur le nettoyage. C'est quelque chose que nous avons souligné plusieurs fois lors des visites CHSCT. Il faut qu'à un moment donné, on se penche très clairement là-dessus. On ne sait pas, il n'y a pas de procédure à la DDCT pour le nettoyage de ces locaux de restauration qui sont dans les mairies d'arrondissement ou même dans les EDL ou dans les MVAC. C'est-à-dire que c'est un peu en fonction de chacun·e. Soit chacun·e ramène son produit, nettoie comme il ou elle veut, soit ce sont les agent·es de nettoyage qui s'en occupent. Il faut vraiment qu'il y ait quelque chose, une commission ou que sais-je, mais quelque chose qui nous permette d'établir une procédure sur ce point-là. Il n'est pas possible que les agent·es soient livré·es à eux ou elles-mêmes, utilisent des produits qu'ils ou elles ne devraient pas utiliser sur ces locaux. Il est important que ce soit clarifié.

Une dernière chose concernant la canicule. Je vais revenir là-dessus. Il a été mentionné le fait que nous avons le problème des climatiseurs, de la chaleur. Que pouvions-nous faire ? Nous avons proposé, lors du CHSCT où nous n'avons eu que le relevé des échanges et c'est bien dommage, que de la même façon puisque nous savions faire, puisque les agent·es étaient mis en ASA lors du confinement, qu'on puisse aménager les horaires dans les lieux de réception du public, mais pas que. Cela pour permettre aux agent·es de travailler de façon prioritaire le matin, là où il fait un peu plus frais, quitte à fermer les établissements l'après-midi. Mis à part bien évidemment la possibilité de venir dans les salles rafraîchies. Mais accueillir des publics dans ces conditions, pour le public ce n'est pas sain et pour les agent·es non plus. Il avait été proposé qu'il y ait une possibilité de décaler les horaires, mais peut-être

pas une amplitude telle qui fait que l'on travaille une journée entière. Mais que l'on puisse travailler davantage le matin et être chez soi l'après-midi peut-être plus au frais. En tout cas, moins dans les transports en commun aussi.

Justement à ce propos, vous nous aviez dit Mme GIRARD la dernière fois, vous nous l'aviez répété deux fois, que les ASA, il n'en existait que deux à la Ville actuellement : les ASA quand on était cas contact ou les ASA quand on était une personne vulnérable, et donc on pouvait ne pas travailler.

Je vais juste vous donner comme exemple ce qu'il se passe à la DAC, pour vous dire que ce n'est absolument pas le cas. À la DAC, actuellement les bibliothèques n'étaient ouvertes qu'en click & collect. Les agent-es ne travaillaient pas toutes les semaines leur nombre de jours habituel. Avait été mis en place un roulement avec un planning, permettant à chacun-e de travailler 2 ou 3 jours par semaine et le reste du temps, d'être placé en ASA.

Je pense qu'il y a matière à réfléchir très concrètement sur comment nous pourrions faire en sorte de travailler, mais comme je l'ai dit la dernière fois, pas travailler à n'importe quel prix, et permettre aux agent-es de travailler dans de bonnes conditions. Quand ce n'est plus possible, il faudrait faire en sorte que des moyens soient mis en place pour trouver des solutions. Nous le proposons. Si je pouvais avoir des réponses aux questions que j'ai posées à M. BERTHOU, ce serait formidable sur les filtres EPA, etc. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- M. BERTHOU ?

M. BERTHOU.- Je reviens rapidement sur les différents points évoqués par Mme VALADIER. Sur les locaux sociaux effectivement, ce sont des choses qui avaient déjà été vues lors d'une précédente visite de la MISST, plusieurs années auparavant.

Sur la partie climatisation, nous avons fait également avec l'avancée des connaissances sur le sujet, c'est-à-dire notamment les différents rapports qui ont été émis par le Haut Conseil de la santé publique sur ce sujet-là. Il y avait deux principes généraux qu'il était important de retenir selon nous. C'était que l'aération des locaux devait être favorisée au maximum. Cela pouvait être le cas à la mairie du 17^{ème}, étant donné que beaucoup de bureaux disposent d'ouvrants ou de fenêtres. Ceci a pour vocation de renouveler l'air. En revanche pour tout ce qui était climatisation, lorsqu'on est dans des espaces partagés, effectivement il était préconisé de ne pas utiliser les climatiseurs sauf à ce que ceux-ci soient dotés de filtres HEPA, donc de filtres à haute efficacité.

Pour ce qui concerne ce sujet-là, ce qui nous a été indiqué lors de la visite de la mairie du 17^{ème} arrondissement, c'est que tous les climatiseurs installés dans les bureaux partagés n'étaient pas utilisés à cette période de l'année, en tout cas au moment où on est passé. C'est ce qui a été également indiqué dans la réponse qui nous a été fournie par la suite.

Il y a donc possibilité d'utiliser des climatiseurs dans les bureaux individuels, mais on déconseille en revanche d'utiliser ce type d'équipements dès lors qu'ils ne sont pas dotés de filtres dans les bureaux partagés.

Voilà pour les principes.

M^{me} GIRARD.- Merci beaucoup. Mme SILENY veut prendre la parole.

M^{me} SILENY.- Bonjour à toutes et tous. Juste pour revenir sur les observations de Mme VALADIER par rapport aux points négatifs qui avaient été soulevés dans le rapport de la MISST. Les travaux concernant les locaux sociaux sont planifiés et schématisés qu'à partir de

cette année, même si l'observation a été faite en 2016. Il faut un peu de temps pour élaborer un schéma fonctionnel des mairies. Il était en pleine conceptualisation en 2016. Il donne ses effets après étude et élaboration de plans maintenant.

Mais nous avons la certitude que les choses seront faites pour réguler la situation. C'est le temps des opérations d'investissement. Cela peut prendre plusieurs années, en effet.

En ce qui concerne les consignes sur le port du masque et la distanciation physique, elles ont toujours été claires, comme l'a dit Mme GIRARD tout à l'heure. Depuis le début, c'était : port du masque et distanciation physique. Après, les espaces dans les mairies ne sont pas toujours propices au respect de ces mesures et particulièrement en été ; ce n'était pas encore complètement diffusé dans la population, y compris la population des agent·es, malgré des consignes rappelées, malgré des consignes affichées. Il y a donc pu y avoir des moments, on va dire, de relâche, alors que ce n'était pas le souhait. Les mesures ont bien été rappelées par la suite et les affichages qui devaient l'être, complétés avec la mairie du 17^{ème}. Le BPRP s'est déplacé une seconde fois pour s'en assurer.

En ce qui concerne les utilisations de ventilateurs et climatiseurs, les règles étaient vraiment très restrictives lorsqu'elles ont été pour la première fois émises par la Haute Autorité de Santé. Effectivement dans le courant de l'été, le BPRP a beaucoup travaillé avec la MISST et avec les autres BPRP, mais on a été les premiers à intervenir sur ce sujet-là et à faire un affichage spécifique donnant des consignes permettant leur utilisation dans des conditions sanitaires renforcées, parce qu'il était quand même impératif de pouvoir proposer des solutions pour se protéger de la chaleur en exercice. Merci.

M^{me} GIRARD.- Il y a aussi les salles rafraîchies. Merci beaucoup. Je crois que Mme CADIOU et Mme ALBERT souhaitent intervenir. Puis j'aurais également quelques éléments.

M^{me} CADIOU (CFTC).- Je vous remercie. Je souhaiterais revenir sur le port du masque, ou plutôt le non-port du masque. Pour avoir fait quelques visites ces derniers temps, je peux vous assurer que le port du masque n'est pas encore respecté à 100 %. Il y a des endroits où il n'y a aucune aération parce que les agent·es ont froid. Vous savez que nous allons rentrer en période hivernale, donc ce sera encore plus difficile. Déjà qu'en septembre-octobre, les agent·es ne veulent pas ouvrir. Il faudra quand même bien ouvrir, même s'il fait -2°, -3°, rapidement. Je pense donc que votre message ne passe pas, il y a quelque chose qui ne va pas.

M^{me} GIRARD.- Mme ALBERT ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Je pense que le port du masque embête tout le monde. On se le dit. C'est aussi comment des mesures de prévention qui ne sont pas simples à mettre en place, car cela ne nous facilite pas le travail, peuvent être vécues au mieux. Je ne sais pas si ce n'est que par des messages en effet descendants, autoritaires, etc. Je pense que peut-être que cela peut poser la question de formes de pauses. Moi-même au travail, j'ai la chance d'être dans une équipe de développement local et de pouvoir sortir 2 minutes dehors. Je fais attention parce qu'en tant que service public, montrer à des usager·es dehors que j'enlève mon masque, que je respire et que je le remets, je ne sais pas si c'est toujours très évident pour les usager·es. Mais enfin, des temps de respiration où on va dans une salle où il n'y a personne. Je pense que la question des pauses par ce temps, que ce soit en télétravail, mais

aussi en présentiel, est posée. Est-ce qu'on peut aller dans la cour d'une mairie à un moment donné pour respirer ? Est-ce que ceci a été un peu travaillé ?

Puis, je pense que nous reprendrons sur le bilan canicule, en termes de prévention, la question des ventilateurs.

M^{me} GIRARD.- Merci beaucoup. Quelques éléments, peut-être. D'abord, il y a une fiche très détaillée que je vous invite à regarder sur l'Intranet qui décrit justement comment « mieux porter le masque », c'est-à-dire comment justement se ménager des temps de pause, alors pas forcément sur l'espace public peut-être depuis que c'est devenu obligatoire. Nous avons bien une fiche qui explique justement les pauses qu'il faut faire, la manière dont il faut enlever le masque, le remettre pour le supporter le mieux possible. Ceci existe.

Vous avez eu la réponse concernant les climatiseurs, nous en reparlerons avec la canicule.

J'entends ce que vous dites par rapport aux objets de type intérieur de frigidaire, micro-ondes que les agent-es doivent nettoyer. Nous en parlons avec Mme CALMELS, nous allons faire une petite fiche spécifique pour leur expliquer, clarifier la manière de les nettoyer.

Concernant ce que vous dites sur la DAC, les personnes ne sont pas en ASA. Des agent-es, et c'est exactement la même chose pour nous à la DDCT sur les MVAC. Quand des équipements sont fermés au public, les agent-es sont mis à la disposition de l'administration qui voit les différentes missions complémentaires, adaptées, comme le click & collect que vous citiez pour les bibliothèques, mais qui peuvent être adaptées comme on a pu faire travailler des ALG sur la distribution des chocolats ou sur des missions de rangements particuliers qu'on n'a pas forcément le temps de faire en période, je dirais, événementielle classique. Ce sont des agent-es qui sont mis à disposition de l'administration. Effectivement, si l'administration n'a pas de tâches à leur confier un jour en particulier, elle peut évidemment les autoriser à rester chez eux ou chez elles.

Concernant les aménagements d'horaires, l'important est aussi de conserver un service public ouvert pour les usager-es. Nous allons en reparler au moment du bilan canicule, mais il n'est pas forcément évident d'adapter les horaires.

Je vous propose que l'on avance sur le point 3.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- J'avais juste un point sur la question des masques. Je pense qu'il faut aussi qu'il y ait une responsabilité. Nous avons toutes et tous une responsabilité. Nous entendons beaucoup de discours anti-masques, « Les masques, ça ne sert à rien ». Je pense aussi qu'il faut continuer autour de nous à bien faire passer ces messages de prévention. Il est important aussi que quand on discute entre collègues, on puisse en discuter et rappeler que, quels que soient les avis des gens, il y a une logique de prévention. Il vaut mieux mettre un masque, quoi qu'il arrive. Mais en effet, au bout d'un moment on peut faire tout ce qu'on veut, s'il y a une partie de la population qui pense que les masques sont inutiles, on a toujours des difficultés. Mais nous continuerons en tout cas à faire ce qu'il faut pour qu'un maximum de personnes mette leur masque.

M^{me} GIRARD.- Au niveau de la prévention collective, qui assurera le nettoyage dans les cuisines ? Je crois qu'il y a une répartition qui est actée, Joséphine, entre ce que fait la DILT et ce que font les agent-es. Ce n'est donc pas une répartition qui va changer à l'aune de la crise sanitaire. Il n'y a donc pas de changement par rapport à cela.

M^{me} CADIOU (CFTC).- Vous parlez beaucoup des masques. Je ne vous entends pas du tout parler d'aérations ni de nettoyage.

M^{me} GIRARD.- Pardon, nous n'avons pas répondu sur l'aération, excusez-moi.

M^{me} CADIOU (CFTC).- Ni sur le nettoyage des mains plus fréquent. Je vois des gens à des guichets qui touchent des pièces d'identité et qui ne se lavent pas les mains régulièrement, non plus. Mais l'aération, ce sera le problème. C'est très important. Il va falloir que vous donniez des consignes pour que, malgré tout, les locaux puissent être aérés même s'il fait très froid, je pense.

M^{me} GIRARD.- Tout à fait. J'avais noté de vous répondre, excusez-moi, là-dessus. L'aération est clé, il faut la faire plusieurs fois par jour, même brièvement pour renouveler l'air. Là-dessus, nous allons rappeler des consignes très claires.

Concernant le lavage des mains, je rappelle aussi qu'il y a des mises à disposition de gel hydroalcoolique quand l'agent·e n'a pas forcément le temps. Même si je pense, mais c'est mon avis personnel, qu'il vaut mieux se laver les mains avec de l'eau et du savon plutôt que de se mettre plein de gel hydroalcoolique en permanence sur les mains. Je pense que ce n'est pas très bon pour la peau. Mais en l'occurrence, s'ils n'ont pas la possibilité d'y aller régulièrement entre des usager·es et autant que nécessaire, ils ou elles disposent de distributeurs de gel hydroalcoolique. Nous allons encore rappeler cela.

Mme VALADIER, rien n'est acté sur qui nettoie les cuisines. Je pensais qu'il y avait une répartition tout à fait actée.

M^{me} VALADIER (CGT).- Excusez-moi, c'est pour cela qu'il est important qu'on revienne sur les sujets. Justement si on vous en fait la demande, c'est bien parce que c'est un sujet. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de procédure claire et précise sur qui fait quoi. On l'a vu de toute façon dans tous les sites qu'on visite. C'est un peu au petit bonheur la chance. Un coup c'est les agent·es, un coup c'est les agent·es de ménage. Quand ce sont les agent·es de ménage, ils ou elles ont des produits bien spécifiques. Quand ce sont les agent·es, chacun·e va acheter soit sur la régie, soit sur ses propres deniers parfois même du produit. On ne sait pas s'il y a des gants qui sont mis pour faire le nettoyage. C'est pour cela que nous demandons à ce qu'il y ait véritablement une procédure très claire sur qui fait quoi et avec quoi.

M^{me} GIRARD.- Tout à fait, Mme VALADIER. Mme CALMELS peut-être, pour vous répondre ?

M^{me} CALMELS.- Je reprendrai les termes de Mme GIRARD qui disait tout à l'heure qu'on allait proposer une fiche pour éclaircir cela. La situation actuelle est que les agent·es de ménage nettoient les plans de travail et les éviers des kitchenettes et après, les agent·es nettoient les frigos et les micro-ondes qu'ils ou elles utilisent.

M^{me} GIRARD.- Nous allons remettre cela. Je vois les besoins. Mme CALMELS va repropose une fiche là-dessus et nous allons recommuniquer auprès des agent·es pour que ce soit clair, au niveau de la répartition entre ce qui relève de la DILT et ce qui relève des agent·es eux-mêmes de par l'utilisation qu'ils ou elles en font.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Je vous propose que l'on passe au point 3 de l'ordre du jour.

3. Communication sur le télétravail

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Un certain nombre d'entre vous avaient demandé des précisions chiffrées lors de notre dernière réunion. En effet, il était intéressant de pouvoir faire un point sur ce sujet et sur l'évolution en chiffres du télétravail en tenant compte des différentes périodes de confinement, de déconfinement et de reconfinement. C'est la présentation que vous fera Mme GIRARD. En attendant, les chiffres que je peux vous donner sur la période de reconfinement sont les suivants.

Sur un effectif de 1.973 agent-es, hors cabinet des élu-es, pour les personnes en présentiel, c'est-à-dire qui sont là 5 jours par semaine, on est sur un pourcentage de 43,6 %. Pour les personnes en présentiel 3 à 4 jours par semaine pendant la période de reconfinement, nous étions à 8,8 %. Pour les personnes en présentiel 1 à 2 jours par semaine, nous étions à 5,5 %. Pour les personnes complètement en télétravail, soit 5 jours par semaine, nous étions à 11,7 %. Concernant les ASA vulnérabilité, nous sommes à 6,7 %. Concernant les ASA garde d'enfants, nous sommes à 0,2 %. Pour les autres situations, type congés, nous sommes sur un pourcentage de 18,1 %.

Je laisse la parole à Mme GIRARD pour vous faire un point sur le plus long terme.

M^{me} GIRARD.- Nous échangeons au début sur le fonctionnement du CHSCT et sur l'importance de la discussion, de vous écouter, de pouvoir faire des réponses. Ce que je vous propose en principe, c'est de ne pas faire de présentation très longue des documents que vous avez eus pour justement laisser plus de temps à l'échange.

Concernant le télétravail, cela fait suite à une question que vous aviez posée au CHSCT le 6 novembre dernier. Vous aviez un détail de "comment on le met en œuvre". Je tiens à vous dire qu'actuellement, on a la diffusion d'une troisième vague, je dirais d'un troisième lot d'ordinateurs portables où les différentes personnes ont été prévenues. On a fait très attention de bien répartir proportionnellement aux demandes répertoriées, notamment avec une intention particulière, bien sûr, sur les mairies d'arrondissement et sur les équipes de développement local. Une attention toute particulière sur l'accompagnement, que ce soit les agent-es comme les encadrant-es. On sait que le télétravail sera un mode de fonctionnement durable, son déploiement avait déjà démarré avant la crise sanitaire qui a conforté la possibilité de télétravailler sur certains postes qu'on n'avait pas forcément identifiés dans un premier temps comme étant des postes télétravaillables. Il y aura donc tout un travail de cartographie qui sera fait, notamment au niveau de la Ville et bien évidemment aussi au niveau de la DDCT.

Pour que nos échanges soient les plus pertinents possible, je tiens juste à vous dire, mais vous le savez, qu'il y a des discussions en cours, nous l'avons déjà dit le 6 novembre, au niveau des organisations syndicales au niveau central pour redéfinir un cadre de télétravail. Ce travail n'est pas abouti à ce jour, mais devrait aboutir début 2021. Bien évidemment, nous appliquerons ce cadre à la DDCT dès qu'il sera défini.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Je vais prendre les tours de parole, parce que j'imagine qu'il y a des réactions sur cette partie télétravail. Pour la CGT ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Est-ce que vous pouvez nous mettre sur le tchat les chiffres que vous avez présentés, Mme la Présidente ? Sur le présentiel, etc. Ce sont des chiffres importants.

M^{me} GIRARD.- Tout à fait, Mme ALBERT. Nous ne les avons pas mis dans le document parce qu'en fait, ils sont mis à jour, semaine après semaine, nous suivons cela. Nous allons essayer de mettre cela dans le tchat.

M^{me} ALBERT (CGT).- J'aurais en fait besoin de réfléchir à vos chiffres. En termes de première remarque, dans le document que vous nous avez présenté, nous sentons que pour vous, à part les premières difficultés liées au premier confinement et au fait que certains agent-es attendent encore leur matériel comme vous l'avez précisé, tout s'est plutôt bien passé en termes de télétravail. Or, on a un peu l'impression que ce que nous avons dit au CHCST du 6 novembre n'est pas pris en compte. En termes de CHSCT, l'idée est de vous alerter, de vous informer de ce qu'on observe et analyse, pour qu'ensuite des mesures de prévention puissent y être portées.

Nous resituons la question du questionnement sur l'accompagnement des agent-es en télétravail, la fatigue des écrans, les problèmes psychologiques liés à l'isolement, au stress, y compris à la plateforme du 3975. Le fait que les personnes qui restent en présentiel peuvent aussi avoir, vu qu'il y a moins de temps de présence en accueil présentiel, plus d'agressivité d'usager-es qui sont peut-être elles et eux aussi justement encore plus en demande. Nous avons vu, et vous le citez depuis longtemps, l'augmentation de comportements dits agressifs. Ce sont des réalités. Nous en parlons au niveau central, mais nous avons besoin de l'évoquer aussi avec vous : la question du télétravail et des frais supplémentaires que cela impose, y compris sur la question de la restauration. Est-ce qu'enfin, la Ville va avancer sur les tickets restaurant ? La question des doubles écrans pour certains services, certaines personnes qui travaillent aux RH ou dans des postes administratifs qui ont besoin de doubles écrans chez elles, comment ceci est posé ? J'imagine qu'ils n'ont pas deux écrans chez eux ou chez elles. Ce sont d'ailleurs plutôt des femmes. Comment ceci est travaillé ?

Vous avez parlé en effet de temps de pause liés au port du masque. Il est vrai que nous constatons, dans le cadre du télétravail, l'importance des temps de respiration. Et même peut-être que ce matin, il sera nécessaire d'avoir 5 minutes de pause dans un CHSCT de 3-4 heures. Il faut vraiment intégrer cela aux pratiques de travail.

Vous nous donnez des chiffres sur les agents ayant télétravaillé. J'essaie de repenser un peu mon analyse, mais je n'y arriverai pas forcément tout de suite. Ce que nous avons constaté dans vos documents, c'est que vous dites qu'aujourd'hui, tous les agents et agentes de services ressources centraux, mairies, agent-es Politiques de la Ville, Vie associative, Service participatif, SEII, sont sur des activités télétravaillables. C'est bien ce qui est écrit dans votre document. On voudrait juste dire que pour nous, des activités télétravaillables ne signifient pas un métier télétravaillable. Par temps de pandémie, nous pouvons travailler en télétravail avec des conditions de travail améliorées.

Pour certains cas de santé, de problématiques spécifiques, individuelles et familiales, il peut y avoir du recours à du télétravail encadré et accompagné. Mais de là à imaginer l'extension du télétravail, cela peut nous inquiéter grandement.

Dans votre document, il y a une partie bilan. Mais nous vous disons que nous avons l'impression que beaucoup de choses n'ont pas été tenues, comme les risques que nous avons vu en termes de problématiques de santé. Vous avancez sur l'idée du télétravail à venir. On a deux remarques, et puis on vous laissera la parole ainsi qu'aux autres mandaté-es.

Votre idée de télétravail à venir, c'est dans le cadre d'une crise sanitaire ? Est-ce que c'est au-delà en se disant que de nombreux métiers peuvent être uniquement en télétravail ? Je vous dis cela parce que vous parlez aussi dans votre document du télétravail comme vecteur de dématérialisation de nombreux services en mairie. Or, la généralisation de la dématérialisation a des conséquences pour les agent-es : perte de sens au travail, car perte de contact humain et de la relation usager-es, et à l'exclusion des usagers et des usagères les plus fragiles. Nous souhaitons vous alerter, on l'a fait plusieurs fois au cours des derniers CHSCT, sur les risques graves, pour les usager-es du service public et pour les agent-es, de l'extension du télétravail avec ou sans virus. Dans le cadre des dématérialisations, vous savez qu'il y a plusieurs études qui démontrent tout cela. Ce n'est donc pas que nous, mandatées CGT, qui le posons.

Enfin, vous avez une phrase qui dit « Les enquêtes récentes ont permis de mettre en avant une attente forte de voir s'étendre le télétravail ». Nous avons une petite question : quelles sont vos sources ? Cela nous intéresse de pouvoir les analyser. Pour aller vite, est-ce que c'est le Bureau de prévention qui dit cela, ou est-ce que c'est vous, Mme GIRARD ou la DRH, qui posez ces éléments d'orientation ? Voilà.

M^{me} GIRARD.- Je vous propose de voir s'il y a d'autres organisations syndicales qui veulent prendre la parole. Pour vous répondre, Mme JEANNIN par rapport au tchat, ce qu'on a dit sur les ALG, et c'est exactement la même chose que pour les personnels des bibliothèques qui étaient cités tout à l'heure, d'abord l'évènementiel n'est pas 100 % de leurs tâches. Ils et elles ont un certain nombre de missions. Nous avons demandé à chaque responsable, que ce soit les DGS en mairie d'arrondissement, que ce soit au sein de la Direction des ressources au niveau de l'Hôtel de Ville, de regarder quelles étaient les tâches qu'on n'a pas forcément le temps de faire en activité normale, de s'assurer que les personnes venaient bien pour travailler avec ce type de tâches et le cas échéant effectivement, organiser un roulement. Nous allons refaire passer le message. Je sais qu'en mairie d'arrondissement, ils ont trouvé notamment là, avec les distributions de boîtes de chocolats et autres, des activités. Nous avons entrepris un travail dans les caves de l'Hôtel de Ville. J'ai été voir moi-même tous les ALG vendredi, il y a 10 jours, pour qu'on réfléchisse justement à ce type de tâches. Mais sinon, l'idée n'est pas de faire venir quelqu'un pour être inoccupé.

Je voulais juste répondre à Mme JEANNIN. Je répondrai après sur tous les points que vous avez cités, Mme ALBERT.

M. CASSIUS.- Toujours à propos du télétravail, je note que beaucoup d'agents de catégorie C sont en télétravail, à hauteur de 72 %, et beaucoup moins de cadres, ce qui est un peu étonnant même si cela peut s'expliquer.

Par ailleurs dans le paragraphe en dessous, vous parlez de 1 % de jours télétravaillés pour l'ensemble des directions. Cela peut paraître peu, néanmoins pour les agents que le vivent, c'est quand même un élément important. Cela peut engendrer des risques psychosociaux et une surconsommation des dépenses, notamment en électricité et dans une moindre mesure, de l'eau, vu qu'ils sont chez eux. Certaines personnes sont en télétravail 4 à 5 jours par semaine dans des conditions qui ne sont pas toujours très bonnes. Il y a le risque de ne plus savoir faire la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle qui se mélangent au même endroit. Il y a aussi l'éloignement, un certain isolement qui peut engendrer à la longue des risques psychosociaux. Et aussi bien sûr une surconsommation de l'électricité, du

chauffage, l'ordinateur, faire à manger, etc. Tous ces problèmes s'ajoutent et peuvent être un peu lourds pour certain·es agent·es.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur ce sujet du télétravail ? Non.

M. SCHIRMER (UCP).- Je viens de vous adresser une question écrite concernant l'étude d'une signature électronique pour les actes, qui permettrait de laisser plus de gens en télétravail et de continuer. Puisque comme je l'ai déjà signalé, le fait que les gens ne se rendent pas en mairie fait que nous avons davantage de demandes via Internet. Afin de pouvoir traiter ces demandes Internet à domicile, il faut pouvoir garantir la fiabilité des signatures.

M^{me} GIRARD.- D'accord. Sur ce point, nous ne sommes pas décisionnaires. Il faut donc que l'on revoie ceci avec l'État. Nous allons mettre M. Stéphane BREZILLON sur le sujet et nous reviendrons vers vous là-dessus.

Concernant le télétravail, je rappelle que nous avons commencé à le déployer à la Ville avant la crise sanitaire. L'objectif est bien d'arriver en discussion avec les organisations syndicales, d'avoir un cadre pour déployer le télétravail sur les postes et les métiers télétravaillables, avec évidemment des agent·es volontaires pour le faire. Je parle de situations hors crise sanitaire et donc en fonctionnement normal. Ce qu'il faut c'est que l'on ait un cadre, pour que toutes celles et ceux qui souhaitent télétravailler puissent le faire. Dans ce cadre-là, les différentes conditions de ce télétravail que ce soit la prise en charge d'un certain nombre de frais complémentaires que vous avez évoqué, que ce soit l'équipement, tout cela est en cours de négociation avec les organisations syndicales au niveau central. Je vous rappelle tout de même que dès le premier cadre du télétravail, auquel j'avais d'ailleurs participé, il était prévu que les agent·es qui en avaient besoin pour effectuer leur travail pouvaient avoir un deuxième écran qui viendrait en complément évidemment de l'écran de leur ordinateur portable. Cette possibilité existe. Les agent·es peuvent évidemment la demander. Même en période de crise sanitaire, lorsqu'on préconise du travail 5 jours par semaine, les encadrant·es doivent prendre en compte les situations particulières. Dans les situations particulières, nous avons aussi bien des conditions de vie à son domicile qui rendent impossible ou de manière très difficile le télétravail, en adaptant beaucoup le nombre de jours de présence, le nombre de jours de télétravail.

Vous noterez les chiffres que vous a recommuniqués M. GILLET. Je rappelle que ce sont des relevés semaine par semaine, cela évoluera. Ne vous focalisez donc pas trop sur ces chiffres-là. Nous n'étions qu'à 11,7 % par exemple sur la semaine du 16 au 20.

Tous ces chiffres, je vous rejoins, il faut les analyser par rapport aux postes télétravaillables, etc. Nous ferons un point à chaque CHSCT, cela me semble être très important.

Là où je vous rejoins aussi, c'est qu'il est question de l'accompagnement des agent·es et des encadrant·es. Il y a des formations à destination des encadrant·es pour justement regarder comment gérer au mieux le maintien d'un collectif de travail, l'animation d'une équipe, la gestion bilatérale des agent·es en télétravail. Pour tout cela, il y a un accompagnement. Ceci est très important. Je vous rejoins sur la nécessité de penser différemment, et on fera les 5 minutes de pause, ne serait-ce que pour aérer mon bureau que j'ai aéré longuement ce matin avant le début de la réunion. Mais on aérera à nouveau d'ici une demi-heure ou quelque chose comme cela.

Il s'agit des différentes règles pour ne pas enchaîner réunion Skype sur réunion Skype, faire des pauses, etc. Puis, je vous rappelle que nous nous sommes doté·es, à la Ville, d'une charte de la déconnexion. Nous nous l'étions dit avec la DRH, au niveau du Secrétariat général, qu'il était important de beaucoup recommuniquer là-dessus. Effectivement, il faut être très vigilant·es au risque de ne pas bien séparer vie professionnelle et vie personnelle dans un contexte où on serait en télétravail la journée. C'est quelque chose d'extrêmement important.

Ce point, nous le mettrons à l'ordre du jour de manière récurrente dans toutes nos instances. Ce qui permettra aussi de suivre et de vous informer, mais vous le serez en même temps que nous, des discussions qui ont lieu au niveau des organisations syndicales au niveau central.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je rejoins complètement la position présentée par Laurence GIRARD. Je pense peut-être à une petite précision. J'imagine que sur le long terme, quand on parle de télétravail, cela ne signifie pas forcément télétravail 5 jours par semaine. Le télétravail, à mon sens, ne peut être qu'un juste équilibre avec du présentiel une dose de télétravail, en tout cas une base de présentiel et une dose de télétravail sur le long terme, en dehors des conditions particulières. Je vous propose de passer au point 4.

M^{me} ALBERT (CGT).- Ce que vous dites est vraiment important. Vous présentez un bilan je pense, vous l'avez entendu, qu'il faudra nourrir de tout ce que nous vous avons fait remonter en termes de risques. Nous constatons quand même des conditions de travail qui ne sont pas si simples que cela, actuellement. Mais en effet, l'idée est d'encadrer les choses, de mieux les encadrer. Nous y sommes tout à fait favorables. Toutefois, vous ne m'avez pas répondu sur vos sources.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Tout à fait, excusez-moi.

M^{me} ALBERT (CGT).- Vous me répondrez. En CHSCT, l'idée est aussi de pouvoir partager des analyses, de les confronter et de pouvoir améliorer les mesures de prévention. Nos sources sont notamment des enquêtes récentes qui démontrent l'inverse. Nous avons des sources comme le rapport de l'OIT concernant les risques du télétravail sur la santé, qui date de février 2017. Plus récemment, un sondage a été réalisé auprès de 2.000 salariés français et françaises entre le 31 mars et le 8 avril sur les risques psychosociaux.

44 % des salarié·es interrogé·es se sentent en situation de détresse psychologique, 18 % présentent des signes de troubles mentaux sévères, anxieux, voire dépressifs. Premières victimes : les femmes. 22 % d'entre elles déclarent souffrir de leurs conditions de travail contre 14 % des hommes.

Ceci est important. C'est pour cela que ce confinement nous permet, je pense, de rediscuter du télétravail. Le fait de travailler chez soi a été vécu comme une évolution positive du travail : pas de perte de temps dans les trajets, concentration, efficacité, du temps libre de gagné pour la famille ou pour des activités sportives et culturelles. Avant cette crise sanitaire nous dit-on, toutes les études le montrent, globalement, les gens étaient favorables au télétravail. Dans la situation de confinement, je cite, je vous enverrai nos sources, « les salariés en télétravail en souffrance ont le sentiment que leur job est amoindri ». Pour un certain nombre d'entre eux et elles, le télétravail a été mis en place faute de mieux. Ils et elles sont amenés à faire du télétravail sans avoir les bons outils, les bons logiciels et une bonne connexion Internet. Par ailleurs, leur activité n'est pas adaptée au télétravail. Cela crée

une frustration, le sentiment de ne pas bien faire son travail et accroît la pénibilité au travail ». C'est une analyse d'Emmanuel ABORD de CHATILLON.

Je ne suis pas allée chercher loin, pour citer Ameli.fr : « Le télétravail peut être source de risques sur la santé et la sécurité et des salariés ». Je vous conseille d'aller lire, si vous n'en avez pas eu le temps. C'est très important, quant à la mise en place du télétravail qui nécessite une préparation, un accompagnement adapté. Les mesures de prévention concernent l'employeur, l'encadrement et les salarié·es. Vous avez même un guide là-dessus. Vous nous dites en effet qu'en central, cela discute. Nous voyons bien qu'il y a des boycotts et que les discussions sont difficiles. En fin de compte, il serait peut-être nécessaire d'avoir une approche différente. L'approche que nous voudrions proposer à la DDCT est que pour améliorer la prévention sur le télétravail et avoir des négociations qui se passent bien, l'idée pourrait être de faire de vrais bilans, d'avoir une analyse du travail aujourd'hui. Comme la DDCT est avant tout un service administratif et de contact aux usager·es, il pourrait être intéressant d'avoir une étude, une enquête sur le bilan du télétravail à la DDCT. Sur Ameli.fr, vous avez des éléments – mais je pense qu'il y en a d'autres – environnement de travail, outils et ressources, gestion de l'autonomie et charge de travail, le rôle des « managers de proximité », le maintien du collectif de travail, l'impact en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous serions vraiment favorables à la co-construction d'un questionnaire, d'une démarche globale d'enquête comme il y en a eu en amont d'un plan de prévention des RPS au sein de la DDCT. Si nous faisons une enquête sur la connaissance du vécu des agent·es au regard du télétravail dans la période actuelle, nous pourrions en tirer des enseignements en termes de prévention et conditions de travail que nous aurions mené avec les agent·es eux-mêmes et elles-mêmes. Pour que des préventions soient bien faites, pour que des négociations se passent bien, pour que le travail soit amélioré, autant donner la parole aux collègues et avoir un travail avec eux et elles. Merci.

M^{me} GIRARD.- M. GILLET vous a mis un lien pour retrouver les différents sujets. Lorsque nous avons lancé le télétravail à la Ville, il avait été acté qu'il y avait une enquête qui était faite chaque année de manière à mesurer la satisfaction, les difficultés rencontrées par les agent·es et les encadrant·es. Cette enquête avait été refaite en 2019 où à l'époque, nous avons évidemment moins de télétravailleurs/euses. Il y avait eu 1.133 réponses.

Cela figure dans les documents du CT central. Un retour avait été fait, mais assez positif : nous n'en avons que 13 % qui déclaraient avoir ressenti un sentiment d'isolement. Globalement, sur la satisfaction des agent·es, nous étions à une période qui doit être le fonctionnement habituel hors crise sanitaire. Nous sommes sur des conventions de télétravail sur des postes télétravaillables identifiés comme tels et avec des agent·es volontaires pour aller télétravailler. Évidemment, nous avons 98 % des agent·es satisfait·es du dispositif.

M^{me} ALBERT (CGT).- C'était 1, voire 2 jours par semaine.

M^{me} GIRARD.- Exactement 1 à 2 jours par semaine. Ensuite, une enquête a été menée par la DRH dont Fabien vous a transmis le lien dans le tchat. Elle a été menée pendant le premier confinement et envoyée à 11 000 agents, avec un taux tout de même plus de 50 %. Cette enquête était intéressante, je vous inviterai à la regarder.

Je suis tout à fait d'accord avec vous pour que l'on fasse une enquête au sein de la DDCT pour les télétravailleurs/euses, agent·es, encadrant·es. Nous allons revoir cela par rapport au

questionnaire de la DRH, par rapport au questionnaire que vous citez sur Ameli. Nous pourrions également faire un travail avec le service de la relation usager-es. Nous allons regarder cela, nous allons vous proposer certaines choses et nous échangerons sur le questionnaire avant de le diffuser aux agent-es.

Je sais qu'il y a une période de boycott, des discussions parce qu'il y a beaucoup de sujets de dialogue social en cours. Il y a donc un petit phénomène de boycott. Le CHSCT s'est tenu hier avec deux organisations syndicales, néanmoins. Nous allons forcément avancer avec les organisations syndicales au niveau central sur ce sujet, de manière à avoir un cadre de nouveau bien défini. Nous pourrions regarder, M. SCHIRMER, s'il y a des appels de la cellule écoute. Nous allons vraiment suivre cela de près. Nous allons mener une enquête. Comme je vous l'ai dit, nous allons revenir vers vous à chaque instance sur ce sujet-là.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Pour revenir rapidement sur ce que vous nous avez partagé, Mme ALBERT, je pense que le constat est partagé par tout le monde sur le sujet du télétravail. En fait, cela a été trop brusque et trop rapide. Cela s'est fait dans une période de crise. L'objectif était bien entendu que les gens ne soient pas exposés au virus. Mais dans une période normale, les choses n'auraient pas pu se passer ainsi, car, en effet, le changement est trop brusque de passer de 5 jours de présentiel à 5 jours de télétravail. Tout l'objectif de la Ville de Paris est de pouvoir accompagner au mieux les agents. En effet, il faut être attentifs/ives aux cas de souffrance et d'isolement que cela pourrait engendrer, ainsi qu'à tous les autres risques psychosociaux évoqués. Vous voulez rajouter une proposition ?

M^{me} GIRARD.- Effectivement c'est très bien de suivre la cellule d'écoute.

M^{me} ALBERT (CGT).- Une toute petite proposition, dans le sens que vous proposez. Vous dites que vous allez travailler sur une enquête. Nous sommes preneuses d'une petite réunion de travail avec le BPRP pour travailler sur cette question d'enquête. Mais parfois, les gens en ont un peu assez qu'on leur envoie des questionnaires.

Cela pourrait commencer par une vidéo de spécialistes du travail qui réfléchissent à cette question comme Yves CLOS et comme d'autres personnes. Une vidéo de 2-3 minutes qui pose les enjeux du télétravail aujourd'hui et après, on propose aux agents et aux agentes de répondre à un questionnaire. Nous sommes disponibles pour une commission de travail.

M^{me} GIRARD.- Nous allons étudier cette suggestion, nous verrons ce que nous ferons et quelle sera la manière que nous déciderons d'utiliser pour administrer ce questionnaire. Je rappelle que lorsque nous vous avons présenté les différents DU enrichis au fur et à mesure des différentes périodes de cette crise sanitaire que nous avons identifié des risques liés au télétravail. Il faudrait les regarder dans les détails et si vous considérez que certains ne sont pas présents, reparlons-en. Je vous informe que nous organisons un Comité de direction avec l'ensemble des encadrant-es, que ce soit les services centraux et les équipes Politique de la Ville, les directeurs des Maisons de vie associative, le 14 décembre, il me semble. Nous allons consacrer cette journée en grande partie au télétravail, justement. Nous sommes en train de regarder si nous avons justement des interventions de spécialistes sur le sujet. Nous avons déjà intégré cet aspect-là. Nous verrons du coup si nous filmons ou comment nous pourrions en rendre compte aux agent-es.

M. SCHIRMER (UCP).- Je rajoute juste une petite chose. Je pense que comme moi, vous avez noté qu'il y avait une petite surchauffe chez les cadres qui doivent prendre des décisions en matière de télétravail. J'ai peur que tout le monde ne se repose pas suffisamment entre deux visioconférence ou que tout le monde n'ait pas les temps de réflexion. Tout s'enchaîne à un rythme effréné, pour ne pas le dire. Puis, je suis inquiet pour tous les gens qui doivent prendre des décisions.

M^{me} GIRARD.- C'est bien noté, M. SCHIRMER. Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

4. Communication sur les registres SST, DGI et ESPRI

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Les registres sont présentés de septembre à décembre 2019 pour clore cette année et compléter les éléments déjà présentés lors du CHSCT d'octobre 2019. Aucun nouveau droit de retrait n'a été enregistré sur la fin d'année 2019 par rapport à ce qui vous avait été présenté. Je redonne la parole à Mme GIRARD à ce sujet.

M^{me} GIRARD.- Les conclusions que vous aviez pu voir en octobre 2019 restent valables pour ce bilan complété. Notez qu'évidemment, le risque le plus exprimé en 2019 est le risque psychosocial. Nous le savons et nous en avons déjà parlé, notamment des échanges conflictuels avec les usager·es. J'ai évoqué au début, avec le droit de retrait de septembre, l'idée de bien resensibiliser aussi les agent·es aux signalements ESPRI pour que nous ayons la vision la plus large possible. Nous avons présenté les droits de retrait en octobre. Je vous en ai cité un aussi au début de ce CHSCT. Nous constatons que c'est souvent dans les mairies d'arrondissement qu'il y a des enregistrements de fiches ESPRI. Je ne reviens pas sur cette campagne d'affichage que nous ferons dans les différents lieux recevant du public pour être très fermes vis-à-vis des usager·es sur la nécessité d'être civils. Nous vous enverrons le modèle d'affiche auquel nous aboutissons. Sachant que le travail collaboratif qui implique des usager·es et certainement aussi des agent·es va se poursuivre. Mais nous souhaitons tout de même rapidement procéder à un affichage, même si ce travail n'est pas encore mené à bout.

Vous avez la parole.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Nous avons déjà évoqué ce sujet en début d'instance. Souhaitez-vous rajouter des éléments à propos de ce sujet ?

M^{me} VALADIER (CGT).- Effectivement, c'est un bilan des registres SST et DGI. Mais nous constatons tout de même qu'une partie conséquente oriente vers les fiches ESPRI. Nous ne sommes pas contre les fiches ESPRI, mais cela ne nous donne absolument pas une façon globale de pouvoir constater les problématiques de santé dans les mairies. Cela peut être un complément, nous ne le nions pas. Mais cela ne peut en aucun cas remplacer le registre SST. Cela fait plusieurs années que nous demandons à ce que le registre SST soit mis à l'accueil de tous les lieux de la DDCT. Nous constatons que, dans certaines mairies, ce n'est toujours pas le cas : les mairies du 13^{ème}, du 15^{ème}, du 20^{ème}. Or, je vous rappelle que dans l'article 3 du décret 85-603 modifié, il est bien précisé que ces registres SST doivent être également à la disposition des usager·es. Ils n'ont donc absolument rien à faire dans le bureau de l'UGD,

dans le bureau de la secrétaire du ou de la DGS, ou que sais-je encore. Je pense que c'est vraiment un point sur lequel nous devons travailler. Nous constatons qu'il y a aussi une problématique de méconnaissance de la part des agent-es des fiches ESPRI, mais pas que, y compris du registre SST. Même si effectivement, il y a une augmentation du nombre de fichiers SST peut-être du fait des problématiques avec les usagers. Nous constatons que c'est ce qui prend la plus grosse partie de ces fiches, ce qui est un vrai problème.

Il faut quand même se rappeler une chose. Ces registres, il ne s'agit pas uniquement d'écrire sur le papier ce qui ne va pas, d'avoir une réponse et tout est terminé. C'est un élément, un indicateur de quelle est la problématique des conditions de travail, de santé des agent-es et de sécurité et comment on peut y répondre. Cela doit faire partie d'une réflexion globale sur la prévention au sein de la DDCT.

Vous avez cité, Mme GIRARD, la mise en place de ces fameuses affiches que nous demandons. Nous allons quand même vous rappeler l'historique : c'est quelque chose que nous demandons depuis janvier 2019, nous sommes fin 2020 et ce n'est toujours pas mis en place. Ce n'est pas faute de l'avoir rappelé, nous l'avions demandé avec le directeur M. GUICHARD lors d'une réunion à laquelle assistaient tous/tes les représentant-es du personnel. Nous pensions que ce serait assez simple à mettre en place, mais nous avons constaté que c'était très compliqué à la DDCT alors que cela existe un peu partout dans d'autres Directions, et pas que, dans d'autres administrations également.

Nous nous sommes interrogées sur la raison. Est-ce que les usager-es des mairies d'arrondissement, étant aussi des votant-es, ne devraient pas être davantage brusqué-es ? Mais nous pensons que véritablement, il y a une grande urgence à faire a minima ce genre de choses. Ensuite, nous devons également nous interroger sur la raison du mécontentement des usager-es. Est-ce que c'est effectivement une problématique à un instant T ? Nous avons dit que la situation était compliquée pour les usager-es après le confinement, qu'il y avait eu beaucoup de décompensations. Mais nous étions en 2019, donc ce n'est même pas cela. C'était il y a un an, donc nous ne pouvons pas dire que c'est suite au confinement. Forcément, il faut se demander ce qui mécontente ces usager-es. Est-ce que c'est parce qu'ils ou elles n'ont pas eu ce qu'ils voulaient, du fait d'une mésinformation ?

Est-ce qu'ils ou elles n'ont pas été servi-es assez vite parce qu'il n'y a pas assez de personnel ? Du coup, nous ne pouvons pas répondre exactement à leurs attentes. Toutes ces questions doivent faire l'objet d'une réflexion supplémentaire. Nous ne pouvons pas juste dire « Il y a eu ceci, c'est ainsi ».

Nous ne sommes pas opposés aux fiches ESPRI, mais ce que vous proposez de faire avec davantage de connaissances sur les fiches ESPRI, auprès des agent-es, auprès des encadrant-es, je pense que cela déjà un moment que nous le demandons. Commençons par les registres SST, aussi. Les nouveaux et nouvelles arrivant-es ne doivent pas avoir en tête uniquement les fiches ESPRI : les registres SST sont également importants.

Je voudrais revenir sur quelques éléments qui ont été signalés. Pour rappel, au service de la population de la mairie du 14^{ème}, une collègue avait eu un conflit avec une usagère. L'objet de la réponse est « Entretien de l'agent-e avec la hiérarchie N+1 et N+2 ». Je vais vous donner la situation, que je connais. Il avait été répondu justement à cette collègue par sa N+2, qui n'est plus en poste au sein de la DDCT actuellement, qu'elle ne pouvait pas aller porter plainte auprès du commissariat, car ils étaient en période pré-électorale et qu'elle n'avait pas le temps de pouvoir quitter son poste. Voyez donc l'accompagnement qui peut être fait, parfois, par la hiérarchie. Cela est un peu problématique. Il ne peut pas s'agir d'un objet de

réponse. L'entretien avec une hiérarchie ne résout pas forcément le problème. Au contraire, cela peut l'aggraver. Je peux vous assurer que l'état de la collègue après cela s'était empiré.

M^{me} GIRARD.- Ne revenons pas trop sur les cas du passé. Si vous avez des cas particuliers à faire remonter, faites-les remonter et nous les étudierons. Concernant l'incident du 25 septembre, les agent·es ont porté plainte dans l'après-midi même.

M^{me} VALADIER (CGT).- Très bien. Revenons-en justement à ce qu'il s'est passé à la mairie du 19^{ème}. Il aurait été intéressant que l'on ait tous ces éléments de façon écrite, pour que l'on puisse justement travailler dessus et avoir une intervention. Si j'ai bien compris ce qui a été dit, cela figure dans le registre des dangers graves et imminents. Donc véritablement, c'est quelque chose d'extrêmement grave. Ce n'est pas juste une fiche qui peut être réponde. Nous devons donc en avoir connaissance en temps réel. Il y a donc encore des choses à améliorer. Nous invitons la DDCT à tout cela, merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. D'autres interventions ? Pour l'UNSA, est-ce que vous avez des interventions ?

M. CASSIUS (UNSA).- Non, rien de plus à ajouter.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Non plus pour l'UCP ?

M. SCHIRMER (UCP).- Pas de remarques.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Pareil pour la CFDT [réponse sur Mme JEANNIN sur le tchat] et pour la CFTC ?

M^{me} CADIOU (CFTC).- Non, je n'ai rien de plus à signaler.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Mme ALBERT ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Concernant le suivi du droit de retrait de la mairie du 19^{ème} en cas de danger grave et imminent, il y a normalement une enquête.

En l'occurrence, il y a eu une intervention et tant mieux. Il pourrait être utile qu'il y ait un suivi au prochain CHSCT de ce qui a été fait. Et notamment sur la question de la demande de caméras, il serait intéressant de savoir pourquoi c'est ainsi que les agent·es vont se sentir davantage en sécurité. Quelle est notre analyse en termes de prévention ? Comment pouvons-nous en débattre avec les collègues ?

Par ailleurs, dans ces registres figurent beaucoup de remontées des Maisons de la vie associative et citoyenne. Je pense que cela peut aussi poser la question des réorganisations de ces équipements dont il faudra reparler à l'occasion.

Troisième élément : vous citez des propos sexistes en mairie du 17^{ème} ainsi que des insultes racistes. C'est intéressant dans l'objet de la réponse. Pour les propos sexistes, on n'accompagne pas la personne au commissariat, mais pour les insultes racistes, oui. Or, vous savez comme nous que l'outrage sexiste est aussi puni par la loi, tout comme les outrages homophobes. Il serait intéressant pour nous de pouvoir savoir de quels types de propos sexistes il s'agit. Je le dis parce que nous travaillons également sur ces questions-là, nous en

parlerons en termes de plan de prévention. Nous pensons qu'il est vraiment important de les expliciter pour voir quelles réponses sont apportées, y compris sur des affichages. Il serait opportun d'avoir davantage d'affichages sur en quoi tout propos sexiste, homophobe, raciste est banni par la loi, y compris entre usager·es et envers les agent·es.

Puis pour que ces questions-là ne restent pas individualisées, il faut pouvoir les détailler, en créer des indicateurs. Si on veut à un moment donné se dire qu'il y a de la prévention à faire auprès des usager·es, auprès des agent·es, notamment sur les questions de propos sexistes ou racistes, on pourrait s'interroger sur le fait que dans votre tableau synthétique des signalements, on ne peut pas avoir dans les échanges conflictuels entre collègues et usager·es une ligne supplémentaire sur justement les signalements suite à des propos sexistes, racistes ou autres. Cela permettrait d'en rendre une réalité très concrète que l'on pourrait travailler, par la suite. Je pense que ce sont des indicateurs à mettre en avant.

M^{me} GIRARD.- Mme CADIOU demande la parole. Ensuite, nous vous répondrons.

M^{me} CADIOU (CFTC).- Juste un petit mot concernant la mise en place de caméras à la mairie du 19^{ème}. Je ne crois pas que ce soit un dispositif qui puisse se mettre en place rapidement. Je pense que c'est un dispositif qui mériterait d'être étudié et discuté, notamment avec les agent·es sur le site. Je ne pense pas que ce soit la solution au problème.

M^{me} GIRARD.- Nous allons regarder cette histoire de registre SST. Lorsqu'on disait qu'on voulait recommuniquer sur les fiches ESPRI, l'idée est bien d'avoir une communication qui incite les agent·es à signaler les différents incidents. Ceci est très clair. Ensuite, vous le savez très bien, un droit de retrait ne donne absolument pas lieu à une enquête. Une enquête c'est uniquement s'il y a un droit d'alerte. C'est évidemment le CHSCT qui s'est dit « La direction est sur l'enquête ». Un droit de retrait s'est exercé une demi-journée. Dès le lundi matin, il y a eu l'accompagnement et les mesures prises, puis les agent·es ont repris leur travail le lundi matin.

Il serait également intéressant de voir – nous en avons parlé lors du précédent CHSCT exceptionnel - comment le développement du travail avec les usager·es sur rendez-vous permettra d'améliorer leur état d'esprit et leur agressivité.

Concernant les plaintes, je suis tout à fait d'accord avec vous : nous devons accompagner de la même manière tous les dépôts de plainte. Je rappelle, pour l'avoir vécu dans d'autres Directions, qu'il s'agit d'un choix individuel de l'agent·e que de vouloir porter plainte. Nous ne pouvons pas obliger un agent·e à porter plainte s'il ne souhaite pas le faire.

Sur le travail avec la hiérarchie, il est tout à fait normal que le premier à devoir traiter les problèmes signalés, ce soit le ou la responsable hiérarchique. En cas de difficultés particulières, elles devront être remontées.

Les caméras sont une demande des agent·es, je tiens à le rappeler. C'était plus pour donner une capacité, je pense, d'intervention et d'alerte au niveau de la DPSP, qui sera la seule à avoir la vision sur la zone d'attente uniquement de l'équipement. Une étude sera faite par la DPSP. Nous aurons l'occasion d'en reparler selon les conclusions de cette étude.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci.

M^{me} GIRARD.- Il est 10 h 54. Je vous propose que l'on fasse 6 minutes de pause, jusqu'à 11 h, et que l'on reprenne avec le point 5. Cela nous permettra d'aérer. Cela vous convient ?

M^{me} CADIOU (CFTC).- Je voudrais rajouter un mot par rapport à cette histoire de caméras, de violences. Il ne faut pas voir le problème de façon unilatérale, non plus. Les administré-es n'ont pas forcément tous les torts. Cela mérite réflexion, sur le comportement tant des administré-es que des agent-es qui peut amener parfois à des réactions assez violentes. J'en ai été la témoin plusieurs fois.

M^{me} GIRARD.- C'est aussi pour cela, Mme CADIOU, qu'il y a une main courante à l'accueil qui permet aux usager-es de noter un certain nombre de choses en cas de difficulté. Nous attendons, Mme ALBERT, vos propositions.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Ces relations entre personnes s'inscrivent à mon avis dans un phénomène beaucoup plus large de société où on voit que les gens ont de plus en plus de mal à communiquer. Il y a de plus en plus de tensions et de difficultés au vivre ensemble.

M^{me} GIRARD.- Nous faisons 5 minutes de pause, nous reprenons à 11 h. Restez connectés, évidemment. Nous allons juste aérer.

Suspension de séance à 10 h 55.

Reprise de séance à 11 h.

M^{me} GIRARD.- Marie LAHAYE et Laure ARNOULD nous ont rejoints, de la DRH. Comme cela, nous traiterons ce point pour ensuite revenir à l'ordre du jour.

5. Communication sur les absences (dont AT)

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Pour aborder ce point, il est utile de rappeler que seules sont prises en compte les absences pour raisons médicales dans le taux d'absentéisme. Ce sont elles qui sont analysées dans le présent. Les accidents de travail – de service, de trajet – sont également présentés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail. La DDCT présente un taux d'absence qui reste très stable depuis plusieurs années et très inférieur à celui de la Ville au global.

Je laisse la parole à Mme GIRARD sur ce sujet.

M^{me} GIRARD.- Très rapidement sur ce bilan, on vous rappelle que l'on donne aux encadrant-es tous les trimestres les absences pour qu'ils puissent analyser les différentes situations individuelles, bien anticiper et accompagner les agent-es. Le taux d'absence à la DDCT reste depuis plusieurs années très inférieur à celui de la Ville de Paris : il est de 4,85 % en 2019 pour notre direction, alors qu'il est à 8,13 % pour la Ville. Les absences sont principalement constituées des absences pour de la maladie ordinaire, 65 % des jours d'absence. Vous verrez qu'il y a plein de critères dans le rapport, vous avez tous les éléments par service, par corps, par âge qui montrent que ceci est souvent lié à une situation conjoncturelle. S'il y a d'autres critères que vous vouliez qu'on prenne en compte ou que l'on croise différemment les données, n'hésitez pas à nous le dire.

Concernant les accidents, il y en a eu un nombre réduit en 2019. Cela représente 5 % des absences. Ce sont beaucoup d'accidents de trajet et des accidents plus nombreux dans la population des 50-60 ans.

Il est toujours très difficile, sur l'analyse des relevés d'accidents, d'avoir vraiment des interprétations très qualitatives. C'est une synthèse des déclarations d'accidents. Il est important de noter que ce sont les ALG, ce qui n'est pas étonnant compte tenu des missions qu'ils exercent par rapport à d'autres agent·es, qui déclarent le plus d'accidents de service. Je ne sais pas si vous souhaitez intervenir sur ce bilan ou si nous passons au point 11.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je voudrais remercier le SCRH pour toutes ces données. Il est intéressant d'avoir un certain nombre d'informations sur les absences. Même si comme vous le dites, nous pouvons difficilement faire une analyse précise.

Cependant, nous voudrions que toutes ces données qui nous sont transmises en CHSCT et qui sont toutes intéressantes à leur niveau puissent constituer une base. Je l'ai dit pour le registre SST, mais je pense aussi que c'est quelque chose dont il faut qu'on s'inspire pour le bilan des absences. Cela pourrait être une base sur la prévention au sein de la DDCT. À savoir où est-ce qu'on la met particulièrement ? Bien sûr nous avons les DU sur des choses beaucoup plus globales. Maintenant, ce qui est justement intéressant avec ces documents, c'est de voir quelles sont les problématiques plus particulières. Vous le disiez tout à l'heure sur les ALG, mais je suis désolée, ce n'est pas parce qu'ils ou elles ont des missions sur des domaines plus physiques qu'il est normal qu'ils aient davantage d'accidents de service. Ce n'est absolument pas une façon d'envisager les choses. Il n'y a rien d'évident là-dessus. Je pense, qu'à partir du moment où on fait de la bonne prévention et y compris sur ce corps de métier, il n'y a pas de raison qu'on n'y arrive pas.

Ensuite, je pense qu'il y a d'autres sujets. Dans le service de relations à l'utilisateur, le taux de gravité est le plus élevé, ce qui peut interroger. Pourtant, ce service n'est pas un service technique. On peut se demander si cela a un rapport avec le télétravail, car nous savons que c'est justement un service précurseur dans la mise en place du télétravail. Je ne dis pas que ces situations sont une réalité, mais je pense que c'est tout l'enjeu de la prévention que d'y répondre, en tout cas de se poser la question.

Nous voudrions que toutes ces données constituent une base pour ensuite aller « fouiller » un peu dans tous ces endroits où il y a des problématiques spécifiques. Cela veut dire quelque chose. Des absences spécifiques à certains endroits, cela veut dire quelque chose, c'est un indicateur. Nous ne pouvons pas faire comme si cela n'existait pas. C'est pour cela que nous avons ces documents, dont nous devons nous servir.

Je reviendrai tout à l'heure sur le sujet des dépenses SST. Mais tout de même, cela devrait faire partie justement d'un programme annuel de prévention. Il faudrait que toutes ces données soient regroupées, que l'on puisse avoir le lien entre les données que nous avons, les connaissances que nous avons sur ces problématiques, sur des absences, des registres, le DU, etc., ainsi que sur toutes les dépenses que nous allons engager par la suite sur les SST. Je pense que véritablement, il y a encore du travail sur cette question-là.

Ensuite, il y a d'autres questions, on peut se demander pourquoi quand il y a moins d'effectifs, par exemple chez les agent·es de logistique générale, il y a plus d'ATS. Peut-être que s'ils ou elles étaient plus nombreux/euses, il y aurait moins cette problématique. J'attends vos réponses, merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Est-ce qu'il y a d'autres interventions ? Non. Mme CALMELS, vous vouliez intervenir ?

M^{me} GIRARD.- C'est Mme CALMELS qui va répondre, car elle mène justement ce travail avec toute l'attention que vous demandez, Mme VALADIER.

M^{me} CALMELS.- Dans un premier temps par rapport aux indicateurs, je vous rappelle que lorsque nous avons mis en place le travail en commission justement sur les risques psychosociaux, nous avons travaillé sur des indicateurs et notamment d'absence. Je laisserai peut-être M. GILLET compléter ma réponse. Ces indicateurs ne nous permettaient pas de définir des endroits ou des services davantage touchés parce que justement, nous avons peu d'absences et parallèlement, peu d'accidents.

Par contre, nous travaillons quand même sur la prévention puisque nous n'attendons pas ces indicateurs pour travailler ce sujet. Par exemple sur les accidents du travail, notamment auprès des ALG, nous mettons en place des mesures, notamment d'achat de matériel pour l'évènementiel ou pour la manutention. Nous avons par exemple acheté cette année deux transpalettes électriques, ce qui va les alléger grandement. Toutes ces actions sont faites parce que nous avons une connaissance des situations et des métiers de la direction, mais ces indicateurs ne sont pas suffisants pour agir complètement là-dessus, puisque les taux sont très faibles.

M^{me} GIRARD.- D'accord. Nous allons évidemment continuer de les regarder. Là où je partage parfaitement votre analyse, Mme VALADIER, c'est qu'il est effectivement extrêmement important de les suivre service par service, car cela peut être révélateur de certaines choses. C'est bien pour cela que nous les sortons tous les trimestres par service et que nous les communiquons aux encadrant·es. Je souhaite qu'avec M. TCHÉKÉMIAN, nous les regardions également.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je vous propose de passer au point 11 de l'ordre du jour, étant donné que Mme LAHAYE et Mme ARNOULD se sont jointes à nous.

11. Communication sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (information, formations, prévention)

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Le 25 octobre 2020, vous avez fait une proposition d'ajout de plusieurs points à l'ordre du jour pour cette instance du 25 novembre. Concernant la demande intitulée « Informations, préconisations et actions de prévention engagées suite au dépôt de plainte pour viol à l'Hôtel de Ville », la réponse qui vous a été apportée précisait que ces types de questions individuelles ne sont pas traités au sein de cette instance. Cependant, la proposition qu'a faite l'administration est quand même de vous présenter un point global sur le sujet des violences sexistes et sexuelles. C'est pour cela que nous avons Mme LAHAYE et Mme ARNOULD présentes avec nous. Je vous propose de vous donner la parole. Je vous remercie de vous être jointes à nous sur ce sujet très important des violences sexistes et sexuelles.

M^{me} GIRARD.- Avant de leur donner la parole, quelques petits points. Évidemment, nous avons travaillé avec la DRH pour pouvoir répondre ce matin à toutes vos questions. Je les remercie à mon tour d'être là. Nous avons bien évidemment, en tant qu'employeur·e, l'obligation absolue d'assurer la prévention du harcèlement et de sanctionner les auteurs ou

autrices, le cas échéant. Nous savons que différentes mesures peuvent être mises en œuvre, des enquêtes administratives, évidemment des mesures conservatoires, notamment la suspension de fonction pour préserver l'agent·e victime ou présumé·e victime ; puis, le cas échéant bien sûr, des sanctions disciplinaires.

Nous voulons vraiment mener beaucoup d'actions de prévention sur ce sujet-là. Nous sommes évidemment particulièrement attentifs/ives à la DDCT, parce que c'est aussi une politique publique que nous portons sur tout ce suivi du harcèlement. Nous allons faire des formations sur le primo-accueil, pour prévenir les violences faites aux femmes. C'est l'Observatoire Parisien des Violences faites aux Femmes qui travaille là-dessus et qui le fait pour toutes les Directions des collectivités et bien évidemment aussi pour la nôtre. Par ailleurs, la DRH propose plusieurs formats de formation selon les publics. Nous avons également formé les agent·es de la DPSP sur le harcèlement de rue, pour qu'ils et elles soient particulièrement attentifs/ives à cela. La DRH travaille actuellement à proposer une formation dans le cadre du parcours d'accueil aussi des nouveaux et nouvelles arrivantes. Puis, nous avons souhaité, en lien avec le cabinet de la Maire, avoir un module de formation de l'ensemble des collaborateurs/trices sur les violences et harcèlements sexuels et sexistes, des formations pour accompagner leur prise de fonctions. C'est aussi un point que nous ferons pour les élu·es.

Je vais laisser la parole à Mmes LAHAYE et ARNOULT. En parallèle, Mme BONVARLET dit qu'elle devait avoir des documents et qu'elle ne les aurait pas eus. Nous sommes en train de voir cela. Je vous laisse intervenir, dans l'ordre que vous voudrez.

M^{me} LAYAHE, experte DRH.- Bonjour. Marie LAHAYE, de la Mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations. On n'a pas eu le temps de se caler, avec Mme ARNOULT. Dis-moi Laure, tu veux présenter le dispositif existant peut-être, et je complète avec ce que peut faire la mission ou on fait dans l'autre sens ?

M^{me} ARNOULD, experte SAM.- Bonjour à toutes et à tous. Je peux effectivement faire un point d'étape sur le rappel du dispositif. D'ailleurs, sera présenté dans le cadre du CSHCT central un bilan de la Cellule d'écoute et du dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations. Il devait avoir lieu hier, mais il y avait beaucoup de points à l'ordre du jour donc il est reporté à dans trois semaines.

C'est effectivement un sujet important d'une manière globale. Je sais qu'ici, cela concerne les violences sexistes et sexuelles. Néanmoins, vous savez que la plupart des situations qui sont accompagnées au SAM sont plutôt du registre du harcèlement moral.

Pour vous rappeler le dispositif, la porte d'entrée est la Cellule d'écoute. Vous savez qu'elle a été lancée en janvier 2017, avec le nouveau dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations. Tout·e agent·e de la Ville, peu importe son statut, peut contacter la Cellule d'écoute pour une prise en charge. Lors de cet appel, il ou elle précise leurs problématiques, ou en tout cas leurs difficultés et leurs souffrances, et nous proposons plusieurs accompagnements. Dans les situations relevant du dispositif, il est proposé de rencontrer la référente en charge du dispositif – pour rappel, elle est de formation assistante sociale – et/ou un psychologue. Il est important qu'il reste dans tous les cas un accompagnement psychologique, puisque le dispositif est plutôt un accompagnement, on va dire, dans le registre administratif.

Lorsque les agent·es entrent dans le dispositif de harcèlement et de discrimination, ils rencontrent la référente en charge du dispositif et également un psychologue, puisqu'ils sont

deux à recevoir les agent·es. Lors de cet échange, une analyse de la situation est faite. En fonction des éléments apportés, la situation peut être présentée en équipe pluridisciplinaire. On sort un peu plus du service d'accompagnement et de médiation, puisque l'équipe pluridisciplinaire invite également d'autres acteurs et actrices de la Ville comme le chef de la médecine préventive, une personne du SEII qui est parmi nous depuis la création de la Cellule d'écoute, également la référente en charge du dispositif, le psychologue qui était présent pour accompagner l'agent·e, le psychologue ou le médecin qui accompagne l'agent·e, M. Philippe VIZERIE, le sous-directeur de la Qualité de vie au travail, ainsi que la cheffe de cabinet du Secrétariat général et moi-même. Lors de la présentation de ces situations qui sont sous le couvert de l'anonymat, les représentant·es – on va dire – de l'administration évaluent, en tout cas font des préconisations administratives et peuvent aller jusqu'à une demande d'enquête administrative qui sera réalisée par le Secrétariat général à l'endroit des directeurs ou directrices de la Ville de Paris.

Voilà pour le dispositif. Toutes les situations ne sont pas présentées en équipe pluridisciplinaire, puisque cette présentation se fait exclusivement avec l'accord des agent·es. En tout cas, nous ne présentons pas de situations si les personnes ne le souhaitent pas.

En revanche, si les situations requièrent un caractère de gravité, nous pouvons mettre en place des procédures d'urgence et notamment dans le cas d'agressions sexuelles. À la Ville, nous avons fait deux demandes de protection immédiate dans les 72 h à la DRH concernant des agressions sexuelles. Ensuite, l'administration répond à la demande de protection qui peut aller jusqu'à être une mesure de suspension de l'agent qui pourrait être accusé par une agente d'agression sexuelle.

Voilà, je ne sais pas si j'ai été claire dans la présentation. Je me tiens à votre disposition si vous avez des questions. Mme LAHAYE, sur le volet sensibilisation et prévention, je vous laisse présenter les actions.

M^{me} LAYAHE, experte DRH.- Oui. Je vais essayer de mettre la vidéo. Bonjour à tous et à toutes. Je pilote la Mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations à la DRH. Le cadre d'intervention de cette mission est dans l'idéal un cadre préventif. C'est-à-dire que nous travaillons avec les Directions et les services RH pour mettre en place des actions de prévention en matière de violences sexuelles et sexistes. Ces actions de prévention peuvent être de l'information sur le dispositif existant à la Ville que vient de vous présenter Mme ARNOULT, cela peut être aussi des informations sur ce que sont les violences sexuelles et sexistes et sur ce qu'elles ne sont pas. C'est aussi de la formation et des événements qui participent à acculturer les agent·es sur, là encore, ce que sont les violences sexuelles et sexistes. On en profite toujours pour expliquer qu'il y a un dispositif particulier à la Ville et pour communiquer dessus.

Nous avons commencé à travailler avec la DDCT, vous l'avez évoqué tout à l'heure Mme GIRARD, sur la formation pour les collaborateurs/trices de cabinets qui est l'un des publics ciblés pour une formation prochaine autour des violences sexuelles et sexistes. Nous avons commencé à travailler dessus cet été. Nous allons aboutir prochainement à un protocole et à un dispositif qui va répondre aux besoins de cette population. Cette dernière n'a pas de besoins particuliers. Les violences sexuelles et sexistes, nous sommes bien d'accord, peuvent survenir dans tous les collectifs professionnels. Pour le coup, les collaborateurs/trices de cabinet, de par la précarité de leur contrat, de par leur proximité avec les élu·es, avec leur supérieur·e hiérarchique direct et de par leurs conditions de travail avec des horaires très

élargis, etc., sont potentiellement un public particulièrement à risque. C'est dans ce cadre-là que nous préparons quelque chose, une formation pour ces publics-là.

M^{me} GIRARD.- Je ne suis pas sûre que cette affirmation soit corroborée par de quelconques faits ou par de quelconques statistiques, mais c'est, disons, votre avis personnel.

M^{me} LAYAHE, experte DRH.- Sur le plus grand risque de cette population ?

M^{me} GIRARD.- Oui, je suis un peu surprise par l'analyse, mais bon continuez.

M^{me} LAYAHE, experte DRH.- Je fais extrêmement vite. C'est évidemment plus subtil que cela. Plus les personnes ont un statut précaire, ont un investissement au travail important, ont des conditions de travail particulières, plus le risque est élevé. Effectivement, nous n'avons pas de statistiques à la Ville sur cette possibilité-là. Mais en tout cas, c'est un public auprès duquel nous allons intervenir comme auprès d'autres publics à la Ville de Paris. Celui-ci a été choisi à la DDCT également parce que les équipes ont été beaucoup renouvelées à l'occasion de la nouvelle mandature. C'est donc l'occasion de former les nouveaux et nouvelles, et de reformer les anciens.

M^{me} GIRARD.- Pour votre information, Mme LAHAYE, il est effectivement très important de former l'ensemble des collaborateurs/trices. Mais je crois que nous sommes sur un taux de pratiquement 2/3 de renouvellement des contrats entre la précédente mandature et celle-ci. Le renouveau est relatif, mais c'est très important et c'est pour cela que nous avons souhaité le faire. Nous avons également souhaité le faire à la demande des élu·es. Mais de toute façon, c'était aussi notre recommandation que de faire une formation systématique des collaborateurs/trices sur ce sujet. Mais comme des élu·es et comme le rappelait Mme LAHAYE, du travail de prévention, d'information, formation, sensibilisation sur l'ensemble des directions de la Ville. Merci beaucoup Mme LAHAYE. Est-ce que vous avez des commentaires, les un·es, les autres ?

Message de Mme BONVARLET sur le tchat

Après, il n'y avait pas de document écrit annoncé, Mme BONVARLET. Mais si vous voulez qu'on vous remette par écrit les différents dispositifs d'appui, d'écoute, etc., ce sera fait et envoyé.

M^{me} VALADIER (CGT).- Nous demandons la parole pour une modalité de fonctionnement suite à ce qu'on a déjà dit en préambule du CHSCT. Vous nous annoncez que le point 11 va être traité après le point 5. Vous nous en informez dans la foulée. Pour information, normalement on nous le dit dès le début du CHSCT. C'est mieux, c'est plus correct et cela permet à tout le monde de s'organiser.

Nous vous rappelons que nous avons fait une demande de point à l'ordre du jour très précise sur la façon dont on souhaite que ce sujet soit traité. Si vous y voyez un inconvénient, il aurait fallu nous en informer, auquel cas nous aurions fait intervenir la MISST pour qu'elle donne son avis sur comment cela devait se faire. Le décret 85-603 le prévoit, ce n'est pas moi. Ceci est noté à l'article 59. Les choses sont quand même un minimum cadrées dans ce

genre d'instance. Nous pensons qu'il est bon de le rappeler. Maintenant, pour tout ce qui est interventions sur ce sujet, je vais laisser ma camarade Mme ALBERT intervenir. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je peux vous répondre sur l'ordre du jour. Je prends note du fait de vous en informer. Néanmoins, nous l'ignorions en début de réunion. Nous nous adaptons en fonction du déroulé de la réunion. C'est aussi pour arranger les deux expertes qui sont là avec nous. C'était donc plutôt dans un effort de pouvoir arranger tout le monde plutôt que de faire passer ce point-là plus vite que prévu.

M^{me} VALADIER (CGT).- Nous entendons bien, il n'y a absolument pas de souci. Ce n'est pas le fond du problème. Comme l'a dit Mme BONVARLET, on nous avait dit au pré-CHSCT que nous aurions des documents sur le sujet. C'est pour cela que, ne voyant pas venir de documents, nous pensions très certainement que ce sujet allait être abordé au 30 novembre et que, d'ici là, nous aurions ces documents. Or, on découvre que, non seulement on n'a pas de documents, mais que le sujet sera traité aujourd'hui. Vous comprenez, cela nous met dans une situation qui n'est pas très confortable.

M^{me} GIRARD.- Je m'en excuse, je n'avais absolument pas compris que les CHSCT se déroulaient systématiquement forcément sur deux temps. Pour moi, un temps de repli, étant plutôt habituée aux instances centrales, est utilisé en cas d'absence de quorum. Mais comme je l'ai dit ainsi que Mme la Présidente, nous prendrons le temps nécessaire. Ayant cela en tête, nous n'avions pas prévu que les experts de la DRH soient présents le 30. Nous nous en excusons. Vous aurez un document, on le remettra à l'ordre du jour si c'est nécessaire du prochain CHSCT. J'espère que vous en êtes convaincue, l'idée n'est pas du tout d'éviter de traiter ce point. Je m'excuse si on vous a dit qu'on vous enverrait des documents au pré-CHSCT. On aurait dû évidemment vous les envoyer avant la date, non pas de repli, mais avant la vraie date, c'est-à-dire aujourd'hui. Nous allons vous envoyer les documents. Les expertes ne seront pas là, si on devait être amené à poursuivre ce CHSCT le lundi 30. Mais si nécessaire, nous remettrons ce point à l'ordre du jour dans l'un de nos CHSCT de 2021. Mme ALBERT ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Comme vous n'étiez pas là au précédent CHSCT, peut-être que vous entendez notre volonté d'avancer sur ces sujets puisque nous les avons abordés depuis longtemps, à la DDCT. Nous avons demandé des points sur la prévention des violences sexistes et sexuelles qui n'ont pas été faits. C'est suite à un dépôt de plainte pour viol que nous apprenons dans la presse que nous pouvons aborder ce sujet. Malheureusement, c'est une opportunité. Nous sommes tout à fait heureuses, mais c'est normal, d'avoir avec nous, et c'était des propositions que nous faisons, nos collègues, vos collègues de la DRH et du SAM pour aborder ces questions-là. Puis aussi vous l'avez cité, la formation pour les collaborateurs/trices et les élu-es sont en effet tout à fait deux propositions que nous avons faites pour justement travailler sur des questions spécifiques à la DDCT. Il faudrait un vrai temps de débat là-dessus. Il y a effectivement des spécificités au travail, notamment des collaborateurs et des collaboratrices, un lieu de pouvoir, c'est un facteur de risque. Nous le constatons dans beaucoup de situations suivies notamment par l'association de l'AVFT sur les questions des violences sexistes et sexuelles. La question des horaires élargis doit être intégrée au Document Unique de la DDCT sur ce type de métier et sûrement sur d'autres. D'ailleurs en l'occurrence, sur le fait que nous avons besoin d'éléments de réponse non pas

individuels, mais collectifs, il semblerait bien que le dépôt de plainte pour viol dont nous vous avons parlé pose la question des horaires de travail.

Nous voudrions revenir sur différents points, à la fois d'ordre général parce que nos collègues nous ont présenté ce qui est fait au niveau central. On peut avoir des débats sur ce qui est fait, sur ce qu'il faut améliorer. Je ne sais pas si vous avez vu dans un autre domaine, mais pas que, un article de Médiapart qui vient de sortir, le 24 novembre, sur comment ont été traitées les agressions sexuelles sur enfants et viols dans une école maternelle. Il y a des enquêtes multiples et variées qui ont été faites, y compris administratives, de la part de la mairie. On voit bien que la question de la parole des victimes est une question à travailler. Je me souviens très bien qu'au niveau central, il avait été dit que les personnes qui intervenaient sur les enquêtes sur des violences devaient être absolument formées à des outils spécifiques. Ce serait justement des choses à travailler au niveau central.

Nous voulons remettre les choses en ordre, parce qu'on n'a pas l'occasion d'en parler et il faut en parler, c'est la première chose à faire si nous voulons faire réduire les violences sexistes et sexuelles au travail.

Nous n'allons pas vous remettre les chiffres, nous vous les enverrons, pour le CHSCT, sur la réalité des violences sexistes et sexuelles au travail, aujourd'hui. 80 % des femmes se disent victimes de sexisme au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur le lieu de travail, 70 % des victimes disent ne pas avoir parlé à leur supérieur, 40 % d'entre elles qui l'ont fait estiment que le règlement leur a été défavorable et notamment pour des personnes précaires. Nous considérons que les collaborateurs et collaboratrices ne sont pas les plus précaires, à la DDCT. Il y a les vacataires, les CDD. En effet, ces personnes n'osent pas dire ce qu'elles vivent parce qu'elles ont peur de perdre leur travail. Cela existe aussi dans la fonction publique.

Nous vous avons également rappelé la question des violences conjugales et intrafamiliales, sur comment la Ville doit être la plus vigilante possible pour adapter des horaires, etc. Nous pouvons en parler si à un moment donné, nous avons un vrai plan de prévention y compris à la DDCT. Mais nous savons qu'il y a des mesures au niveau central pour justement être le plus en soutien des femmes victimes de violences conjugales du point de vue de l'employeur·e.

Sur la question du travail, nous n'allons pas vous rappeler en effet l'ensemble des responsabilités que vous avez en termes de prévention, vu que vous les avez vous-mêmes définies. Mais il serait important de remettre nos cadres de travail.

Nous connaissons la politique générale de prévention de la Ville de Paris, de la cellule des violences de la DRH. Mais ce que nous demandons, c'est ce qu'il s'est concrètement passé en termes de prévention au sein de la DDCT suite au dépôt de plainte pour viol d'une femme à l'Hôtel de Ville, en lien avec un collaborateur. Nous savons par la presse qu'il a été demandé à ce qu'il se retire du travail. Pour nous, c'est aussi un acte de prévention pour éviter que d'autres choses puissent se passer. Vous savez que lorsqu'une personne est incriminée sur des violences, on évite qu'elle continue d'être là pour éviter qu'elle puisse essayer de faire peur à son collectif de travail pour qu'il ne dise pas qu'il s'était aperçu de certaines choses, etc. Il y a vraiment la question de la prévention des témoins potentiels. Heureusement que cette mesure a été prise. Cela permet aussi à la victime de poursuivre son parcours judiciaire. Nous ne vous demandons pas d'éléments là-dessus. Nous respectons bien nos mandats. Toutefois, le fait est de savoir ce qui a été fait. Quand nous lisons à l'Actu Capital du 24 novembre dernier qu'un outil de prévention est diffusé au niveau central, le violentomètre, avec le rouge qui parle d'une situation dangereuse sur agression sexuelle ou viol, avec donc la nécessité pour la Ville d'avoir suite à ce type de choses une réaction rapide

et efficace du collectif, on vous demande tout simplement quelle application très concrète il y a eu.

J'attends d'avoir une réponse concrète à ce sujet. Ensuite, je reprendrai la parole sur cela. Nous considérons qu'il faut agir en tant que mandatées CHSCT.

M^{me} GIRARD.- Continuez, Mme ALBERT. Nous allons prendre toutes les prises de parole et ensuite, nous répondrons.

M^{me} ALBERT (CGT).- C'est dommage.

M^{me} GIRARD.- Rapidement, nous avons dit que nous ne traitons pas de cas particuliers. Je vais toutefois vous dire deux choses. La personne concernée n'est pas un agent de la Ville. Sinon bien évidemment, vous savez très bien qu'il y a tout un dispositif qui se met en place d'accompagnement de l'agent victime. Il y a une enquête judiciaire en cours qu'il ne m'appartient pas de commenter. Le présumé coupable ne fait plus partie de l'effectif de la Ville. Le sujet sur lequel effectivement nous devons avancer, ce que nous n'avons peut-être à tort pas, je le reconnais, est d'avoir proposé auprès de l'équipe du collectif de travail concerné une intervention du SAM. Nous allons donc le faire. C'est tout ce que nous avons à dire sur ce cas particulier. La Présidente souhaite compléter.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très rapidement. Je pense que ce cas particulier montre que nous faisons des progrès, puisqu'il y a eu une réaction presque immédiate avec un signalement fait très rapidement.

J'apporte toutefois une correction : l'heure de la plainte n'a rien à voir avec les horaires de travail et le moment des actes, donc attention aux mauvaises interprétations sur ce cas-là. En tout cas, je tiens à souligner une avancée à ce sujet. Ce sont des questions qui me touchent particulièrement. Il y a une avancée significative quand on arrive à réagir dans un temps très court. Ce qui permet de ne prendre aucun risque sur la suite. Je voudrais le souligner. Il reste l'accompagnement de l'équipe sur lequel il nous faut avancer. Mais c'est très important, parce que nous avons trop vu par le passé des affaires qui n'étaient pas signalées, qui restaient dans les placards. C'est important, il s'agit d'un point positif.

M^{me} GIRARD.- Mme ALBERT, vous poursuivez ?

M^{me} ALBERT (CGT).- nous poursuivons. Vous voyez, nous commençons à parler de prévention. Vous êtes justement en train d'avancer là-dessus et tant mieux. C'est de l'ordre du CHSCT, il faut donc l'acter en CHSCT, que ce soit une usagère, une personne qui se rend à l'Hôtel de Ville ou un·e agent·e. Vous avez pris une mesure, et c'est de l'ordre de la prévention. Est-ce qu'il y aurait eu ou non la presse ? J'espère que cela aurait été fait. Il s'agit de mesures pour que les personnes soient rassurées quant à leur environnement de travail. Je trouve que la formation pour les collaborateurs/trices est une très bonne idée. Nous aimerions aussi bien préciser que les mandaté·es CHSCT sont disponibles pour elles et eux. Nous avons toujours voulu essayer de comprendre ce qu'il y avait dans les formations pour être coproducteurs/trices dans ce genre de situations, mais nous verrons cela plus tard. Vous portez des mesures de prévention : la formation, le fait que cette personne soit mise à l'écart du collectif de travail. C'est pour cela que nous souhaiterions avoir un document qui explicite ce que vous avez fait de manière très concrète, tout simplement.

Concernant cette intervention du SAM, il s'agissait de l'une de nos préconisations. Que faisons-nous autour du collectif de travail ? Je pense que ceci est urgent. Nous voudrions savoir ce que représente pour vous le collectif de travail. Est-ce le cabinet de l'élu-e concerné-e ? Est-ce que c'est plus élargi comme périmètre ? Cela nous intéresse. Est-ce qu'il y a des secrétaires ? Il y a parfois des secrétariats. C'est l'occasion Madame, au-delà de ce qu'il s'est passé et qui a travaillé en termes de violences psychologiques sur les personnes qui continuent à travailler. Cela peut être des choses que nous n'aurions pas pu imaginer ou que nous n'avons jamais actées ou reconnues. Pour nous, il s'agit d'un élément très important. Il est en effet tout à fait utile de le faire.

Nos propositions étaient notamment d'analyser le risque dans le lieu où ce viol a été commis.

[... Coupure micro]

Relevés des échanges intervenus entre 11h40 et 11h50

Nous demandons que la Ville :

- Analyse le risque dans le lieu où cela s'est passé.

La Ville peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel à l'Hôtel de Ville, auprès des collaborateurs/trices, notamment en intégrant le lien du politique.

- Supprime les risques de ces Violences Sexuelles et Sexistes dans le milieu du travail où les violences ont été commises, et ce en lien avec les prérogatives du CHSCT : exemple d'analyse des situations de travail isolé, précarité, horaires de travail, modes de « management », présence du « politique ».

- Présente des enseignements partagés lors d'un prochain CHSCT.

En effet, il est essentiel de connaître les enseignements pris suite à ce type d'agissement. Des enseignements sur l'accompagnement des victimes et des enseignements sur la façon dont il faut acter la nécessité d'évolution de l'organisation du travail pour les agent-es qui travaillent dans ce type d'environnement. Les violences sexistes et sexuelles ne doivent pas être traitées que d'un point de vue individuel et disciplinaire comme souhaite l'orienter la Ville (même si la réparation de la victime passe par des actes forts envers elle et face à son agresseur) mais aussi sous l'angle des choix d'organisation du travail qui est de la responsabilité de l'employeur.

Nous rappelons que nous sommes pour un ensemble de mesures que nous redemandons suite à ce dépôt de plainte :

- Mise en place d'une heure de sensibilisation annuelle obligatoire de tous/tes les salarié-es sur le temps de travail.

- Obligation d'affichage et de mise à disposition sur tous les lieux de travail du numéro vert 3919 « Violences Femmes Info » et les plaquettes d'information trop peu diffusées à ce jour sur le harcèlement sexuel et les ressources, dont les contacts des mandaté-es du CHSCT.

- Formation de tous/tes les professionnel·les en contact avec des femmes victimes : médecine du travail, SAM, BPRP, mandaté·es CHSCT, élu·es des CAP, responsables d'équipe. (Suite à nos demandes l'an passé, la Ville a avancé avec l'AVFT. C'est un progrès. Nous avons cependant noté qu'aucun·e professionnel·le de prévention et RH de la DDCT n'y avait participé... Qu'en est-il à ce jour ?)

- Élargir et faciliter la protection pour celles qui sont victimes de violences au sein de leur foyer (retards pris en compte, absences répétées, visites chez le médecin, les diriger vers la cellule psy...)

Suite au dépôt de plainte pour viol, les mandaté·s du CHSCT de la DDCT demandent une vraie politique de prévention au sein de la DDCT et la création d'une commission de travail à ce sujet réunissant le service Égalité de la DRH et la DDCT.

Nous demandons que l'ensemble des mesures prises soient bien retranscrites comme document CHSCT, afin de pouvoir suivre les réponses apportées en termes d'accompagnement collectif. Nous ne pouvons pas attendre – et l'employeur n'y est pas tenu – des réponses judiciaires qui sont encore trop souvent négatives en la matière pour prendre des décisions de prévention.

Nous soulignons que nous avons dû demander 3 fois que ce point soit à l'ordre du jour. Or, c'est une obligation au regard des prérogatives de CHSCT.

Il ne faut pas que ces violences soient invisibilisées. Nous devons en parler sur le plan de la prévention sans difficulté à l'avenir.

Mme GIRARD : Je vous remercie de cette proposition. Nous avons bien noté votre demande. Nous allons diffuser un document récapitulatif du process pour les agent·es du signalement à la hiérarchie ou à la Cellule d'écoute ou plutôt aux accompagnements qui peuvent être mis en place ensuite par le SAM en direction des victimes et des équipes.

Je précise que les secrétaires et assistantes sont bien compris·es dans ce qui est entendu par collectif de travail par rapport à la situation concernée. Quant à la question de la suppression des bureaux individuels, cette proposition serait probablement très difficile à porter.

Mme LA PRÉSIDENTE : je tenais à vous remercier de ces rappels, car je suis personnellement très affectée par ce type de situation. Depuis plusieurs années je participe aux mobilisations militantes sur ces sujets et je crois que les choses avancent, toujours trop doucement certes, mais il y a une progression et je souhaitais le souligner ici. J'ai moi-même une connaissance du secteur privé et il n'en est pas de même parfois.

Il est effectivement important de sensibiliser mais il faut prêter une attention particulière aux raccourcis : les facteurs aggravants ne doivent pas être confondus avec les causes de ces comportements. Le débat sur ce sujet des violences sexuelles et sexistes doit être précis et serein.

Mme GIRARD : Vous l'avez vu, ce matin même la Ville a partagé à nouveau le « violentomètre » réalisé par les services pour permettre à chacun·e de graduer les situations de travail selon leur niveau de gravité. Une nouvelle fois, les documents déjà réalisés vous seront transmis à nouveau, car c'est important que les ayez également.

M. CASSIUS (UNSA) : L'UNSA restera vigilante sur ces situations et remercie la CGT pour son analyse, qu'elle partage.

Mme LA PRÉSIDENTE : Merci et je le redis, à tous et toutes : n'hésitez à nous transmettre vos propositions pour améliorer en permanence le dispositif.

Mme ALBERT (CGT) : Pour la CGT, nous sommes toujours disponibles pour discuter de ces sujets et nous sommes ouvert-es à l'organisation d'un groupe de travail sur ces sujets. Nous rappelons nos deux demandes en vue de savoir ce qui a été mis en place de manière collective dans ce cas précis et de l'organisation d'un temps de travail avec le SAM et Mme LAHAYE pour travailler sur une politique de prévention au sein de la DDCT.

Mme LA PRÉSIDENTE : Oui. Pourquoi pas en commission ? C'est bien noté.

Mme GIRARD : J'appelle votre attention sur le fait que la formation des permanent-es syndicaux est prévue le 3 décembre.

Mme LA PRÉSIDENTE : En effet, la prévention est l'affaire de tous et les élu-es se la verront également proposer.

Mme VALADIER (CGT) : Mais nous ne sommes pas permanent-es, seulement mandaté-es. Par contre, nous sommes très intéressé-es par cette formation.

M^{me} LAYAHE, experte DRH : Pour la DRH, je me tiens également à votre disposition. Pour vous répondre également, la formation déjà prévue pour les permanents syndicaux sera étendue aux agent-es bénéficiant de décharges d'activité syndicale également.

M. GILLET : J'ajoute que cette formation fait partie du parcours obligatoire des personnels des SRH.

Mme LA PRÉSIDENTE : Je vous remercie pour la qualité de ces échanges sur le sujet. Puisqu'il n'y a plus de demande d'intervention je propose que nous passions maintenant au point n°6 de notre ordre du jour qui concerne les dépenses SST de la Direction.

Point n°6 :

Mme LA PRÉSIDENTE : Les dépenses en santé et sécurité au travail sont présentées sur une base annuelle, à partir de l'analyse des budgets de la direction et des informations collectées auprès des mairies d'arrondissement.

Elles regroupent les budgets consacrés aux maintenances et vérifications réglementaires, aux travaux et aux achats de matériels. Je donne la parole à Mme GIRARD pour détailler ce point.

Mme GIRARD : Vous avez reçu le document très complet réalisé par le BPRP, que je remercie au passage car le travail fourni est très important. Ce bilan a demandé un important travail d'analyse et de recouplement des données, les dépenses en santé et sécurité au travail n'étant pas suivies en tant que telles sur le plan comptable.

Vous constaterez une hausse des dépenses entre 2018 et 2019 avec une dépense globale qui s'établit à plus de 5 millions d'euros. Outre la précision toujours plus grande des outils de collecte et d'analyse menée, 2019 a été marqué par d'importantes dépenses de travaux relatifs aux schémas fonctionnels des mairies (+86%). Les achats de matériels sont également en forte augmentation, l'achat de classeurs rotatifs pour deux services d'état-civil constitue le tiers du budget (soit 61%).

Vous l'aurez compris, ces dépenses sont particulièrement mouvantes et rendent artificielle la comparaison entre deux années. S'attacher à la décomposition de chacun des trois grands budgets est plus signifiant : ainsi, nous vous avons indiqué les principales opérations ou types de dépenses pour chacun. La question de la part du plan TMS dans les achats matériels ayant été posée l'année dernière, un focus a été ajouté à votre attention. L'exécution de ce budget en 2019 et 2020 a été freinée notamment par le manque de disponibilité des marchés, qui sont arrivés à échéance. Toutefois, en 2020, la DDCT a proposé l'achat de nouveaux matériels pour permettre une exécution budgétaire à 80%.

Mme VALADIER (CGT) : Nous réitérons notre demande de pouvoir nous prononcer, au moment du vote du programme de prévention, sur un document qui permette de visualiser l'argent qui est dédié aux dépenses SST. Le décret 85-603 prévoit que ce programme comporte des propositions de financement des moyens mis à disposition de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail des agent-es.

On retrouve dans ce document un mélange des genres qui ne permet pas de distinguer les sommes dédiées à l'amélioration des conditions de travail de celles qui relèvent des obligations règlementaires.

Pour ce qui est des TMS, encore une fois pour les ALG, il faut aussi tenir compte du poids des tables qu'ils ont à déplacer pour l'événementiel et pas seulement se contenter de fournir des transpalettes.

Enfin, n'est pas apparente la manière dont les travaux améliorent les conditions de travail, ni sur les sommes qui pourraient être dédiées pour l'amélioration des conditions du télétravail.

Mme CALMELS : Pour vous répondre, les dépenses de travaux et d'amélioration des conditions de travail sont bien distinguées page 186 du dossier transmis. Effectivement, le changement d'un système de sécurité incendie, c'est aussi de la prévention.

Sur le mobilier événementiel, il y a une prise en charge sur le budget TMS pour les ALG en particulier : nous avons acheté des transpalettes électriques notamment, mais aussi des tables pour l'événementiel de poids allégé.

Je rappelle que la DDCT a été l'une des seules Directions bénéficiaires d'un budget dédié à la prévention des TMS dans le cadre de l'accord-cadre 2018-2020 sur la SST, grâce à un travail de négociation ardue.

Mme GIRARD : Pour vous apporter un complément sur les climatiseurs. Je vous confirme qu'ils ne sont pas compatibles avec la stratégie environnementale de la collectivité parisienne du plan « Climat, Air, Énergie ». En revanche les ventilateurs sont utilisables, en dehors des bureaux partagés en période de crise sanitaire naturellement. Pour ces matériels, il y en a beaucoup, mais pourquoi pas : nous allons réinterroger les services. De votre côté, n'hésitez pas à nous faire remonter les besoins si nécessaire.

Sur le télétravail, les moyens sont donnés y compris à un siège ergonomique à domicile, en cas de préconisation médicales du SMP.

Pour le programme de prévention 2021, nous pouvons envisager effectivement d'introduire des éléments budgétaires.

Mme VALADIER (CGT) : Pour ce qui est du bilan, il faudrait changer son articulation pour qu'il soit plus lisible. J'entends votre argument sur le déploiement de ventilateurs plus respectueux des orientations de la Ville, mais il n'y a aucune raison que les usager·es soient mieux traité·es que les agent·es, si l'on pense à l'équipement des salles rafraîchies, et il vaudrait mieux mettre en place des climatiseurs. Quant aux AT, c'est vers le risque zéro que nous devons tendre, et ne pas se contenter d'un faible taux d'accidents.

Reprise de l'enregistrement [sur un smartphone] jusqu'à la fin de la séance.

M^{me} VALADIER (CGT).- Nous y avons travaillé. Il n'est pas facile pour le CCRP d'aller chercher toutes ces informations. Cependant, la problématique est que l'on retrouve dans ce document un mélange de genres. Normalement, nous sommes censés être sur un point de prévention. La prévention doit être ce qui permet d'améliorer les conditions de travail. Il faudrait toutefois la distinguer des obligations réglementaires qui sont par exemple les demandes pour la mise aux normes de tout cela. Cela n'est même plus de l'ordre de la prévention, c'est de l'obligation réglementaire. Il faudrait que l'on arrive à distinguer ces deux choses-là. Pour les obligations réglementaires, il y a cela. On met tant d'argent dedans, c'est très bien, c'est une obligation et c'est normal. D'un autre côté, il faudrait avoir un programme de prévention avec des chiffres également, de l'argent qui est mis dedans. Par exemple, des transpalettes ont été achetés. Mais il n'y a pas que cela qui pourrait améliorer les conditions de travail des ALG. Nous l'avons constaté notamment lors de visites CHSCT. Il y a le poids de certaines tables pour l'évènementiel, etc. Tout cela contribue à générer des TMS auprès des agent·es, voire même des AT. Il n'est donc peut-être pas anodin que leur taux d'AT soit plus important que le reste des agent·es.

Visiblement, nous avons de l'argent. Très bien. Je me disais que nous aurions pu investir dans la prévention. Nous sommes en hiver, d'accord. Mais nous allons arriver à l'été ; il faudra penser à la dotation en climatiseurs, en ventilateurs, etc. Je pense que tout cela contribue à l'amélioration des conditions de travail des agent·es. Les travaux sont importants et permettent certainement aux agent·es d'avoir des conditions de travail plus agréables. Maintenant, nous constatons qu'il y a tout de même un souci dans ces travaux au niveau de l'accueil des usager·es en mairies d'arrondissements. Il n'empêche que le fait que ces travaux constitueront une véritable amélioration pour les agent·es ne ressort pas.

Par ailleurs, nous sommes en train de parler de télétravail. Ce qui nous pose question dans ce principe du télétravail, c'est que nous n'avons aucune visibilité sur la façon dont travaillent les agent·es chez eux. C'est un problème parce que du coup, comment traiter les conditions de travail si nous n'avons pas de concret et d'existant ?

Ne pourrions-nous pas faire, comme cela a été fait par exemple pour les agent·es en mairie, une campagne de sièges de bureau ? Je parle aussi pour le télétravail, notamment pour les personnes l'étant depuis très longtemps pour raisons de santé. Je pense que la base est de vérifier que les agent·es concernés ont de bons sièges de bureau, qu'ils sont bien installés pour pouvoir bien travailler. C'est le minimum. Il faudrait qu'un distinguo soit fait entre toutes ces catégories, qui sont un peu mélangées. Nous serions tout à fait d'accord pour voter un vrai programme de prévention annuel avec les moyens que vous allez mettre pour l'année prochaine, voire pour l'année d'après, dans toutes ces choses-là. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci Mme VALADIER. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur ce sujet ? Mme CALMELS, vous vouliez intervenir ?

M^{me} CALMELS.- Oui. Pour vous répondre, Mme VALADIER. Vous parliez des dépenses de travaux avec un distinguo entre les dépenses de mise aux normes et les dépenses d'amélioration des conditions de travail. Ces dépenses sont réellement distinguées.

Vous dites que le changement de SSI est une obligation et non pas de la prévention. Pour le coup, cela fait tout de même partie de la prévention de la sécurité incendie. Tout ceci est donc également retracé dans le document unique bâtimentaire de chaque site. Il est primordial de le mettre tout de même en exergue. Même si souvent, ces dépenses sont plus conséquentes que celles pour l'amélioration des conditions de travail qui sont à proprement parler une remise en état des locaux, le réaménagement d'un espace par exemple d'état-civil ou autre, ou des éléments liés aux espaces de convivialité, vestiaires, etc.

Ensuite, concernant les matériels par exemple liés au plan de prévention TMS. Je me souviens que ce dernier a été initié grâce à l'accord-cadre en santé, sécurité au travail qui avait été signé en 2012, me semble-t-il. Nous pouvons nous féliciter, à la DDCT, d'avoir eu un budget d'environ 1 million d'euros sur les trois années 2018, 2019 et 2020 pour la commande d'équipements permettant de réduire les TMS. Nous avons anticipé sur certains équipements. Au final, on se rend compte en 2020 qu'on a acheté parfois d'autres choses qui n'étaient pas prévues. Pour faire le lien avec le programme de prévention, cela risque d'être un peu de la même façon où nous aurons une prévision avec finalement une bifurcation via de la dépense, car nous n'aurons peut-être pas eu la demande exprimée par les sites et les services. Je vous rappelle qu'à chaque fois, et notamment pour revenir sur le mobilier événementiel qui est une prise en charge pour le plan TMS, nous avons demandé à chaque site leurs besoins pour changer leur mobilier – plans de travail, chaises – pour éviter aux ALG d'avoir une manutention trop lourde de ces équipements, avec des chariots qui sont adaptés à ce type d'équipements. Selon les remontées des sites et selon la disponibilité sur les marchés, nous dépensons ou non.

Concernant les ALG, leur taux d'accident n'est tout de même pas très élevé.

M^{me} GIRARD.- Je rappelle que les climatiseurs ne sont pas du tout compatibles avec le "Plan Climat Air Énergie" adopté par la Ville et dans un souci d'avoir une ville résiliente, adaptée à la transition écologique. Nous n'allons évidemment pas favoriser et susciter des achats et des distributions de climatiseurs. En revanche, les ventilateurs sont tout à fait utilisables et surtout utilisés. Je mets entre parenthèses la crise sanitaire qui ne devrait quand même pas nous accompagner jusqu'à l'été prochain, on l'espère en tout cas. Sauf erreur de ma part, l'ensemble des locaux sont équipés de ventilateurs en nombre conséquent. Mais s'il y avait des demandes complémentaires, c'est effectivement une très bonne idée que de les faire remonter pour que l'on puisse procéder à ces achats s'il nous reste un peu de budget sur 2020. Nous allons réinterroger les différents encadrant-es à ce sujet pour nous assurer que les équipements sont corrects.

Concernant le télétravail, lorsqu'un-e agent-e a des préconisations médicales, il est prévu, comme c'était déjà le cas dans le premier cadre de télétravail, qu'il puisse disposer d'un siège spécifique.

Sur le principe de ce qui doit être voté et présenté, ce que je vous propose comme mode de fonctionnement en 2021, c'est qu'au premier CHSCT de l'année, on vous présente y compris

pour avis le programme de prévention. Ensuite, il pourra y avoir des adaptations au cours de l'année. Puis nous parlerons du bilan au dernier CHSCT de l'année, ce qui permettra d'avoir une vision complète sur le sujet. Mme VALADIER ?

M^{me} VALADIER (CGT).- Je vous remercie pour tous ces éléments. Nous avons bien vu les différences sur l'argent pour les travaux, etc. Mais ce que nous voudrions, ce serait d'avoir quelque chose d'assez clair et simple entre les obligations réglementaires - même si, nous vous l'accordons, elles permettent de la prévention ; mais de l'argent doit être investi, et un effort supplémentaire à faire par la DDCT en termes de prévention. Ce qui nous permettrait d'avoir une visibilité sur l'argent investi pour améliorer les conditions de travail des collègues. Nous pensons qu'il suffirait pour cela de reprendre les schémas et de les disposer différemment pour que ce soit clair. Nous serons effectivement d'accord pour voter un programme annuel à la rentrée de l'année prochaine.

Je voudrais juste revenir sur ce que vous avez dit concernant le nombre d'AT qui ne serait pas très élevé. Ce n'est pas possible d'entendre cela, je suis désolée. Que le nombre d'AT soit élevé ou non, nous sommes dans la recherche du risque.

M^{me} GIRARD.- Nous ne parlons pas des mêmes objectifs, Mme VALADIER. Il s'agit de la santé des agent-es et l'absence d'AT.

M^{me} VALADIER (CGT).- Il faut que nous arrivions à zéro AT. C'est un objectif, peut-être que nous ne l'atteindrons pas, mais il faut le viser.

M^{me} GIRARD.- C'est un peu compliqué, sur 2.400 agent-es. Nous allons toutefois faire le maximum.

M^{me} VALADIER (CGT).- Pour revenir sur ce que vous disiez concernant le Plan Climat et les climatiseurs, nous entendons bien que c'est compliqué et nous sommes d'accord. Le climat est un sujet qui nous tient à cœur. Mais dans la réalité, on va se le dire aussi, les salles rafraîchies sont dotées de climatiseurs. Ce qui serait donc valable pour les usager-es ne le serait pas pour les agent-es , ce qui pose question. Elle suggère qu'un autre système soit trouvé comme la végétalisation des bureaux. Si le budget permet de mener des actions à ce sujet, ce sera très positif.

M^{me} GIRARD.- Les salles rafraîchies sont à destination des usager-es et des agent-es , afin que ces dernier-es puissent prendre des temps de pause rafraîchissement pendant la canicule.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je pense que mon collègue Dan LERT, en charge du Plan Climat, sera très vigilant sur la prise en compte de ces éléments dans la rénovation, dans tous les travaux de la ville. Ce que nous allons faire en termes de climat permettra la végétalisation, les pare-soleil, etc. Tout cela permet d'augmenter le bien-être et le confort au travail. Je pense que tout le monde y est vigilant dans les nouveaux travaux qui sont réalisés.

M^{me} GIRARD.- Merci, Mme la Présidente. Je vous pose une question. Dans nos agendas respectifs, nous avons le CHSCT entre 9 h et 12 h. Néanmoins, je vous propose de le continuer jusqu'à 13 h si cela vous convient.

Certain-es représentant-es sont dans l'impossibilité de prolonger la séance.

M^{me} GIRARD.- La prochaine fois, nous programmerons directement dans les agendas cette durée-là.

Néanmoins, nous avons une date de repli le 30 novembre avec une contrainte qui fait que nous démarrerons à 10 h 30. Notez donc 10 h 30, lundi. Il nous restera 4 points à voir, qui seront, je pense, relativement rapides.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie pour votre participation. Je remercie tout le travail qui a été fait sur l'ensemble des documents de préparation. Cela permet d'avoir un débat que je trouve assez intéressant. Nous avons réussi à créer de l'échange sans non plus faire des interventions trop longues, donc merci beaucoup à vous toutes et tous. On se dit à lundi, bonne journée.

M^{me} GIRARD.- Merci à toutes et à tous, merci à tous les services. Nous nous retrouvons lundi à 10 h 30 par Skype, évidemment. Nous allons vous envoyer le lien et prévoir une séance de 10 h 30 à 12 h, lundi 30 novembre. Bonne fin de journée, au revoir.

La séance est levée à 12 h 06.

ACB

Madame Anne-Claire BOUX

La Présidente



Madame Odile BONVARLET

La secrétaire du CHSCT



Monsieur Jérémie JOURDAIN

Le secrétaire administratif de séance