

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

**du mardi 15 octobre 2019 à 14h30
Hôtel de Ville**

poursuivi

**le mardi 05 novembre 2019 à 9h30
Mairie du 3^{ème} arrondissement**

Sous la présidence de :

Madame Pauline VÉRON

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

REPRESENTANT·E·S DE L'ADMINISTRATION	REPRESENTANT·E·S DU PERSONNEL																																																						
<p>Titulaires : François GUICHARD, Directeur de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·e : Jean Paul BRANDELA, Directeur Adjoint de la DDCT Marie COLOU, Sous Directrice de la de la Politique de la Ville et de l'Action Citoyenne *****</p> <p>Expert : Nicolas MATYJASIK, Directeur de cabinet de Pauline VERON</p> <p>Expert·e·s de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service de la cohésion et des ressources humaines Marthe CESARINI, Cheffe du Bureau des Personnels et des Carrières Jérémie JOURDAIN, Chef du Bureau des Relations sociales et de la Formation Sophie CERQUEIRA, DGS Mairie du 20^{ème} arr Rachel BOUSQUET, Cheffe du Service Relation à l'Usager Richard LEFRANCOIS, Adjoint à la cheffe du Service Relation à l'Usager Francky LANIMARAC, Service Relation à l'Usager Nathalie MALLON-BARISEEL, Chargée de mission Mairie de Paris Centre</p> <p>Expert·e·s de la DRH : Amina CHERKAOUI SALHI, Cheffe du Service des Politiques de Prévention Laure ARNOULD, Cheffe du Service d'Accompagnement et de Médiation</p> <p>Amélie MARIOLLE, Solutions Productives</p> <p>Organisation du CHSCT : Bureau Relations Sociales et Formation : Jérémie JOURDAIN / Valérie BOURIEL</p>	<p>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr> <td>Catherine</td> <td>ALBERT</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Odile</td> <td>BONVARLET</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Catherine</td> <td>VALADIER</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Richard</td> <td>CASSIUS</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Alban</td> <td>SCHIRMER</td> <td>UCP</td> </tr> <tr> <td>Brigitte</td> <td>JEANNIN</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Marc</td> <td>ZIRI RAMEL</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Pascal</td> <td>RICHARD-BOITTIAUX</td> <td>CFTC</td> </tr> </table> <p>Suppléant·e·s :</p> <table border="0"> <tr> <td>Anne</td> <td>DESCOMBES</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Annie</td> <td>LORMEAU</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Jeannette</td> <td>NDIR</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Bérangère</td> <td>GIGUET-DZIEDZIC</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Patricia</td> <td>ANGER</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Jean-Benoît</td> <td>LEROY</td> <td>UCP</td> </tr> <tr> <td>Marie-Pierre</td> <td>JEANNIN</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Maryline</td> <td>BLANCHARD</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Christine</td> <td>CADIOU</td> <td>CFTC</td> </tr> </table> <p>Expert·e·s : David DAHAN (SUPAP-FSU) Fabienne DEBARGE ENGO (CGT) Bénédicte PERFUMO (CGT) Marie-Laure ARRIGHI (UCP) Maryvonne JUPITER (CFDT)</p> <hr/> <p style="text-align: center;">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) Dr Ana CAMACHO, Service de la médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, MISST (DRH) Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels Marina SILENY, Bureau de la Prévention des Risques professionnels Agnès DUTREVIS, Bureau de la Prévention des Risques professionnels Samy FAYALI, Bureau de la Prévention des Risques professionnels</p>	Catherine	ALBERT	CGT	Odile	BONVARLET	CGT	Catherine	VALADIER	CGT			UNSA	Richard	CASSIUS	UNSA	Alban	SCHIRMER	UCP	Brigitte	JEANNIN	CFDT	Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU	Pascal	RICHARD-BOITTIAUX	CFTC	Anne	DESCOMBES	CGT	Annie	LORMEAU	CGT	Jeannette	NDIR	CGT	Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Patricia	ANGER	UNSA	Jean-Benoît	LEROY	UCP	Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT	Maryline	BLANCHARD	SUPAP-FSU	Christine	CADIOU	CFTC
Catherine	ALBERT	CGT																																																					
Odile	BONVARLET	CGT																																																					
Catherine	VALADIER	CGT																																																					
		UNSA																																																					
Richard	CASSIUS	UNSA																																																					
Alban	SCHIRMER	UCP																																																					
Brigitte	JEANNIN	CFDT																																																					
Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU																																																					
Pascal	RICHARD-BOITTIAUX	CFTC																																																					
Anne	DESCOMBES	CGT																																																					
Annie	LORMEAU	CGT																																																					
Jeannette	NDIR	CGT																																																					
Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																					
Patricia	ANGER	UNSA																																																					
Jean-Benoît	LEROY	UCP																																																					
Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT																																																					
Maryline	BLANCHARD	SUPAP-FSU																																																					
Christine	CADIOU	CFTC																																																					

Sommaire

1. Avis sur l'adoption du procès-verbal de la séance du 04/06/2019
2. Communication sur l'exposition au plomb suite à l'incendie de Notre-Dame
3. Avis sur l'arrêt de l'étude du diagnostic RPS à la Mairie du 20^e arrondissement
4. Communication sur la prévention des risques
 - 4.1 Avis sur le Document Unique (DU) de la direction
 - 4.2 Communication sur le Bilan de prévention
 - 4.3 Avis sur le Programme de prévention 2020
5. Communication sur le regroupement des 4 premiers arrondissements
6. Communication sur le Bilan registres SST et DGI 2018
7. Communication sur le Bilan d'activité du SAM 2018
8. Communication sur le Bilan des absences 2018
9. Communication sur les locaux du centre d'appel
10. Communication sur les épisodes caniculaires de l'été 2019 et les mesures prises
11. Questions diverses

La séance est ouverte à 14 heures 30.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Bonjour à toutes et à tous. Le quorum est atteint donc nous allons pouvoir commencer cette séance de CHSCT de la DDCT.

Je vous informe, d'ores et déjà, que nous avons fixé une date de repli, car je pense que nous allons en avoir besoin vu l'ordre du jour chargé. Ce serait le 5 novembre à 9 h 30 à la mairie du 3^{ème} arrondissement, après les vacances scolaires. Je désigne M. Jérémie Jourdain comme secrétaire de séance administratif et je vous informe du départ pour une autre Direction de M. Max Mounsamy, représentant élu de l'UNSA. Nous attendons la nomination de son successeur.

Tous les représentants du personnel ont-ils bien reçu l'ordre du jour composé de neuf points ? À la demande, notamment de Mme Albert, et parce que je pense que c'est un sujet qui a déjà été abordé en CHSCT central, un sujet important, peut-être encore plus d'actualité, nous allons faire remonter le point sur l'exposition au plomb afin de l'aborder aujourd'hui et non au CHSCT éventuel de repli. Si vous en êtes d'accord, nous allons remonter ce point en numéro 3 de notre ordre du jour. Ainsi, nous avons l'adoption du procès-verbal, l'étude du diagnostic RPS à la mairie du 20^e. Nous devons d'ailleurs commencer avec le cabinet d'études Solutions Productives mais nous allons voir si nous ne commençons pas par la communication sur l'exposition au plomb. Ensuite, la communication sur la prévention des risques, la communication sur le regroupement des quatre premiers arrondissements, la communication sur le bilan SST et DGI, la communication sur l'activité du SAM, le bilan des absences, la communication sur les locaux du centre d'appel, la communication sur l'épisode caniculaire de l'été 2019. J'imagine que vous avez des demandes de déclaration liminaire. La CGT puis la CFDT.

Mme VALADIER (CGT).- Je vous remercie, Madame la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Mme Bonvarlet va faire cette déclaration liminaire. Concernant l'ordre du jour, la personne qui va intervenir sur la mairie du 20^e arrondissement n'est pas présente. Nous voulions donc vous proposer un autre ordonnancement des points à l'ordre du jour avec cette notion des priorités qui doivent être traitées aujourd'hui par rapport au 5 novembre. Je vous propose, si cela convient à M^{me} la Présidente et à l'ensemble du CHSCT :

- L'avis sur le procès-verbal ;
- l'exposition au plomb (qui passe en priorité) ;
- la communication sur le regroupement des quatre mairies des premiers arrondissements (point très important d'autant plus avec la réunion qui s'est tenue le 8 octobre avec les agent-e-s de ces mairies d'arrondissement) ;
- une communication sur les locaux du Centre d'appel (M^{me} Bonvarlet n'étant pas certaine d'être présente le 5 novembre et c'est elle qui traite ce sujet) ;
- l'avis sur l'arrêt de l'étude du diagnostic RPS à la mairie du 20^e arrondissement ;

- la communication sur les risques, sur le bilan enregistré SST, la communication du bilan d'activité SAM, celle des absences et la communication sur les épisodes caniculaires de l'été 2019 et les mesures prises.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Y a-t-il d'autres demandes de parole sur l'ordre du jour ? Je pense que le cabinet va arriver donc je vous propose que nous commençons par la communication sur l'exposition au plomb et ensuite, quand le cabinet sera arrivé, de le faire intervenir. En revanche, je propose de garder notre ordre du jour, mais de remonter la communication sur les locaux du Centre d'appel après celle sur le regroupement des quatre premiers arrondissements. Sachant que je préfère faire passer en priorité les communications qui appellent un vote, pour que nous les examinions de façon certaine aujourd'hui. Nous les passons donc d'abord et ensuite nous aborderons les quatre premiers arrondissements et le Centre d'appel. Je pense que nous aurons le temps de faire tout cela aujourd'hui. Nous nous fixons cet objectif d'aller au moins jusqu'au point 6 qui serait les locaux du Centre d'appel.

Sur les communications liminaires, Madame Jeannin.

M^{me} JEANNIN (CFDT).- « Madame la Présidente, Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs. La CFDT salue le travail fourni par le BPRP dans le document de travail du CHSCT.

Les informations concernant les données sur le taux de souffrance au travail sont importantes. Certes, il note que la présence féminine a un fort d'occupation. Toutefois, la CFDT remarque que c'est surtout dans les services de relations aux usagers et en mairie d'arrondissement, même si le pourcentage est en baisse, et sachant que c'est là que se concentrent les problèmes, et ce sont les femmes en catégorie C, en grande partie, les agent·e·s les plus touché·e·s. Alors, la question se pose de savoir si les agent·e·s sont formé·e·s de façon régulière sur l'accueil du public avec des formations adaptées à l'évolution des attentes, des demandes, des contextes (tous différents d'un service à l'autre). Le taux de sollicitation de la cellule d'écoute est en progression, et notamment en ce qui concerne la souffrance au travail. La CFDT fait donc le lien avec les services directement en contact avec les usagers. Il serait peut-être bon de faire un bilan sur ces services afin de pallier cette recrudescence du mal-être au travail. N'oublions pas qu'un seul incident, si petit soit-il, impacte tout un service.

Pour ce qui concerne l'exposition due au plomb, certains dommages n'ont été pris en compte que bien après l'incendie Notre-Dame. Cela a créé dans quelques secteurs beaucoup d'interrogations comme à la DEVE, la DASCO, la DFPE. Toutefois, la proximité de l'Hôtel de Ville du 2 et du 4 Lobau, des mairies du 4^e, du 5^e, du 6^e a effectivement soulevé la problématique des retombées au sol dans les cours des bâtiments précités. La CFDT aimerait savoir, hormis le nettoyage des cours, qu'en est-il des rez-de-chaussée de ces bâtiments ? »

Voilà, j'en ai fini pour aujourd'hui.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Madame Bonvarlet pour la CGT.

M^{me} BONVARLET (CGT).- « Madame la Maire, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT. Nous voici réunis pour ce qui devrait être la dernière instance de l'année 2019 avec un ordre du jour très riche que vous proposez de traiter sur une instance de trois heures, mais qui fait lien et qui fait sens avec ce que nous nous évertuons de

dénoncer depuis plusieurs mandats de CHSCT. La plupart des points sont des communications comme notamment celui sur les actions de prévention concernant le plomb que vous avez bien voulu déplacer à notre demande. Nous avons des questions précises, aucune réponse n'y ont été apportées, mais nous aurons l'occasion d'y revenir. Même le point sur le regroupement imminent des quatre premiers arrondissements ne nous renseigne toujours pas sur le plan de prévention demandé à maintes reprises depuis le lancement du projet. Nous aurions apprécié un état des lieux, combien d'agent-e-s sont parti-e-s depuis 2019, combien ont sollicité une visite à la médecine préventive, combien ont fait appel au SAM, combien encore d'agent-e-s titulaires au sein des quatre mairies. La réunion des agent-e-s des mairies 1, 2, 3, 4 à la future mairie de Paris Centre le 8 octobre dernier a pourtant montré le caractère anxiogène de la réforme. L'organigramme présenté, qui ne nous a été communiqué qu'hier, ne montre pas comment on est passé d'un effectif prévu de 81 agent-e-s à 70 au final. Il ne précise pas non plus la répartition des agent-e-s par service. Les fiches de postes pour la catégorie C n'ont pas encore été diffusées et les recrutements doivent être bloqués pour décembre.

Depuis le début de l'aventure, vous parlez toujours d'une attention toute particulière qui sera portée aux agent-e-s concerné-e-s par la fusion, mais vous avez pu constater, comme nous, que ces agent-e-s n'ont pas ce sentiment. Peu habitué-e-s à prendre la parole, ils-elles ont pourtant exprimé courageusement devant leur directeur leurs angoisses ou leurs mésaventures quand ils ont voulu prendre les devants pour anticiper la réforme ou leur avenir au sein de la DDCT, voire vers d'autres directions. L'une déplorant de ne pas avoir été retenue sur COMEDDEC parce que ne travaillant pas déjà à l'état civil, l'autre déçue des propositions d'immersion non tenues depuis un an, des formations à la rédaction de CV qui arrivent trop tardivement, à six mois de l'échéance, des postes proposés sur intra Paris dont 19 sur 24 étaient déjà pourvus depuis longtemps. À la mairie du 4^e, plus que quatre agent-e-s au lieu de huit à l'état civil, impliquant forcément des conditions de travail dégradées jusqu'à la fusion. Lors de cette réunion, vous avez eu cette phrase, Monsieur Guichard, le pire c'est quand il n'y a pas de questions. Sachez que pour nous à la CGT, Monsieur le Directeur, le pire c'est quand il n'y a pas de réponses et c'est malheureusement le constat que nous avons fait de cette rencontre.

Toutefois, à la demande de compensation indemnitaire, formulée par les mandaté-e-s CGT au CHSCT convié-e-s à la réunion, vous avez répondu favorablement dans la lettre d'information 1, 2, 3, 4 du mois d'octobre en remerciement aux agent-e-s des efforts au quotidien pour maintenir un haut niveau de qualité de services rendus aux Parisiens et assurer le bon fonctionnement des services avec professionnalisme et enthousiasme. Vous vous êtes engagé à leur porter une attention toute particulière dans le cadre de la campagne indemnitaire en fin d'année, nous y veillerons. Gageons que vous teniez le même engagement pour les personnels des sections électorales et les ALG qui ont permis par leur sens du service public que le scrutin européen se déroule aussi bien que possible dans des conditions pour le moins défavorables et pour lesquels nous avons demandé l'octroi d'une prime exceptionnelle lors du dernier CHSCT.

Pour en revenir à la fusion des quatre mairies, la restitution du bilan qualité présente la mise à jour du site internet pour plusieurs activités. Pas compliqué si on se réfère au site actuel des 20 mairies, un pôle citoyen innovant, forcément un challenge puisqu'il fonctionnera avec moins de ressources comme le seul guichet pour plusieurs démarches, mais, cerise sur le

gâteau, un espace de convivialité avec baby-foot et yoga. À choisir entre un guichet sans compression de personnel, pas sûr que le baby et le yoga l'emportent. Étonnamment, lors de cette réunion il n'a pas été question des 14 agent·e·s du quai de Gesvres et encore moins du petit service des titres, envisagé avec quatre agent·e·s à Paris Centre, comme décrit par M^{me} Coronel le 4 juin dernier. Même si le transfert sera plus tardif, est-ce toujours d'actualité ? Comment ce service, qui pour le coup pourrait être basculé à l'identique puisque desservant déjà les quatre arrondissements, pourrait-il fonctionner avec plus de trois fois moins d'effectifs sans perdre de qualité de service à l'usager ? Comment, dans ces conditions, comptez-vous diminuer les agressions envers les agent·e·s et lutter contre les RPS ?

Alors forcément, on ne pouvait pas aborder le sujet de Paris Centre sans parler de l'accueil du XXI^e siècle et des téléprocédures. Pour ne rien vous cacher, et sans être rétrograde, celui du XX^e siècle nous allait bien aussi quand il procurait un service public de qualité et de proximité à l'usager·ère qui, d'après la municipalité, est demandeur de téléservices. Ce n'est pas vraiment le ressenti d'un·une téléconseiller·ère du 3975, ou d'un·une agent·e d'accueil de mairie qui à court de réponse, encore plus depuis la dernière version dégradée de Paris.fr en tant qu'unique page de données, se voit dans l'obligation de proposer à son interlocuteur l'inénarrable GRU (Gestion de la Relation à l'Usager·ère) plutôt ressentie de part et d'autre comme une galère récurrente et urticante. Les téléservices sans les effectifs nécessaires, ça ne marche pas. On nous dit que les téléservices, au lieu de faire gagner du temps, génèrent des appels au 3975. Alors, sous prétexte de facilitation numérique, les agent·e·s d'accueil sont de plus en plus sollicité·e·s et pour pallier le manque d'effectif la DDCT a encore innové cette année en envoyant en renfort des téléconseiller·ère·s du 3975 en pleine période de rentrée (avec ce que cela comporte d'appels pour les CMA, Paris Sport Senior entre autres).

Les collègues du Centre d'appel, pourtant aguerris aux affres de Paris.fr, leur outil de travail, se sont trouvés en difficulté pour renseigner le public en fracture numérique dans les mairies d'arrondissement, les bandes d'information étant dotées d'un navigateur déficient et inadapté à Paris.fr. On aimerait tellement que la relation à l'usager·ère telle que décrite dans Mission Capitale, soit déjà une réalité, une démarche gagnant/gagnant qui promet de simplifier la vie administrative des usagers et de réduire nos temps de réponse en vue d'une amélioration des conditions de travail. C'est certainement le pari de la municipalité, mais c'est loin d'être gagné.

Quant aux autres points, comme les communications sur le bilan d'activité du SAM, sur le bilan des absences, ils font écho à ce que nous dénonçons depuis au moins deux mandats. On note plus d'arrêts maladie pour les agent·e·s des mairies d'arrondissement, les agent·e·s du SRU qui corroborent notre constat de la dégradation croissante des conditions de travail. À noter un point intéressant, le jour de carence occasionne des arrêts plus longs. Nous laissons cette analyse à l'appréciation et à la méditation de l'exécutif. Pour le coup, la démarche gagnant/gagnant serait d'y mettre fin. Au regard du développement important du télétravail, notamment en centre d'appel, on peut déplorer qu'une analyse n'en ait pas été faite de ce point de vue et également sur le télétravail à 100 % temps plein sur préconisation médicale.

Il serait intéressant de savoir si le regroupement des mairies 1, 2, 3, 4 a suscité des appels d'agent·e·s par sa situation particulièrement anxiogène. Enfin, lors du dernier CHSCT de juin,

Madame La Présidente, s'agissant du SEII, vous proposiez d'y revenir en fin d'année. Pourtant, ce point est reporté à l'année prochaine alors que nous avons demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour de cette instance en présence du cabinet qui a travaillé avec le service. Même si l'étude n'est pas terminée, un point d'étape n'a pas été envisagé. Auriez-vous quelques difficultés à porter les mesures adaptées à ces services en évoquant en toute transparence l'ensemble des facteurs de risque psycho-organisationnels dans ce service ? Nous avons par exemple appris que le cabinet chargé d'intervenir dans ce service n'avait pas eu le rapport d'enquête dès le début de son intervention, la mandatée du CHSCT qui avait travaillé sur le droit d'alerte n'a jamais été conviée pour échanger avec ce cabinet et transmettre ce travail qui a pris du temps pour les collègues. Étrange manière de procéder quand on veut vraiment réduire la souffrance au travail. Les élections arrivent, allez-vous répondre ? Les agent-e-s doivent attendre pour aller mieux ? Ce n'est pas notre vision de la santé au travail dans une collectivité territoriale, c'est d'ailleurs pour cette raison que nous demandons explicitement, au minimum, un CHSCT avant les prochaines municipales. La santé des agent-e-s n'a pas à être mise en attente pour des raisons politiques. Nous avons déjà deux points à soumettre : situation du SEII et bilan de la réforme des MVAC. Merci de votre attention. »

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole liminaire ? Monsieur Richard-Boittiaux.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Bonjour. Je suis simplement en train de m'interroger pour l'avenir, de ce qui va se passer pour la DDCT après votre départ. Nous ne savons pas encore si vous allez être réélus ou non, si Mme Hidalgo sera réélue ou pas. J'ai un dossier bien particulier, qui concernait M. Julliard à l'époque et la DDCT. Une audience que nous avons eue en privé avec lui. M^{me} Hickel était présente. Le problème, c'est que nous n'avons jamais eu de réponse sur nos demandes puisqu'il a démissionné. Alors, si vous n'êtes pas réélus, tout ce que nous allons voter aujourd'hui sera-t-il pris en compte par le nouveau ? Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- La continuité du service public est un principe constitutionnel donc l'administration sera toujours là au service des Parisiens et pour faire fonctionner les instances de la Ville. Je pense que des choses dépassent les clivages politiques, il y a quand même aussi des obligations réglementaires sur un certain nombre de points. Sur d'autres, il faudra effectivement reprendre l'attache de la nouvelle équipe. Je ne suis pas du tout opposée à ce que nous ayons un autre CHSCT d'ici les élections. Effectivement, nous avons le temps. Nous devons regarder si nous avons le temps avant Noël ou si nous ferons cela en tout début d'année. Je ne vois aucune difficulté sur ce point et j'ai bien pris note des points, Monsieur le Directeur aussi. Nous aurons déjà deux points à aborder et peut-être y aura-t-il d'autres choses.

Nous allons entrer plus dans le fond des sujets évoqués dans vos déclarations liminaires à l'occasion des points inscrits à l'ordre du jour.

1. Avis sur l'adoption du procès-verbal de la séance du 04/06/2019

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Tout le monde a-t-il pu en prendre connaissance ? Y a-t-il des demandes de modifications, de rectifications ? Madame Bonvarlet.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Deux petites coquilles. Page 14 *fasse* et page 22 les mandatés au lieu *des mandataires*.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci de votre vigilance. Nous allons corriger cela. Nous allons donc soumettre au vote le procès-verbal ainsi modifié.

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

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

2. Communication sur l'exposition au plomb suite à l'incendie de Notre-Dame

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Je précise que la DDCT a envoyé les courriers prévus par la DRH aux trois types de population exposés suite à l'incendie de Notre-Dame. La liste des agent·e·s concerné·e·s au titre de leur activité et des femmes enceintes et allaitantes a été envoyée au service de médecine préventive qui leur a proposé des analyses de plombémie. Ce sujet concerne toutes les directions de la Ville, le processus d'organisation et de mise en place des actions est géré à un niveau central. Je donne la parole à Joséphine Calmels, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques Professionnels, pour présenter le travail réalisé sur ce point.

M^{me} CALMELS.- Pour la DDCT, nous avons six sites concernés par la zone identifiée par l'Agence Régionale de Santé. C'était les sites de la rue Lobau, quai de Gesvres, la mairie du 6^e arrondissement, la mairie du 7^e arrondissement. Les courriers ont été envoyés aux agent·e·s concerné·e·s, ceux·celles concerné·e·s par le fait d'occuper ces locaux, ceux·celles concerné·e·s au titre de leur activité, nous avons identifié notamment les ALG et les gardiens qui nettoient les cours des mairies et, enfin, les femmes enceintes et allaitantes. Nous avons les noms de 42 ALG, plus les gardiens remplaçants, plus deux ALG de la DILT qui sont à disposition de la DDCT au service de la médecine préventive ainsi que 12 femmes enceintes ou allaitantes (deux ont été récemment déclarées au service de la médecine). Ensuite, nous avons fait procéder à des mesures de plomb au niveau des mairies 6 et 7. Pour la 7, vous avez le rapport qui est communiqué et concernant la 6 c'est en cours. Enfin, nous avons envoyé des procédures d'hygiène pour les agent·e·s qui occupent les locaux de ces sites-là pour qu'ils puissent nettoyer leur bureau si cela leur semble être préférable ainsi qu'une procédure pour nettoyer les cours des mairies 6 et 7.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Y a-t-il d'autres demandes de parole ? Non. Les questions : SUPAP, CGT. Monsieur Ziri Ramel.

M. ZIRI RAMEL (SUPAP-FSU).- Nous faisons appel à notre expert.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs. Nous vous remercions pour le compte rendu qui nous a été fait. Je reviendrai sur les mots de M^{me} la Présidente qui avait entièrement raison, nous attaquons un dossier transversal, multidirectionnel à la ville de Paris. Je me suis laissé entendre dire que vous avez signifié, à nous les représentants du personnel, vous être occupé de trois segments d'activité et nous vous en remercions.

Nous voudrions tout de même ouvrir une parenthèse, même si ce n'est pas le lieu exact puisque c'est surtout en central que nous interviendrons, sur le principe de précaution. Nous parlons d'agent·e·s de nettoyage. Or, d'un individu à l'autre, nous avons aussi des phases de limite de résistance. Tout cela est très compliqué, c'est un peu comme le nuage de Tchernobyl. On nous indique des sites géographiquement situés, qui peut nous dire que quelques kilomètres un peu plus loin des sites n'auraient pas été plus touchés ? Là, je n'ai aucune certitude, je ne suis pas professionnel. Ce principe de précaution prévaudrait sur la vigilance et d'une veille sanitaire à l'échelle de la Ville de Paris. Aujourd'hui, nous nous posons la question : si demain dans 10, 15 ans, un·une agent·e disait : j'ai un problème qui fait suite à une infection au plomb. Comment cette personne-là pourrait se défendre de cela. Ainsi, j'émettrais ce principe de vigilance par une veille sanitaire à moyen/long terme pour tous les agent·e·s de la Ville, en nous basant sur ce principe de précaution. Je vous remercie de votre écoute.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Qui souhaite intervenir ? Madame Albert.

M^{me} ALBERT (CGT).- Concernant ce point, nous vous avons fait part d'un certain nombre de questions auxquelles nous n'avons malheureusement pas de réponses dans le document que vous nous présentez. Qu'il y ait un travail au niveau central, certes, évidemment. D'ailleurs, nous n'avons pas eu de CHSCT central sur ce sujet, il y a eu une commission ce qui est bien différent vu l'ampleur de la pollution et de l'impact sur les agent·e·s et les usager·ère·s. Nous pourrions tout à fait nous interroger sur cette situation-là. Il n'y a pas tant une immense volonté de travailler au niveau central cette question-là sinon un CHSCT central aurait bien eu lieu depuis plusieurs semaines et ce n'est pas le cas. D'où l'importance de bien voir ce que nous pouvons faire, étant donné que des CHSCT de direction se tiennent encore, afin de prendre en compte la réalité des agent·e·s et des usager·ère·s qui sont au contact des agent·e·s de la DDCT. Nous travaillons bien à la DDCT, et pas ailleurs en l'occurrence, pour parler de ce sujet-là actuellement et aujourd'hui. Nous vous avons donc demandé un certain nombre de réponses. Nous en avons une partie. Nous avons demandé l'état du risque, le nombre d'établissements de la direction concernés. Vous en citez aujourd'hui six, très bien. L'état du nombre de personnels concernés comme exposés par la pollution au plomb, y compris des entreprises de sous-traitance. Là, nous entendons que cela concerne 54 (42, plus deux, plus deux, plus 12 agent·e·s potentiellement exposé·e·s). Nous pouvons nous interroger sur cette donnée, comment considérez-vous que seulement ces agent·e·s ont été potentiellement exposé·e·s à ce risque au vu du nombre d'agent·e·s de la DDCT qui travaillent dans l'ensemble de ces six établissements ? Nous, nous aimerions avoir le chiffre

correspondant à l'ensemble des agent·e·s travaillant dans l'ensemble de ces établissements. Vous avez parlé du nombre de femmes enceintes. Nous avons demandé aussi les mesures prises et leur datation. À la fois les mesures de détection, de vérification (qu'il y ait eu du plomb ou pas) et des prélèvements au niveau des établissements. C'est déjà un premier élément. Sur ce point nous avons une réponse à ce qui s'est passé en mairie du 7, mais nous n'avons rien sur la mairie du 6. C'est depuis le 15 avril 2019 et nous sommes le 15 octobre 2019. Nous avons demandé un certain nombre d'éléments, nous souhaitons toujours l'inscrire en CHSCT de direction, c'est-à-dire les mesures prises sur tout·e·s les agent·e·s de nettoyage. Pour avoir eu écho du CHSCT de la DILT qui s'est tenu le 8 octobre et la manière dont l'employeur a du mal à se dire que les agent·e·s de nettoyage ont été exposé·e·s à des risques sans avoir du tout toutes les mesures de prévention et de précaution à prendre et que cela n'a pas l'air de la gêner, nous, mandaté·e·s DDCT, nous nous inquiétons des agent·e·s de nettoyage qui sont intervenu·e·s dans les locaux de la DDCT. Quelles mesures de protection étaient établies et quelles mesures de prévention aujourd'hui ? Sachant que nous n'avons pas toutes les sociétés privées qui, aujourd'hui, interviennent au nom de la DDCT sur ce périmètre et vous savez bien qu'en tant que CHSCT de direction nous pouvons aussi exiger un certain nombre d'obligations et de respect des obligations en termes de sécurité de tout ce qui touche les prestations privées dans nos établissements. Nous vous avons donc demandé l'identification des agent·e·s exposé·e·s, mais quel type d'information a été proposé par la DDCT envers les usager·ère·s et quand il y a des mairies, envers les agent·e·s ?

Nous avons bien lu vos différentes lettres, adressées le 9 septembre par Monsieur le Directeur, informant les agent·e·s qu'ils pouvaient suite à la pollution au plomb avoir des prescriptions de plombémie. Pour tout vous dire, en lisant ces lettres, peut-être qu'en étant une femme enceinte nous pouvons penser qu'il est préférable de la faire, mais *a priori*, vu l'état du courrier, vu qu'il est dit « *grosso modo* » qu'il n'y a *a priori* pas de soucis et pas de risques pour vous, mais vous pouvez quand même aller faire une plombémie, nous ne sommes pas incité·e·s à faire la démarche. J'avoue que si, aujourd'hui, vous ne nous donnez pas le résultat, même si nous avons eu des échos au niveau de la commission du CHSCT central, du taux de plombémie proposé et du taux de plombémie où les gens sont vraiment allés faire leur plombémie (même si nous respectons tout à fait d'avoir envie ou pas, c'est le droit de chaque agent·e d'y aller ou pas), mais la question qui se pose c'est comment faire pour que des agent·e·s aient envie d'aller faire des prises de sang ? Ce n'est pas évident et ce n'est pas par un simple courrier du 9 septembre que vous allez donner envie à des gens d'aller faire des plombémies. Pour vous dire, nous avons tracté sur la réunion publique qui n'a pas été faite qu'avec la CGT, il y avait FSU, une association de familles victimes de saturnisme, donc ce qui est dit dans ce genre de réunion ce n'est pas que la simple CGT. En effet, nous avons l'impression que la CGT est perçue comme celle qui diffuse la psychose sur le plomb, il n'y a pas de psychose sur le plomb, simplement, c'est prendre des mesures de précaution. Les échanges avec les collègues qui rentraient rue Lobau sont très intéressants : *ils n'étaient pas informés et ils nous remercient. Vu le nombre de maladies professionnelles que j'ai pris avec moi une de plus ou une de moins, cela ne sert à rien. Quand nous leur expliquons qu'à un moment donné c'est important d'acter les choses à la médecine parce qu'ensuite s'ils ont un souci lié à cette exposition aux risques, l'employeur est tenu d'assurer un suivi, est tenu de réparer ce qui s'est passé sur le lieu de travail. Enfin, troisième élément, moi, faire une prise de sang cela me fait flipper.* Nous l'entendons, nous le comprenons. Les questions de santé sont des choses qui ne se traitent pas avec un bout de papier. Vous auriez

pu imaginer les réunions associant le personnel concerné, les mandaté-e-s CHSCT, la médecine du travail, la MISST et nous aurions débattu avec les collègues de ce qui s'est passé. Nous osons en parler, ce qui n'a pas été du tout fait.

Nous vous avons demandé l'état des démarches de suivi de l'ensemble des collègues. Vous nous dites que 12 agentes sont enceintes, alors qu'est-il prévu ? Est-il prévu de les sortir tout de suite du périmètre en se disant que par principe de précaution nous ne prendrons pas le risque de les mettre en difficulté. Aujourd'hui, elles sont peut-être toujours aux mêmes endroits. Pour information, nous avons appris qu'à la DFPE une agente enceinte a été mise dans une crèche contaminée et c'est pour cette raison que nous vous posons ces questions, car nous savons par ailleurs qu'il y a quelques petits dysfonctionnements.

Ainsi, c'est l'ensemble de ces questions que nous avons posées. Je vous avoue que par rapport aux éléments qui nous sont donnés aujourd'hui cela ne nous rassure pas. À la fois en termes de date, à la fois en termes de nombre d'agent-e-s concerné-e-s, à la fois en termes de démarches. Ce n'est pas facile de parler de cela et avec le côté « *on est tous pollués, il y a du plomb partout donc il n'y a rien à faire...* » Ce n'est pas possible de tenir un tel discours. Si le plomb est partout, il faut avoir un vrai plan et cela, avec les élections municipales, peut-être qu'il en sera parlé dans d'autres lieux, mais nous, en tant que mandaté-e-s CHSCT, nous vous demandons aujourd'hui, en tant qu'employeur : il y a une nouvelle source de pollution, que faites-vous ? Même pour des travaux futurs, nous avons entendu dire que des journalistes sont venus de New York pour voir ce qui s'est passé à Paris. Il est très intéressant de savoir quels retours ils en ont. C'est-à-dire qu'à un moment donné beaucoup de gens ne savaient pas quoi faire. Arrive un temps où nous tirons les enseignements alors pourquoi, ici, nous ne les tirons pas ? Ce que cela nous apprend, de ce qu'il faut faire aujourd'hui ou demain. Moi y compris, lors des travaux nous vérifierons qu'il n'y a pas de plomb ici ou là. Nous, en tant que mandaté-e-s du CHSCT, nous ne l'avions pas forcément en tête donc nous allons apprendre des choses et si aujourd'hui nous vous demandons des éléments supplémentaires sur ce que vous avez fait, ce qu'il faut faire, c'est parce que nous considérons que tout le monde doit avancer sur ces questions-là. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. La MISST, ou le Service de Médecine Préventive, souhaitent-ils apporter quelques éléments sachant que c'est un sujet global et que beaucoup de choses ont été faites.

M^{me} CATALA.- Sur les aspects médicaux, je laisserais le soin à mes voisines d'expliquer comment les choses se sont passées depuis le mois de mai. Concernant la MISST, je peux vous dire globalement ce qui a été fait dans toutes les directions. Vous concernant, pas grand-chose, effectivement, mais pour les autres directions, oui. Pourquoi ? Déjà, parce que nous faisons appliquer une réglementation et que le plomb est un reprotoxique possiblement cancérigène. Pour rentrer dans la réglementation CMR, encore faut-il avoir une activité qui met l'agent-e ou le-la travailleur-euse en rapport avec le plomb. Une activité ne veut pas dire être dans un bureau qui a été pollué d'un point de vue environnemental. Cela veut dire soit manipuler, soit produire, soit éliminer. Ceci explique les interventions que la MISST a faites dans différentes directions et rien chez vous. En mai, nous n'avons pas fait grand-chose, nous étions un peu comme tout le monde. Nous avons commencé à nous dire que le plomb s'était déposé, nous ne savions pas trop où ni comment. Nous avons pensé que les deux directions les plus exposées étaient la DPE et la DEVE. La DPE, parce qu'ils nettoient

les rues, ils balayent et sont donc directement dans le champ d'application. Pourquoi la DEVE, parce que les jardiniers travaillent la terre et que si le nuage le plomb s'est déposé c'est d'abord la terre qu'il a polluée. Nous sommes intervenus auprès de ces deux directions là au mois de mai via des courriers pour leur rappeler des prescriptions de base sur les risques, en termes d'équipements de protection individuelle, en termes de méthode de travail pour éviter la dissémination de plomb, en termes de nettoyage des locaux, en termes de recensement des locaux. Des locaux qui se trouvaient non seulement sur les zones, mais aussi ceux qui n'étaient pas forcément sur les zones, mais dans lesquels les ouvriers travaillaient sur des zones contaminées, retournées, et pouvaient les avoir polluées donc faire des prélèvements, des analyses, voir si cela était pollué ou pas. Bien sûr, aussi, sur les mesures d'hygiène puisque le plomb c'est beaucoup de mesures d'hygiène comme se laver les mains. Nous avons commencé à travailler sur ces deux directions là en mai et juin.

En juillet s'est posée la question des écoles et des crèches. Des réunions se sont tenues à la médecine préventive avec la DRH et la question s'est posée de l'extension de ce que nous avons déjà écrit en termes d'exposition aux CMR par rapport aux activités de nettoyage puisque les activités de nettoyage sont des activités qui mettent directement en contact avec le plomb. Ainsi, trois courriers ont été adressés à la DILT, cela vous concerne puisque ce sont les agent·e·s de nettoyage qui nettoient vos mairies, à la DFPE et à la DASCO pour rappeler un certain nombre de mesures de prévention issues de la réglementation CMR. Les débats ont également eu lieu avec la médecine préventive sur le suivi médical avec deux optiques également. L'optique CMR, des agent·e·s travaillent et sont exposé·e·s au plomb, raison pour laquelle il a été demandé de recenser les postes de travail sur lesquels les agent·e·s étaient exposé·e·s au plomb dans leur direction (au-delà de ceux·celles que moi, en tant que MIIST, avais déjà pu identifier). C'est pour cela que des listes ont été transmises et je pense que la cinquantaine de personnes dont vous parlez ce sont ces agent·e·s là, les agent·e·s qui de par leurs activités sont directement potentiellement exposé·e·s. Après, nous avons tous les gens qui travaillent dans les locaux qui sont dans les périmètres et qui peuvent être inquiets en voulant un suivi médical, etc. C'est la raison pour laquelle cette deuxième lettre a été adressée aux gens qui ne travaillent pas des poussières de plomb, mais qui sont dans des locaux potentiellement exposés au plomb. Suite à cela, différents CHSCT se sont tenus. Nous, nous allons continuer à travailler sur ce sujet. À la DILT, il a été demandé en particulier d'informer les entreprises extérieures qui emploient des salarié·e·s qui eux·elles-mêmes sont exposé·e·s au plomb et il a été demandé de mettre en place des procédés qui évitent la dissémination quand ils nettoient donc, qu'ils travaillent avec des aspirateurs équipés de filtres protection haute efficacité évitant de recracher la poussière dans l'air. Problèmes de mise en conformité de leurs locaux sociaux qui ne sont pas forcément aux normes puisqu'ils sont mal installés, disons les choses telles qu'elles sont. Ils n'ont pas un compartiment dédié permettant de mettre les affaires potentiellement sales quand ils travaillent, car il ne faut pas qu'ils les ramènent chez eux, mais qu'elles soient nettoyées sur place. Toutes ces préconisations-là ont été faites.

Vous allez me dire qu'il ne suffit pas de faire des préconisations, et vous avez raison, pour qu'elles soient respectées. La suite de cette affaire, qui certes n'est pas terminée puisque nous avons encore des pollutions au plomb dans Paris. Nous avons du mal à voir comment elles évoluent, car lorsque nous essayons de lire les cartographies de l'ARS et il est très difficile de suivre si cela diminue ou pas. Ainsi, au niveau de la MISST, nous allons concernant la DILT, la DFPE et la DASCO (qui sont les trois directions en termes de nettoyage où les

pollutions peuvent se répéter), vérifier ce qui se passe, comment c'est mis en œuvre et comment cela se passe. Après, il est possible de continuer des prélèvements si nous avons des inquiétudes dans certaines mairies, comme la mairie du 7 qui ne donne pas d'indication de pollution. Le risque avec le plomb c'est la repollution, c'est-à-dire qu'une fois que nous avons nettoyé, il faut faire attention de ne pas repolluer en ramenant des poussières de plomb dans les locaux. Ainsi, une surveillance des locaux est peut-être à mettre en place derrière pour s'assurer que nous ne repolluons pas. Il y aura un plan plomb au niveau de la municipalité, mais qui concerne essentiellement la petite enfance. Il y a peut-être un travail sur un autre axe, comme celui des locaux d'accueil des usager·ère·s et du personnel qui n'est pas dans le plan plomb. Si vous avez des questions, je peux compléter, mais je vais laisser la parole à la médecine préventive.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci pour toutes ces précisions. C'est vrai que cet évènement nous a rappelé à quel point il n'y avait pas tellement de réglementation sur le plomb à part la réglementation du travail. À l'occasion d'un certain nombre de mesures de plombémie, nous nous sommes aperçus que des pollutions au plomb étaient antérieures à l'évènement qui s'est produit à Notre-Dame et qu'un sujet plomb est latent dans notre société. C'est un vrai sujet, mais qui a peut-être été mis un peu de côté par rapport à d'autres et, de fait, la mairie a décidé de faire un plan plomb en dehors des recommandations ou de ce que fait l'ARS sur le plomb afin de se saisir de ce sujet et en se disant que cet évènement nous rappelle que c'est un sujet dont il faut se saisir en tout état de cause. C'est pourquoi il y a un plan plomb, notamment dans les établissements accueillant des enfants à Paris. Docteur, nous vous écoutons.

Dr MARTINI.- Je ne vais rajouter que quelques éléments par rapport à ce qui vient d'être dit par M^{me} Catala. Dès que nous avons reçu l'information, fin juillet, des différents autres secteurs à la Ville de Paris, nous avons pris contact avec la DDCT. Au mois d'août, nous avons demandé une liste des agent·e·s concerné·e·s et la direction nous l'a envoyée. Nous avons alors préparé des ordonnances avec des informations concernant les modalités de contamination possible par le plomb et les effets sur la santé. Nous avons tout de même précisé qu'il s'agit d'effets sur la santé lorsque nous avons une exposition chronique et là, nous sommes bien dans l'exposition accidentelle (même si les agent·e·s principalement concerné·e·s étaient ceux·celles qui font un travail où ils·elles peuvent remettre en suspension les poussières de plomb). Au total, nous avons envoyé 98 ordonnances parce que des agent·e·s nous ont demandé à faire des prélèvements. Nous avons remis une ordonnance à tous les agent·e·s qui étaient inquiets, à la demande d'agent·e·s nous avons pu recevoir, ceux qui voulaient quand même avoir un avis. Au 11 octobre 2019, nous n'avons reçu que quatre résultats, seuls quatre agent·e·s ont fait le bilan sanguin. Les résultats sont normaux, bien inférieurs au seuil. Aucune valeur n'était au-delà des 50 microgrammes par litre, seuil défini par notre service qui est bien en dessous du seuil. Nous avons envoyé toutes les informations, nous avons reçu toutes les communications concernant les femmes enceintes donc nous sommes toujours à la disposition des agent·e·s qui souhaitent vraiment venir.

Pour répondre à la question de quel sera le suivi dans le futur, ces informations sont intégrées au dossier médical de l'agent·e où cette exposition est bien notée ainsi que la prescription de plombémie suite à l'incendie de Notre-Dame. Tout cela sera suivi dans le

temps, chaque fois que l'agent-e viendra en visite. Même en surveillance post-professionnelle, au cas où une attestation sera remise.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup pour toutes ces précisions à vous deux. Y a-t-il des demandes de prise de parole suite à toutes ces informations ? Madame Valadier.

M^{me} VALADIER (CGT).- Merci beaucoup pour toutes ces précisions, comme quoi nous faisons bien de venir en CHSCT, nous apprenons beaucoup de choses. Moi-même, sur le plomb, si j'ai bien compris, à partir du moment où nous travaillons dans un bureau où peut-être il y a du plomb dedans, nous ne risquons rien. C'est formidable ! Nous sommes d'accord que s'il y a du plomb dans les bureaux nous risquons de l'inhaler et donc d'être contaminés. C'est ce que j'aimerais comprendre parce que ce n'est pas très clair.

M^{me} CATALA.- Il faut distinguer la réglementation et les obligations qui s'imposent. C'est pourquoi deux courriers du CMP ont été envoyés. L'un disant vous travaillez avec du plomb et l'autre disant vous travaillez dans la zone de l'ARS où il y a une pollution potentielle donc, vous pouvez aller passer une plombémie si vous le souhaitez de façon à vous assurer. Ensuite, nous ne pouvons pas dire qu'avec les pollutions environnementales nous ne risquons rien. Personne ne dit cela. Simplement, les réglementations applicables ne sont pas les mêmes. Dans la réglementation santé publique, nous avons des seuils dans l'air et au sol qui sont très élevés (1000 microgrammes par m²). C'est la réglementation santé publique, c'est un seuil assez élevé de pollution. En dessous de ce taux, nous pouvons mettre des gens dans les locaux, c'est la réglementation Santé Publique. Nous, nous demandons tout de même que ce soit nettoyé.

M^{me} CHERKAOUI SALHI.- 1000 microgrammes, c'est le seuil de livraison des chantiers actuellement. La principale voie de pénétration, c'est la voie digestive, mais il peut pénétrer par voie respiratoire. Le risque zéro n'existe pas, le risque de pénétration par voie pulmonaire existe.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je vous remercie véritablement pour toutes ces réponses. Sur tout ce qui nous est exposé depuis tout à l'heure, nous sommes d'accord que ce sont des réglementations. Nous, nous ne sommes pas là que pour cela, nous sommes là pour faire mieux. En résumé, si quelqu'un se retrouve dans un bureau avec du plomb dedans, je suis désolée, qu'il s'occupe du nettoyage ou pas à partir du moment où il y a un risque potentiel parce qu'il fait partie de cette zone ARS qui a été définie un peu tard, qui s'étend, mais nous ne savons pas jusqu'où cela pourrait aller. Effectivement, nous n'avons jamais de certitude sur ce qui est fait. Nous pensons qu'il faut véritablement ne pas se contenter de cette réglementation, il faut aller au-delà. J'ose espérer que ce qui s'est passé à Paris va nous permettre d'évoluer aussi sur ces normes parce que c'est un vrai danger potentiel environnemental.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Excusez-moi, mais c'est ce que nous avons dit tout à l'heure. Nous vous avons expliqué qu'il y a une réglementation et que nous avons appliqué des choses qui étaient bien au-delà et que, nous avons mis en place un plan plomb. Nous n'allons pas nous répéter. Ainsi, y a-t-il encore des choses que nous ne vous avons pas expliquées, que vous voudriez que nous fassions en plus de ce que nous avons déjà fait, en plus de ce que nous impose la réglementation ? Que nous avancions un peu.

M^{me} VALADIER (CGT).- Tout à l'heure, nous allons étudier le document unique avec le plan de prévention qui a été fait, c'est un très beau travail de la part du BPRP. Malheureusement, je pense que quelque chose pose problème dans ce document. Nous parlons essentiellement d'informations aux agent·e·s et l'information nous voyons que ce n'est pas suffisant. Comme M^{me} Albert l'a précisé, le fait d'envoyer une lettre ce n'est pas suffisant. Les agent·e·s ont besoin de plus que cela, ils ont besoin de contact, de savoir quel est le risque réel pour pouvoir prendre en main leur santé. Nous ne pouvons pas dire d'un côté aux agent·e·s vous allez vous prendre en main sur votre santé parce que c'est bon pour vous et d'un autre côté leur adresser juste une lettre en disant qu'ils peuvent faire la plombémie, que c'est grave, mais que ce n'est peut-être pas grave. Ce n'est pas possible. Là-dessus je pense que nous avons encore du travail à faire et je pense qu'il y a encore matière à évoluer.

Après, ce que nous entendons, je suis désolée, mais les agent·e·s qui travaillent rue Lobau sont juste à côté, ce n'est pas possible de se dire que les collègues n'ont pas été plus incités que cela à le faire. Une lettre ce n'est pas suffisant, c'est grave ! Je suis tout de même contente d'entendre que les plombémies qui vont être faites seront dans les dossiers des agent·e·s parce que ce n'est pas le cas partout, dans toutes les directions. C'est une bonne chose parce que nous ne savons pas quel va être l'avenir, c'est la même problématique que l'amiante. Quelques années en arrière, nous ne nous serions pas doutés de tout ce que cela pouvait engendrer. Là, il faut véritablement que nous avancions sur ces sujets et que nous prenions la mesure de tout cela pour ne pas recommencer. J'entends très bien que nous attendions l'ARS, que nous sachions, mais quand même, l'obligation de l'employeur... Je suis désolée, la faute est inexcusable. Nous devons savoir ce qui se passe réellement et pas simplement dire que vous attendiez les résultats de l'ARS, que l'ARS vous dise ceci ou cela. Non, ce n'est pas possible ! Il faut véritablement que ce soit l'employeur qui prenne les mesures de prévention en amont des données communiquées par l'ARS, nous ne pouvons pas nous contenter de cela.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Très bien. Merci beaucoup pour toutes ces précisions. Nous allons passer maintenant au point 4.

M^{me} VALADIER (CGT).- Madame Véron, nous n'avons pas fini.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Alors, allez-y, mais je pense que nous avons bien fait le tour du sujet.

M^{me} VALADIER (CGT).- Nous demandons une suspension de séance pour en discuter entre mandatés de CHSCT. Vous avez bien confirmé que, par exemple, vous vous êtes préoccupés de 54 agent·e·s environ. Or, dans ce périmètre, nous avons beaucoup plus d'agent·e·s qui peuvent être exposé·e·s à la pollution au plomb puisqu'il a bien été dit que ce n'est pas que par le métier que nous pouvions être exposé·e·s à un risque professionnel au plomb.

(La séance est suspendue cinq minutes.)

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Je propose que nous reprenions la séance. Suite à cette suspension, vous avez, j'imagine, échangé sur une déclaration. La parole est à Madame Albert.

M^{me} ALBERT (CGT).- Nous vous proposons de voter la délibération suivante, nous exposons le contexte avant d'exprimer les préconisations que nous portons à ce CHSCT de la DDCT.

« Au vu de la gravité de la pollution sur Paris due à l'incendie de Notre-Dame le 15 avril 2019 et l'impact en termes de santé, tant sur les usager·ère·s que sur les agent·e·s de la Ville de Paris, en tant que mandaté·e·s CHSCT de la DDCT, nous demandons un bilan de l'exposition au plomb dans le cadre de l'obligation de la protection de la santé des salarié·e·s de la Ville et nous demandons des mesures spécifiques de prévention de protection et de suivi. Considérant l'incendie de Notre-Dame, 400 tonnes de plomb ont été dispersées c'est-à-dire quatre fois plus que les émissions de plomb dans l'atmosphère à l'échelle nationale sur l'année entière. Dès le 4 juillet 2019, Médiapart a révélé qu'une forte pollution au plomb dans et aux alentours de l'édifice avait été relevée. Pour rappel, le plomb, substance classée cancérigène mutagène et reprotoxique, peut provoquer de graves lésions notamment des problèmes de stérilité ou de lésions neurologiques irréversibles. Comme nous l'explique un chercheur de l'institut national de la santé de la recherche médicale (l'INSERM), 50 microgrammes de plomb par litre de sang représentent un seuil d'intervention, mais des concentrations bien plus faibles peuvent être délétères chez les enfants. L'effet le plus préoccupant d'une intoxication au plomb est la diminution des performances cognitives et sensorimotrices. Une plombémie de 12 microgrammes est associée à la perte d'un point de QI. Selon l'association des familles victimes du saturnisme, les effets sanitaires recensés sont de 12 milligrammes par litre pour les effets neurotoxiques, 36 pour les effets cardio-vasculaires, 15 pour les effets rénaux. Les effets reprotoxiques et cancérigènes se manifestent sans seuil, de façon probabiliste avec un délai de latence de 30 ans. Considérant que les premières mesures de détection et de plombémie ont été tardives, l'examen médical de référence, et ce, immédiatement après une contamination et la plombémie. À la DDCT les premières lettres à l'attention des agent·e·s ont été adressées le 9 septembre 2019 par le Directeur de la DDCT. Or, ce type de prise de sang doit se faire très rapidement après l'exposition sinon une partie du plomb est éliminée par voie urinaire, une autre est stockée dans les os.

Considérant le peu d'éléments que la Ville apporte au CHSCT du 15 octobre 2019 alors que l'ensemble des questions précises ont été posées en amont et que nous n'avons que les résultats précis de la mairie du 7 en termes de prélèvements alors que d'autres établissements de la DDCT sont concernés.

Considérant que le plomb est source de maladie professionnelle et que c'est aux collectivités d'assumer directement la charge totale ou partielle de la réparation des maladies professionnelles.

Considérant les obligations de l'employeur concernant la sécurité et la santé physique et mentale de ses agent·e·s, comme des usager·ère·s, les mandaté·e·s CHSCT de la DDCT demandent une réévaluation des risques professionnels de tout·e·s les agent·e·s de la DDCT exerçant dans le périmètre défini par l'ARS ainsi que pour tous les sous-traitants intervenus pour le compte de la DDCT en prenant en compte les différents risques liés aux différents métiers. Ils demandent aussi des actions de prévention et de modes de travail permettant de garantir la santé physique et mentale des agent·e·s travaillant sur ce périmètre avec des prélèvements réguliers sur tous les établissements du périmètre de l'ARS, dont les toitures, et des prélèvements d'air et de surface sur les toitures pour tous ces établissements (dans le

cas où cela n'aurait pas été fait). Des réunions d'information collectives des sites exposés, même faiblement, afin d'expliquer avec des services compétents (BPRP, mandaté.e.s CHSCT) la situation, les mesures de précaution à prendre, les risques et les obligations de l'employeur. La prise en charge vous l'avez faite, il est vrai, mais d'une plombémie régulière pour tous les agent·e·s qui le souhaitent ainsi que d'autres analyses permettant de vérifier si le plomb s'est logé dans les os. L'inscription de l'exposition au plomb dans le dossier médical de tous les agent·e·s du périmètre, vous avez signalé que vous le faisiez et tant mieux, protection des agentes enceintes avec arrêt d'exposition en dehors de l'établissement tant que des mesures de plomb ne sont pas stabilisées dans l'ensemble du périmètre et un protocole annuel de suivi collectif des agent·e·s avec un suivi par un même centre de santé. En effet, il semble indispensable d'avoir un suivi régulier global au sein de notre direction sur les impacts de santé, souvent différés, de l'exposition au plomb. Nous demandons un bilan global annuel sur ce sujet en CHSCT DDCT. Je vous remercie. »

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Vous soumettez donc cette déclaration au vote.

M. JOURDAIN (Expert DDCT).- Qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour la déclaration qui vient d'être lue ? Unanimité. Merci.

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

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Vous nous la transmettez et nous regarderons de plus près pour vous apporter une réponse. Sachant que cette déclaration était présentée par la CGT dans d'autres CHSCT, pas exactement la même, je pense que la réponse sera globale puisque cela ne concerne pas que les agent·e·s de la DDCT. De plus, comme cela a été dit, des choses ont déjà été faites. Merci.

Le cabinet Solutions Productives étant arrivé, je propose que nous examinions le point sur l'avis sur l'arrêt de l'étude du diagnostic RPS à la mairie du 20^e arrondissement.

3. Avis sur l'arrêt de l'étude du diagnostic RPS à la Mairie du 20^e arrondissement

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Sophie Cerqueira est là aussi, nouvelle Directrice Générale des Services de la mairie du 20^e arrondissement. Je rappelle qu'à la demande des représentant·e·s du personnel, un diagnostic a été commandé pour les services de la mairie du 20^e arrondissement afin de déterminer quelles pourraient être les causes structurelles et conjoncturelles des risques psychosociaux. Cette étude a été confiée au prestataire Solutions Productives mais les agent·e·s de la mairie du 20^e arrondissement n'ont pas souhaité se

mobiliser pour s'inscrire dans les groupes de travail proposés. Je donne la parole au cabinet Solutions Productives. Ensuite, la DDCT aura une prise de parole.

Mme MARIOLLES (Solutions Productives).- Bonjour à toutes et à tous. J'étais en charge de cette démarche d'où ma présence ce jour pour vous faire un retour sur le déroulé de cette intervention. Nous avons été missionnés dans le cadre d'un marché inter-directions prévoyant différents types d'interventions, dont des interventions ayant vocation à intervenir sur des situations dites troublées.

Dans ce cadre, nous avons été destinataires d'une lettre de saisine dans la procédure *ad hoc* nous demandant d'intervenir dans le cadre de la mairie du 20^e arrondissement sur une situation qui nous a été présentée lors d'une première réunion de cadrage avec le comité de suivi paritaire qui était en charge du suivi de cette démarche. À l'occasion de cette réunion de cadrage, nous avons constitué dans la foulée une proposition d'intervention avec les éléments qui nous avaient été communiqués à cette occasion. Nous avons ensuite mis en œuvre assez rapidement une première présentation de la démarche à l'ensemble des agent·e·s au sein de la mairie du 20^e arrondissement pour laquelle nous avons eu une présence non exhaustive de l'ensemble des agent·e·s. Nous avons eu l'occasion en deux temps de présenter aux agent·e·s la démarche dans l'objectif que les agent·e·s qui le souhaitent fassent connaître leur souhait d'y participer. En effet, cette démarche reposait sur le volontariat. Suite à cette première rencontre, qui fut précédée d'éléments de communication antérieurs sous forme d'informations quant à la démarche par voie de mail en particulier, nous avons recueilli par les différents canaux prévus une seule agente qui s'est présentée comme volontaire.

En parallèle, tel que le prévoyait la démarche, nous avons conduit un certain nombre d'entretiens dits préliminaires avec les personnes transverses (l'encadrement de la mairie du 20^e arrondissement, les interlocuteurs DDCT, le service de prévention, le médecin de prévention également) pour échanger aussi sur leur vision quant à la situation et leurs attentes par rapport à cette démarche.

Ces deux sources d'informations croisées, le peu de volontaires et les éléments que nous avons recueillis au fur et à mesure, nous ont fait réunir un comité de suivi pour partager ces constats. Mettre en avant deux premiers niveaux de conclusions qui nous sont apparus à ce moment-là. Peut-être, quelque chose autour de la temporalité entre la situation qui a fait l'objet de cette demande d'intervention et puis notre intervention (il s'est déroulé environ une année) donc, forcément, les choses avaient évolué dans ce contexte. Nous étions également dans ce même temps dans une période de transition pour la mairie du 20^e arrondissement puisque les agent·e·s en particulier attendaient de savoir ce qu'il en était sur la décision à la fois sur le DGS présent et son futur remplacement, si toutefois il était confirmé que le DGS présent ne restait pas. Ces éléments de conjoncture nous ont fait reconsidérer collectivement l'objet de cette intervention à l'occasion d'un comité de suivi avant l'été. Ils nous ont fait conclure au fait que l'objet de l'intervention, pour le cadre qui est le mien (dans le cadre de ce lot d'interventions sur les situations de tension) ne recueillait pas d'écho puisque bien entendu pour travailler il nous faut une demande, une attente et des interlocuteurs qui souhaitent travailler avec nous et pas tout seul sur ce genre de sujet.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Effectivement, un changement est intervenu à la Direction Générale des Services de la mairie du 20^e arrondissement qui a modifié la situation puisque Sophie Cerqueira a été confirmée (vous faisiez l'intérim) dans ce poste de Directrice Générale des Services. La demande d'intervention souhaitée par les agent·e·s était moins présente puisque le contexte avait considérablement changé. Aujourd'hui, le CHSCT est saisi d'une décision qui serait d'acter la cessation de cette prestation qui portait sur un diagnostic dans une situation de tension alors que, manifestement, cette situation de tension n'est plus présente. J'imagine évidemment que ce sujet va susciter des interventions. SUPAP, CFTC.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Je remercie Mme Mariolles, ingénieur ergonomiste à Solutions Productives.

Tout d'abord, je souhaiterais répondre. Vous savez, Madame, j'étais adjoint administratif il y a plus de 25 ans à la mairie du 14^e arrondissement. Je me vois mal aller « tout de go » vous voir à l'époque, je pense à la Directrice Générale des Services à la mairie du 14^e arrondissement de l'époque, je n'y serais pas allé. Pourquoi ? Parce que des mairies exercent des moyens de pression. Regardez, la preuve en est, sa propre adjointe devient la Directrice Générale des Services. Tout le monde est au courant et personne ne dira rien. Ce qui est malheureux, c'est que si demain je ne fais pas la moitié de cela je sais que je vais passer en conseil de discipline. Ce qui était désolant dans cette affaire-là, sous couvert de Mme Cerqueira puisqu'il ne faut pas faire fi du passé, c'est plutôt à vous, à nous aussi de nous poser la bonne question. En effet, j'ai souvenir que nous avons prévenu, nous n'avions de cesse que de prévenir. Je ne sais pas ce qui s'est passé pour que notre employeur ne fasse rien et laisse faire et, cela n'a pas été qu'une seule fois. Cela doit servir d'exemple. C'est pourquoi je dis qu'il ne faut pas faire fi du passé. Je ne veux pas rentrer dans des guerres infantilisantes ou qui feraient acte d'immaturation autour de cette table en disant Madame, nous vous avons prévenus, nous avons dit, et pourquoi vous n'avez pas fait... Je crois que maintenant ce qui est fait est fait. Madame a raison parce qu'aussi, quelque part, c'est 70 % du problème, je pense que les agent·e·s n'ont pas trop envie de revenir dessus, mais le fait est là. Il a été dommage, et peut-être que nous nous en servons comme exemple demain lorsque vous aurez l'ensemble des représentants du personnel qui tirent la sonnette d'alarme sur une situation, une situation de liens entre individus (qui est peut-être plus grave parce que c'est ce qui touche 80 % de nos problèmes), nous avons laissé faire et nous en sommes arrivés là.

C'est le constat que nous devrions peut-être prendre en compte dans cette affaire. J'ai envie de dire, j'espère ne pas blesser, que cela nous serve à tous même nous, ici, de notre côté de la table, de leçon.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Pascal Richard-Boittiaux.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Merci. Je ne veux pas critiquer ce que vient de dire mon collègue du syndicat SUPAP, bien au contraire, il n'a pas forcément tort. Par contre, nous nous sommes aperçus d'un problème, nous ne l'avons jamais cité officiellement, mais nous savons tous duquel il s'agit. C'était ce souci-là qui gênait les agent·e·s de la mairie du 20^e arrondissement depuis des années. Effectivement, des enquêtes ont eu lieu à plusieurs reprises donc nous savons exactement ce qui s'est passé et nous savons par les agent·e·s ce qu'ils-elles voulaient, la plupart sans le dire officiellement. Maintenant, je suis voisin de la mairie du 20^e arrondissement alors en tant que représentant du personnel, mais également

en tant qu'usager, en tant qu'ami, en tant que délégué, je fréquente la mairie du 20^e arrondissement et le fait est que dès le départ du problème numéro un, tout s'est amélioré là-bas. À partir de ce moment-là, nous n'avons plus eu de plaintes officielles de la part des agent·e·s. Ils-elles ne venaient plus nous dire qu'ils-elles ne voulaient pas venir ou qu'ils-elles venaient avec la boule au ventre, qu'ils-elles venaient à reculons, je ne l'ai plus jamais entendu. Le contexte s'est amélioré. Lors des différents groupes de travail que nous avons tenus ensemble, puisque j'étais un des trois mandaté·e·s CHSCT, j'avais dit que c'était très bien que nous fassions des réunions où nous disions ce qui n'allait pas avec Solutions Productives puisque cela peut nous servir dans toutes les autres mairies. Par contre, nous nous sommes aperçu avant d'appeler Solutions Productives que des choses avaient été changées et qu'apparemment cela allait mieux.

Ce que je souhaitais, c'est que les choses qui avaient été changées et qui avaient porté de l'amélioration soient aussi notées. Je vois dans l'avant-dernier paragraphe : « *Une information sur les améliorations proposées par la nouvelle direction de l'établissement pourrait être réalisée* ». Moi, je ne voudrais pas que nous mettions « *pourrait* », je voudrais que nous mettions « *sera réalisée* ». Je tiens absolument à ce que les différents changements qui ont eu lieu depuis le départ du problème numéro un soient notés et que nous en tenions compte pour les prochaines. Je vous remercie.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Pour la CGT.

Mme VALADIER (CGT).- Vous avez eu raison, Madame, de revenir sur l'item que nous avons donné à cette demande. C'était véritablement une action en situation troublée. Nous l'avons dit, nous l'avons dénoncé plusieurs fois en CHSCT nous n'allons pas y revenir, mais nous savons qu'il y avait un problème dans cette mairie depuis longtemps. Nous n'avons toujours pas le rapport de l'Inspection Générale. Aurons-nous un jour les résultats de cette enquête ?

Pour revenir sur les agent·e·s, effectivement ce que dit David du SUPAP n'est pas faux. Les agent·e·s de la mairie, c'est difficile pour eux de parler. Dès qu'ils-elles font un geste de travers, ou un pas sur le côté, ils-elles sont tout de suite stigmatisé·e·s, c'est pour cela d'ailleurs que beaucoup partent. Il faut tout de même rappeler qu'ils-elles ont été convoqué·e·s à l'Inspection Générale pour des entretiens. Rappelez-vous le témoignage de Pascal la fois précédente qui racontait comment cela se passait avec l'IGS, c'est très inquiétant, ce n'est pas facile à vivre. Tu disais, si je me souviens bien, que toi-même, en tant que représentant syndical, il fallait être armé parce que c'était une impression de passer devant la Police. Je pense que c'était très intimidant pour les agent·e·s de commencer par cela et après de proposer une enquête (que nous avons demandée dès le départ). Je vous rappelle que nous avons demandé cette enquête-là sur la santé des agent·e·s et c'est vous qui nous aviez répondu enquête IG, nous nous n'étions pas d'accord et nous voyons ce que cela donne. Les agent·e·s ont été obligé·e·s de se retrouver dans une enquête qui les a plus inquiété·e·s que rassuré·e·s et maintenant ils ne sont plus motivé·e·s pour aller sur autre chose, car ils-elles ont du mal à voir la différence. Nous ne pouvons pas les en blâmer. Je pense qu'il faut remettre un peu les choses à leur place. Je ne pense pas que tout soit véritablement réglé même si le départ du DGS de la mairie du 20^e arrondissement a changé la donne. Maintenant, nous ne sommes pas rassuré·e·s puisque c'est quelqu'un qui reste à la Ville. Si nous l'avons déplacé pour le mettre ailleurs et que la problématique n'est pas réglée,

que va-t-il se passer pour le service dans lequel il va arriver ? Nous sommes inquiet·ète-s pour les collègues, quel·le·s qu' ils·elles soient où qu' ils·elles soient.

Ce qu'il faut rappeler, je pense, c'est que si cette enquête n'a pas fonctionné, ce n'est pas tant du fait du manque d'investissement des agent·e·s sur ce genre de thématiques, je pense que c'est la façon dont cela a été orchestré par la DDCT avec, notamment, cette volonté de passer par l'IG en amont. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Madame Cerqueira, voulez-vous dire un mot par rapport à la demande d'amendement du texte, une information sur les améliorations proposées par la nouvelle direction de l'établissement ? Cette phrase est-elle véritablement nécessaire, des choses ont-elles changé dans l'organisation du travail ? Ce serait peut-être cela qui pourrait être dit. Si vraiment des choses nouvelles ont été apportées dans votre organisation du travail, qui méritent d'être portées à notre connaissance ou si c'est simplement le fait que vous soyez arrivée et donc, qu'un changement à la tête de l'équipe a eu lieu. Ce sont des choses différentes.

M^{me} CERQUEIRA (Experte DDCT).- Ce que dit M. Richard-Boittiaux, c'est que nous avons eu le débat avec tous les représentants syndicaux, le cabinet et les membres de la DDCT. Nous avons mis en place des dispositifs d'amélioration de services, notamment sur l'état civil qui était un des sujets, et du travail en collaboration entre les autres services. Là aussi, en termes de temporalité cela s'est passé à ce moment-là, pendant la période d'intérim, et je pense que c'est ce dont M. Richard-Boittiaux a parlé puisque nous avons eu beaucoup de réunions de travail ensemble. Cela a été évoqué par les agent·e·s, des modifications dans la façon de faire ont été apportées et aussi la création du film en cohésion de l'équipe.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Suite éventuellement au vote de cet avis du CHSCT, nous pourrions nous mettre d'accord sur le fait que vous seriez sollicitée pour nous informer par un petit document sur les modifications apportées dans l'organisation du travail à la mairie du 20^e arrondissement pour que l'ensemble du CHSCT ait connaissance de ce qui s'est passé suite à ces différents évènements. Pour clore ce dossier, Madame Jeannin pour la CFDT.

M^{me} JEANNIN (CFDT).- Je rejoins mon collègue de la CFTC et je vous remercie, Madame, si nous avons un petit écrit. Il serait intéressant aussi d'avoir un comparatif avant/après. Parce que mettre des choses de réorganisation c'est bien, mais nous devons pouvoir quantifier la différence du mieux-être au travail. Je pense qu'il faut un document avec des comparatifs, sans citer, mais avoir une vision globale. Pour tel service, telle chose a été changée. C'est avoir une vision plus pointue et peut-être que cela apportera des réponses à tout le monde ici présent et à vous aussi.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Monsieur Richard-Boittiaux.

M. RICHARD-BOITIAUX (CFTC).- Ce que je voyais dans cette phrase aussi est : « *sera réalisée à destination des représentants du personnel et des autres mairies* ». C'est ce qui me plaît, car je sais, de source sûre pour l'avoir vécu, que chaque mairie travaille dans son coin. Le 20^e arrondissement l'a fait parce qu'il y avait une obligation, je sais que dans le 12^e arrondissement, a priori, certains services se réorganisent, le 19^e arrondissement l'a fait. Or, le 19 et 10 se promenaient ensemble et ils faisaient leurs petites améliorations ensemble. C'est bien, mais pourquoi ne pas travailler l'ensemble des mairies des 20 arrondissements ?

C'est cela le problème. Nous avons de bonnes solutions dans le 20^e arrondissement, pourquoi toutes les mairies ne pourraient-elles pas s'en inspirer ? Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. SUPAP.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. J'aurais une remarque et un remerciement. Je commencerais par le remerciement parce qu'il faut aussi penser à l'avenir. Je voudrais remercier Madame la Directrice Générale des Services d'être venue parce que je pense que tous ces moments n'ont pas dû être faciles à vivre pour vous. Notre organisation syndicale, parce que c'est du travail, ce n'est pas facile, ne croyez pas Madame la Directrice Générale que nous sommes là pernicieusement tapis dans l'ombre, nous allons faire en sorte de tout aille au mieux, pour vous, pour la mairie du 20^e arrondissement parce que nous le devons, parce que vous restez aussi une agente de la Ville. Ce n'est pas facile, je me mets à la place de Madame.

Sur une remarque de notre organisation syndicale, nous n'avons pas la science infuse, mais il aurait été intéressant certes de faire une enquête sur les agent·e·s en poste avec tous les risques que cela comporte mais aussi de faire une petite enquête nous amenant de la matière et du volume sur les gens qui sont partis, qui ont peut-être plus de facilité à parler et qui eux, peut-être, auraient dû être écoutés. N'oublions pas le mal sous-jacent des agent·e·s qui sont là et qui travaillent à la mairie du 20^e arrondissement, mais il y a ceux·celles aussi qui sont parti·e·s et qui sont parti·e·s pour les raisons qui sont les leurs. Je vous remercie de votre écoute.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Dernière prise de parole sur ce sujet, la CGT.

M^{me} ALBERT (CGT).- Dans le document présenté, nous avons vu des éléments sur les problématiques d'accueil en général en mairie du 20^e arrondissement donc il faudrait peut-être revenir là-dessus. Nous avons eu des échos (alors vous allez dire que ce n'est pas la DDCT, mais ce sont quand même des agent·e·s qui travaillent au sein de la mairie) en termes de surcharge de travail et de stress d'agent·e·s de nettoyage. C'est un vrai point dans cette mairie et il faudra sûrement le travailler.

J'ai des questions par rapport à l'employeur, qui nous intéresse du point de vue des mandaté·e·s CHSCT, parce qu'il nous est dit que tout va mieux depuis le départ d'un responsable. C'est écrit, cela veut dire qu'une personne seule peut pendant des années créer un climat mettant du mal-être, et qu'il suffit qu'il parte pour que cela s'améliore. En termes d'organisation du travail, j'avoue que cela me questionne beaucoup. C'est possible qu'il y ait un conflit ou une difficulté avec une personne, *a priori*, il y a aussi de l'organisation du travail qui joue, car cela veut dire que les choses peuvent être faites dans un lieu de travail avec 80 agent·e·s sans que personne ne se doute de rien malgré les alertes lancées depuis des années et nous réfléchissons à éviter que cela se passe en termes d'organisation du travail et de prévention. Ainsi, cela m'interroge beaucoup d'autant plus que la mobilité de l'individu, si nous croyons que ce n'est lié qu'à lui, il faudra tout de suite aller voir la DEVE pour voir dans son futur service comment faire un travail de prévention. J'ai deux demandes par rapport à l'employeur. Quels sont vos enseignements sur l'apaisement qu'il y a à la mairie du 20^e arrondissement ? Que pouvez-vous en tirer comme enseignement pour la suite ? Pour moi, c'est vraiment important.

Je reviens à l'importance de nous tenir informé-e-s des préconisations et des améliorations en cours, tout à fait, en remerciant en effet la nouvelle organisation du travail. Je rejoins tout à fait ce qu'ont dit les mandaté-e-s juste auparavant. J'ai une autre question, comment l'employeur, Madame Véron, allez-vous redonner confiance aux agent-e-s une fois les enquêtes passées ? Comment ? Là, nous ne tirons aucun enseignement, et moi, dans les enseignements que je peux retirer depuis que nous sommes à la DDCT en tant que mandaté-e-s, c'est que le nombre de fois où lorsque nous vous alertons vous mettez beaucoup de temps avant de nous écouter, vous nous mettez des cabinets différents de celui que nous vous avons proposé et cela nous fait perdre six mois. Ici, vous lancez une enquête IG, là vous dites le droit d'alerte ce n'est pas comme ça. Vous rendez-vous compte du temps que nous perdons et vous rendez-vous compte, pour les agent-e-s, du temps que nous perdons pour leur santé et leurs conditions de travail et pour nous ?

Nous continuerons à dire, c'est notre mandat, que vous essayez de nous écouter tout de suite, sans attendre un an. Ce type de travail y compris. Vous avez fait votre travail, certes, mais vous êtes passé par des marchés publics pour ne pas perdre d'argent. D'accord, mais au bout d'un an ! Combien cela vous a-t-il coûté d'ailleurs ? Si vous nous aviez écouté depuis le début, nous n'aurions pas perdu cet argent, Monsieur Guichard, parce qu'en l'occurrence cela fait longtemps que nous vous alertons sur ce sujet-là. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Nous allons tenir compte des différentes observations dans l'avis que nous allons soumettre au vote. Nous allons indiquer qu'une information sur les améliorations proposées par la nouvelle direction de l'établissement sera réalisée à destination des représentant-e-s du personnel, mais aussi des autres mairies afin de capitaliser les mesures positives. Les personnels de la mairie du 20^e arrondissement seront avisés de la décision et il leur sera rappelé que les canaux de communication habituels, en termes de santé et sécurité au travail, restent ouverts (registre, représentant-e-s du personnel, bureau de prévention des risques, médecine préventive, service d'accompagnement). Nous allons soumettre cela au vote.

M. JOURDAIN (Expert DDCT).- Pour l'avis proposé de stopper le diagnostic RPS à la mairie du 20^e arrondissement, qui ne souhaite pas prendre au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour l'arrêt ? CFTC, CFDT, UCP, UNSA, SUPAP-FSU. Qui souhaite voter contre l'arrêt ? Personne. Qui souhaite s'abstenir ? CGT. Merci.

	VOTE						Total
	Nombre de voix						
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :		1	1	1	1	1	5
Contre :							
Abstention :	3						3

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci Madame Cerqueira, merci au cabinet Solutions Productives. Nous passons maintenant à la communication sur la prévention des risques qui appelle un vote.

4. Communication sur la prévention des risques

4.1 Avis sur le Document Unique (DU) de la direction

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Je rappelle que pour répondre à ses obligations légales, la DDCT poursuit l'élaboration et la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels. Le Document Unique vous a été présenté de façon détaillée lors d'une commission CHSCT dédiée à ce sujet le 11 octobre dernier, afin qu'il y ait un travail en amont de ce CHSCT sur ce document. Je donne la parole à Marina Sileny, adjointe à la cheffe du BPRP pour présenter le travail réalisé sur ce point.

M^{me} SILENY.- Merci, Madame la Présidente. Comme vous avez pu le constater, le Document Unique est conséquent. Il a demandé beaucoup de travail au BPRP. Nous avons présenté ce travail en commission vendredi dernier. L'armature de celui-ci est celle qui avait été décidée lors du CHSCT du 1^{er} octobre dernier. Il reprend les risques de la direction, l'évaluation des risques et leur cotation par unité de travail métier, et également une unité bâimentaire. C'est-à-dire que nous n'avons pas pris les fonctions et les postes des agent-e-s tels quels, nous avons essayé pour les métiers de définir ce que nous appelons des groupes d'exposition homogène c'est-à-dire des types d'activités semblables et qui exposent les agent-e-s à des risques similaires. Pour les unités bâimentaires, nous avons essayé de prendre en compte les risques concernant chaque site de la direction et nous avons augmenté sensiblement la liste des sites qui ont été couverts par le Document Unique (la version de l'année dernière se concentrait sur une série de sites pilotes localisés pour leur grande majorité dans le 12^e arrondissement). Là, nous avons pris en compte toutes les mairies, toutes les Maisons de la Vie Associative et Citoyenne et toutes les Equipes de Développement Local.

La partie évaluation des risques pour les métiers a été approfondie. Toutes les unités de travail ont été revues, rebalayées, nous avons mis à jour les risques. Pour certaines unités, nous nous sommes aperçus qu'elles étaient soit insuffisamment définies soit qu'elles avaient besoin d'être réévaluées complètement, c'est notamment le cas de la mairie mobile. Nous avons ainsi reformulé les risques, enrichi ce qui vous avait été présenté. Sur les risques métiers, tous les risques sont pris en compte : les risques physiques comme les risques psychosociaux. À savoir, les risques psychosociaux ne sont pas cotés parce qu'ils introduisent de tels éléments de subjectivité qu'il est pour le moment impossible, et c'est la position de la Ville, de définir la possibilité d'émergence de ce risque-là pour un agent-e qui exercerait tel métier. Pour la sécurité bâimentaire, comme je vous le disais, nous avons largement étendu la liste des bâtiments couverts par le DU. Nous en avons encore quelques-uns à prendre en compte. Nous avons essayé de procéder intelligemment en prenant en compte les risques et les données que nous avons pu observer à l'occasion des différentes missions du BPRP pour tous les bâtiments. Que ce soit les visites CHSCT avec vous, que ce soit les visites de commissions de sécurité avec le bureau patrimoine et du bâtiment, que ce soit les études documentaires que nous pouvons être amenés à effectuer soit par l'analyse de documents

de travaux, les retours sur les registres santé et sécurité qui impactent la partie métier aussi ou alors lorsque nous accompagnons la MISST dans ses visites sur nos équipements.

Nous n'allons pas nous appesantir plus longtemps sur ce gros document. Je voudrais simplement finir en vous présentant les grandes évolutions que nous prévoyons pour l'année prochaine puisque nous sommes conscients que c'est un document qui est perspectif et que l'évaluation des risques c'est quelque chose qui n'est jamais terminé. Là, c'est le document tel qu'il est aujourd'hui, mais depuis son élaboration il a déjà évolué puisque nous avons rencontré d'autres mairies, nous avons pris des informations sur d'autres unités métier et nous comptons continuer. Notamment pour la partie métier, en introduisant un travail plus collectif et plus concerté, non seulement avec vous, mais aussi avec les agent·e·s qui le souhaiteraient pour être représentatif·ve·s de leur unité métier. Pour la sécurité bâimentaire, nous continuons cette évaluation approfondie avec les sites eux-mêmes et en introduisant les salles polyvalentes. Nous prévoyons également de créer une section qui n'existe pas encore aujourd'hui, mais qui nous paraît importante. Elle concernerait ce que nous avons appelé pour l'instant des facteurs aggravants des risques déjà présents dans les autres sections métiers et bâimentaires. La canicule, par exemple, ou le grand froid ou d'autres facteurs ne sont pas nécessairement liés à l'activité métier ou au bâtiment, mais ils impactent les deux. Raison pour laquelle nous aimerions les introduire et voir de quelle manière ils peuvent aggraver les risques déjà identifiés. C'est évidemment un des points importants à développer. Nous devons approfondir la communication sur le Document Unique à l'attention de vous, certes, des sites et aussi des agent·e·s et les groupes de travail nous permettront de le faire. Les groupes de travail ne toucheront probablement qu'une infime minorité des agent·e·s et nous sommes conscients de devoir nous améliorer sur ce point pour que chacun puisse s'emparer de ce document.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. En réaction à cette présentation ; Madame Jeannin, le SUPAP, Monsieur Schirmer, la CGT et Monsieur Cassius.

M. CASSIUS (UNSA).- Madame la Maire, je vous remercie de m'avoir laissé la parole en premier. Je voudrais saluer le travail fait par le BPRP dans ce DU, c'est un travail immense et je l'en remercie. Je voudrais aussi attirer votre attention sur l'atelier de reliure en page 54. Sur la qualité du travail réalisé, son utilité aussi et sur les précautions à prendre dans le domaine des risques psychosociaux pour les employés de l'atelier de reliure. Par le passé, j'ai entendu des rumeurs sur la survie éventuelle de l'atelier de reliure et je voudrais donc attirer votre attention sur la nécessité de cet atelier et le savoir-faire qu'ils ont développé et que nous ne retrouvons pas forcément chez des prestataires externes.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Madame Jeannin.

M^{me} JEANNIN (CFDT).- Je voulais revenir sur ce que vous proposiez, Madame Sileny, création d'une section facteurs aggravants des risques. Je trouve l'idée très intéressante dans la mesure où nous pouvons classifier ou classer, je ne sais pas quel est le terme, les facteurs aggravants hormis bien évidemment la canicule, des situations exceptionnelles. Moi, je constate en tant qu'usager·ère, qu'en tant qu'employé·e de la Ville, une recrudescence des incivilités et je pense aux agent·e·s à l'entrée des mairies, rue Lobau, qui sont dans les services d'arrondissement, confronté·e·s à des populations pas toujours très patientes. À mon avis, il faut se pencher sur ce problème parce que cela va devenir de plus en plus

prégnant et de plus en plus important. Les agent·e·s vont délaïsser ces métiers de contact direct avec les usager·ère·s, car il n'y aura plus la possibilité soit de se protéger, soit de répondre. Nous savons bien qu'à partir du moment où nous payons des impôts nous avons tous les droits et c'est ce que nous constatons, c'est un vrai irrespect des gens qui travaillent dans tous ces services.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Le SUPAP.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Nous avons rappelé l'historique du Document Unique à la Ville de Paris qui restait figé, sclérosé alors que les métiers évoluaient. Cela, pendant une dizaine d'années alors qu'il y a une obligation contractuelle de l'employeur. La version mécanique qui fut mise en place à l'époque ne permettait pas ces évolutions donc la Ville de Paris s'est appuyée sur les nouvelles technologies. Grâce à M^{me} Sileny, j'ai bien compris que nous n'utilisons plus EXCEL maintenant. Merci aussi à tout le BPRP et M^{me} Sileny de cette présentation.

Cela nous a amené à beaucoup de réflexions. La première c'est qu'évidemment un Document Unique fait trop rapidement nous fait dire que ce serait un mauvais Document Unique. Ainsi, en termes de temporalité quand il est long, c'est qu'il est bien étudié. Le deuxième point qui est bénéfique, c'est que les agent·e·s y soient associé·e·s. Là, c'est peut-être aussi un « truc et astuce » en termes d'information parce qu'il ne faut pas qu'il reste lettre morte, c'est un peu comme quand nous demandons aux gens s'ils savent qu'ils peuvent intervenir (par exemple par une fiche ESPRI lorsque nous nous faisons agresser). Nous parlons de Document Unique, cela vient et repart pour qu'il puisse rester vivant et il faut de temps en temps le rappeler aux gens. Que cela devienne un *vade-mecum* parce que c'est aussi potentiellement une source sur laquelle ils-elles peuvent se pencher lorsqu'une action est à mener puisqu'ils sont établis par cœur de métiers, segments d'activité, sous couvert de ces Messieurs, Dames.

Je voudrais rebondir enfin sur les propos de ma camarade quant aux facteurs aggravants. Nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir donné du volume et de la matière. Nous vous avons donné un exemple très concret avec la canicule. Nous sommes content·e·s d'en discuter aujourd'hui, de le voir évoluer, car durant des années je parlais de latence. Par contre, nous imaginons difficilement les agent·e·s se l'approprier. Comment faire pour qu'ils-elles se l'approprient et que ce document ne reste pas vain, que cela reste lettre morte dans un tiroir et que plus personne ne s'y réfère, et que dans deux ans nous ayons à revenir expliquer aux gens ce qu'est un Document Unique ? Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Je vais passer la parole à M. Schirmer, mais peut-être qu'il faudrait un document correspondant plus à la réalité du travail tel qu'il est vécu par les agent·e·s. Que ce soit un document qui décrit et emploie des mots qui parlent de leur quotidien de travail, je pense que c'est plus facile de s'en saisir même si ce n'est pas suffisant parce qu'il faut faire plus de communication. Cette modernisation, cette mise à jour du document m'amène à penser que nous avons plus l'impression, en tant qu'agent·e·s, d'avoir à faire à quelque chose qui correspond réellement à ce dont nous avons besoin qu'un document très administratif un peu dépassé dans lequel nous ne nous reconnaissons pas et que nous utilisons avec encore moins de facilité. Merci pour tout ce travail fait sur ce document. Maintenant, l'enjeu est bien que les gens s'en servent. M. Schirmer.

M. SCHIMER (UCP).- Pour corroborer tout ce qui vient d'être dit autour de cette table et pour insister sur le travail que nous avons fait en commission, il ne faut pas être au service du Document Unique, c'est lui qui doit être au nôtre. C'est toute la difficulté, le piège à éviter même si techniquement, maintenant, nous avons fait un inventaire exhaustif, ce qu'il faut saluer, c'est un travail remarquable. Nous essayons de repérer et de signaler tous les dangers qui pourraient survenir dans le quotidien de nos agent·e·s. Il ne faut pas que le DU devienne un outil mécanique, il faut le faire vivre au travers des personnels qui travaillent au quotidien, ne pas tomber dans ce travers qui fera qu'il faille rendre la copie donc que nous allons tous nous y pencher. Il faut le faire vivre et, l'essentiel, c'est ce que nous avons dit en commission, il faut vraiment animer le réseau jusqu'au niveau des agent·e·s qui doivent à chaque fois que nous en avons besoin mettre à jour ce document et le partager. C'est le plus dur. Je pense qu'animer ce réseau-là sera le plus difficile après avoir bien entendu réalisé l'inventaire. Je vous remercie.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Pour rebondir sur l'aspect, certes, très travaillé du document, cela ne doit pas nous faire pour autant oublier des conditions de travail dégradées. Pour ma part, je n'étais pas à la commission, j'aurais aimé un lexique en début de document, je l'ai longtemps cherché et il est tout à la fin. Nous n'y trouvons pas non plus la légende sur les indices d'évaluation alors que quand j'étais à la DICOM cela était spécifié. Vous avez expliqué pourquoi les RPS n'étaient pas côtés, est-ce la même chose pour les nuisances sonores, les risques liés aux bruits qui ne sont pas évalués non plus ? Et quid du diagnostic RPS du centre d'appel à la DICOM et du plan d'action qui avait été transmis à l'époque ? Je n'ai pas l'impression d'y retrouver les préconisations.

M^{me} VALADIER (CGT).- Pour compléter ce que disait M^{me} Bonvarlet, effectivement, ce fameux DU nous en avons entendu parler depuis début 2015 avec cette partie bâtimentaire et cette partie métier, qui est une bonne chose. Cela a mis quatre ans à aboutir et nous sommes ravi·e·s qu'il soit finalisé, mais effectivement comme disent les collègues ce n'est pas le tout, il va falloir le faire vivre. Au niveau des métiers évalués, il manque la régie et je pense que c'est compliqué, car ce sont des métiers qui sont à double casquette, entre la DDCT, la caisse des écoles (en plus avec deux hiérarchies, la DDCT et la DRFIP). Ce sont donc des agent·e·s qui ont besoin véritablement que nous nous penchions sur leur situation. Je pense qu'il faut que nous les retrouvions.

Lorsque je parlais du plomb précédemment, je vais revenir sur ce que nous disions, c'est quelque chose que nous devons insérer dans ce DU. Il est précisé : « *Il incombe à chaque agent·e d'être attentif, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, à sa sécurité et à sa santé ainsi qu'à celle d'autres personnes concernées du fait des actes ou des missions de travail* ». Le BPRP agit pour permettre aux gens d'obtenir des informations, les formations utiles à cette fin. Pour rappel, je vous le dis clairement, les agent·e·s dans les mairies d'arrondissement ne savent même pas ce qu'est le DU. Nous avons déjà eu énormément de mal à leur expliquer ce qu'est le registre SST et à ce qu'ils s'en saisissent donc, le DU, cela me paraît être le niveau au-dessus. Effectivement, dire que dans les services nous allons le diffuser je pense que ce n'est pas suffisant. Je pense qu'il faudrait des réunions d'information de la part du BPRP sur site pour expliquer véritablement quel est l'enjeu, en quoi cela peut avoir un intérêt, car il faut montrer que cela peut avoir un intérêt pour les agent·e·s sinon ils-elles ne vont pas s'y attacher. Pour les RPS, notés en page 164, nous disons qu'ils peuvent être étendus aux responsabilités, aux missions d'encadrement, à la charge de travail et à la

gestion des dossiers. Je pense aussi à un certain type de management. Il ne faut pas oublier que les RPS peuvent provenir du management.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Ce sont des choses que vous avez dites en commission préalable ?

M^{me} VALADIER (CGT).- Non.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- C'est pour cette raison que ce type de commission est utile parce que là, nous n'allons pas tout redétricoter ou réécrire le document.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je ne redétricote pas, j'explique des choses. Attendez, tout le monde à eu un droit de parole moi aussi j'explique des choses qui pourraient être un facteur d'amélioration, tout simplement. Sinon, je pense que c'est un bon document et que cela permet d'avancer, mais comme nous le disons il va falloir avancer pour que les gens s'en saisissent. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Madame Sileny.

M^{me} SILENY.- Je vous remercie de nous avoir remerciés, mais je remercie plus particulièrement Agnès Dutrevis et Samy Fayali qui sont à mes côtés parce que ce sont eux-elles nos expert·e·s DU au niveau du BPRP. Le travail que vous avez dans le dossier est essentiellement le leur, même si nous les avons accompagné·e·s. Merci à vous deux donc.

Sur la question de mieux communiquer aux agent·e·s, de diffuser cette culture du DU, comme je le disais précédemment nous en sommes tout à fait conscient et nous allons essayer de développer en 2020 des actions en ce sens pour améliorer les choses. Je pense que nous n'aurons jamais une couverture de 100 %, mais nous nous fixons un objectif, je pense atteignable, de l'améliorer sensiblement. La plupart des cadres techniques, qui sont en général référents bâtimentaires et aussi souvent relais de prévention, s'emparent vraiment de cet outil. Certains font vraiment le relais dans leur mairie, et ce, dès qu'ils ont commencé à travailler avec nous sur l'approfondissement des risques sur leurs sites. Des choses se mettent déjà en place de ce point de vue-là.

Sur la question des incivilités nous avons une commission incivilité qui va se tenir très bientôt, début décembre, où nous vous invitons chaleureusement à y participer parce qu'elle a été prévue avec les représentant·e·s du personnel, parce que vous aviez déjà remonté à d'autres instances ce souci-là et nous sommes tout à fait conscients que cela peut être un facteur aggravant pour les métiers qui reçoivent du public. Je pense qu'Agnès l'a probablement mis dans les unités métiers concernées, agent·e·s d'accueil avec accueil du public.

Sur toutes les autres questions concernant les RPS, que ce soit au 3975, les questions de management qui peuvent causer du RPS ou l'inverse, peut-être plus rare, mais cela existe aussi, même si cela fait partie du risque métier de l'encadrant. Il ne faut pas oublier que nous avons un plan d'action RPS qui vient à la prochaine séance de CHSCT et qui est une annexe de ce DU spécialement dédié aux mesures de la direction. S'y trouvent aussi les plans d'action spécifiques aux services qui en ont eu un, les services politiques de la ville ou le 3975 effectivement et nous sommes preneurs, probablement dans une commission DU qui pourrait avoir lieu l'année prochaine ou à l'occasion de groupes de travail sur les métiers ou

sur les bâtiments, de vos suggestions d'amélioration, de prise en compte d'un risque que nous n'aurions pas forcément identifié ou mesuré. En effet, une partie du plan d'action dans le Document Unique pourrait être prise ou suggérée dans le cadre d'un plan d'action.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci pour ces précisions. Nous allons passer au vote. Sur le Document Unique, l'avis du CHSCT.

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

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

4.2 Communication sur le Bilan de prévention

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Il permet d'établir la situation générale en matière de santé, de sécurité des conditions de travail et surtout de pointer les actions réalisées dans le cadre du programme de prévention annuel. Marina Sileny, vous avez de nouveau la parole.

M^{me} SILENY.- Je ne vais pas prendre le document dans son intégralité parce que le temps est un petit peu compté. Le bilan de prévention reprend l'ensemble des actions menées soit en termes techniques, soit en termes organisationnels, soit en termes humains d'informations de formations par la direction pour essayer d'améliorer le niveau d'évaluation des différents risques qui peuvent se présenter.

Le programme de prévention 2019 comportait dix axes. Certains sont pluriannuels : les actions ne sont pas finalisées et vous allez en retrouver une partie dans le programme 2020. Les trois principaux, qui ont mobilisé le plus le BPRP et qui ont peut-être plus d'impact aussi sur les agent-e-s, concernaient le DU présenté précédemment, la prévention des TMS sur lesquelles nous avons développé cette année un certain nombre d'actions et notamment des sensibilisations avec le Service de Médecine Préventive. Elles nous ont permis de couvrir au moins cinq mairies à cette date. Plan à continuer en 2020. Le plan d'action de prévention des inaptitudes liées aux TMS qui a permis de financer un certain nombre d'équipements et toute autre forme de formation que nous avons organisées cette année : conférence au mois d'avril et deux formations dédiées aux TMS mises en place. C'est un sujet bien pris en main, il commence à être assez bien maîtrisé. Cette culture TMS, même auprès des agent-e-s, commence à infuser puisque mes deux collaborateurs de gauche sont aussi intervenus à la demande soit pour voir des agent-e-s qui avaient besoin d'un réglage de leur poste de travail, soit pour voir des services qui souhaitaient avoir une évaluation de leurs installations.

Enfin, nous avons aussi beaucoup travaillé cette année, au moins en sous-direction des ressources, sur la question de la prévention des risques psychosociaux. C'est vrai que les actions qui ont été mises en place, pour la mairie du 20^e arrondissement et celle qui est en cours pour le SEII, ont occupé pas mal de temps. Les bilans et les actions entrepris dans le cadre des différents plans de prévention RPS vous seront présentés lors du prochain CHSCT. C'est bien en cours.

Je reviens sur une question posée précédemment par la CGT sur le fait qu'il n'y avait pas eu spécialement de point sur l'action menée pour le SEII dans son projet d'accompagnement de projet de service. Ce n'est pas du tout parce que nous n'avons pas d'informations ou que nous cherchons à les masquer, c'est simplement parce que le projet de service devait être finalisé pour la fin de cette année et il le sera. Cependant, à mi-septembre ils n'en étaient encore que dans les groupes de travail de la deuxième phase. Là, ils-elles font leurs conclusions, ce n'est pas compatible avec les délais de transmission de projet de service finalisé. C'est vraiment cela, ils-elles sont en cours de travail, cette démarche implique vraiment tous les agent·e·s du service. Ils-elles participent vraiment intensément et nous ne voulions pas les perturber par une émission de documents qui n'aurait peut-être pas été représentative du travail d'investissement qui est en cours. Un des autres axes qui vous intéresse particulièrement, c'est la reprise des commissions du CHSCT. Je me fais le porte-parole du BPRP pour dire que nous avons un planning vraiment chargé en cette fin d'année, mais que nous souhaitons vivement votre présence parce que c'est important pour nous de pouvoir travailler avec vous.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Je prends les prises de parole ou peut-être que nous pouvons enchaîner sur l'année 2020 et nous ferons un débat global sur les deux points. Sur ce point, Madame Calmels, vous avez la parole.

4.3 Avis sur le Programme de prévention 2020

M^{me} CALMELS.- Merci, Madame la Présidente. Le programme de prévention défini pour 2020 comprend 5 grands thèmes pluriannuels. L'amélioration de l'information en santé-sécurité dont nous avons parlé précédemment avec les DU et des espaces de travail. La prévention des troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux ainsi que le développement de la culture de l'évacuation et des secours. Pour tous ces axes, des actions se poursuivent comme, par exemple, le travail sur le Document Unique, les sensibilisations et l'achat de matériel pour réduire les TMS.

Là, vous voyez que ce sont des actions déjà en cours, mais la définition de ces actions est différente d'une année à l'autre. La réflexion en cours pour réduire les incivilités, dont Marina parlait tout à l'heure puisqu'une commission est prévue à ce sujet-là, est évidente. La poursuite du plan d'action pour lutter contre les risques psychosociaux que nous présenterons au prochain CHSCT. Une commission aura également lieu sur ce sujet. Tout ce qui concerne l'aménagement et les mises aux normes des locaux, cela ne se fait pas en une année, de fait, cela se répercute d'année en année. Cette année, le programme met l'accent sur la prévention des addictions puisque nous avons la conférence le 4 octobre où nous recherchons des volontaires pour être référent·e·s addictions, et aussi pour participer à un atelier théâtre avec une représentation le 10 décembre sur ce sujet-là. Ensuite, sur le

développement, des formations en santé-sécurité au travail pour certains profils métier qui est assez nouveau dans ce programme de prévention. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. L'intervention porte sur le bilan et la projection 2020. Le SUPAP, la CGT.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente, merci au BPRP et à sa cheffe de service pour la présentation. Nous avons lu et listé les pistes sur lesquelles vous souhaitez axer votre programme de prévention en 2020. Intéressant sur la prévention des addictions peut-être, très rapidement entre nous, parce que vous aviez des remontées comme cela de problématiques qui font suite à des addictions ? Non, d'accord. Je suis désolé, cela peut être intéressant. Ce que je vais dire c'était le point d'avant. Je souhaitais dire à Madame la Présidente quant à l'axe sur la médiation individuelle des conflits qu'il n'y aurait dans ce cas qu'une des directions. Je rappelle que normalement les critères voulus par le maire de l'époque étaient un acte de maturité et neutralité. Nous avons précisé en central que cela devrait couvrir l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et des directions. Pourquoi ? Parce qu'il y a peut-être à l'échelle de la Ville, ce n'est pas endémique à la DDCT ou ailleurs, un problème d'information. Demandez à la mairie du 20^e arrondissement s'ils ont connaissance de la médiation individuelle des conflits, par exemple, avant tout ce qui s'est passé. Je reste persuadé que sur 100, peut-être un ou deux vous aurait dit être au courant de cela. Voilà pourquoi je repense à l'information, à l'intra Paris, au Document Unique, aux procès-verbaux des instances, au nom des gens qui sont médiateurs, dans quelles conditions le sont-ils. Je pense intéressant de revenir une ou deux fois par an sur ces choses-là. Les serre-files, ceux qui peuvent assister les gens en cas de nécessité que ce soit d'assistance à la personne ou d'incendie, nous manquons cruellement d'information. Tout à l'heure, je parlais de la fiche ESPRI, demandée aux gens qui se sont fait agresser en mairie, neuf sur dix vous diront qu'ils ne savaient même pas que cette fiche existait. Nous l'avons vu dans trop de directions, cela peut-il être un axe de travail pour la DDCT ? Je crois que l'information peut être un bon vecteur pour faire fonctionner toutes ces choses-là. Je vous remercie.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Madame Valadier pour la CGT.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je vous remercie. Concernant ce bilan, déjà, un petit rappel. Bilan axe 9, vous nous parlez de la mise en place du DATI, pour rappel nous à la CGT nous nous sommes opposé·e·s au travail isolé quel qu'il soit et le DATI nous en avons vu les effets, notamment dans certaines situations ailleurs à la Ville. Véritablement, nous devons chercher à réfléchir sur l'élimination de ce risque, ce serait une bonne chose. Nous parlons d'achat de fauteuils, nous sommes ravi·e·s, nous en attendons dans notre mairie. À propos d'achats, c'est un petit peu le bémol que nous allons mettre sur ce programme, nous ne parlons d'argent qu'une seule fois, ce n'est pas un gros mot l'argent. Quand c'est bien utilisé, au contraire, nous sommes plutôt pour. Cela concerne les crédits pour les défibrillateurs à hauteur de 46 000 euros. Pour vous rappeler l'article 49 du décret, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établit à partir de l'analyse prévue de l'article 39 du présent décret du rapport annuel, il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions qui lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Or, cela, c'est ce que nous n'avons pas et cela nous pose un problème. Dire que beaucoup de choses sont faites pour la sécurité au travail nous

l'entendons, d'accord, mais, nous, ce que nous voulons c'est savoir réellement combien cela coûte et effectivement quel est l'argent mis par la direction dans ces formations et tout ce qui concerne la santé sécurité au travail. C'est pourquoi nous ne voterons pas pour ce plan, nous allons nous abstenir parce que pour nous il manque cette donnée essentielle, qui nous permet de plus d'avoir un suivi au fil des ans, sur combien est dépensé en SST à la DDCT. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Madame Jeannin pour la CFDT.

M^{me} JEANNIN (CFDT).- J'avais deux questions concernant les formations sensibilisation à la gestion du risque lié à l'utilisation de produits. Je vois que seul·e·s les encadrant·e·s sont concerné·e·s par cette formation. La deuxième c'est par rapport à ce que vous annonciez sur le réseau de relais addictions. Nous aimerions avoir des clarifications sur qui va rentrer dans cette formation, si tout le monde est concerné, si tout le monde peut candidater ou si c'est uniquement une formation destinée à une certaine catégorie de personnes. Savoir aussi si la question de la confidentialité par rapport à l'addiction, quelle qu'elle soit, sera bien respectée dans cette formation et que les gens seront informés du devoir de réserve obligatoire.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Je voulais revenir sur les propos de ma collègue de la CGT, sur le financement. Je me demande pourquoi nous ne pourrions pas mettre cet avis au prochain CHSCT puisque vous avez dit, Madame Véron, que vous pensiez qu'il y aurait peut-être un CHSCT avant la fin de l'année. Cet avis, en tenant compte de l'amendement de la CGT qui demande le financement. Aujourd'hui, nous n'avons pas les financements, nous n'allons pas nous prononcer. Je vous remercie.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. En page 66, l'axe 9, la mise en place du système DATI. Je voudrais faire un rappel sur l'aspect Légifrance qui est très clair à ce sujet, c'est pour cela que nous avons travaillé d'autres sujets dans d'autres directions. Alors, c'est difficile à la Ville de Paris parce qu'ils sont très branchés DATI et nous pas du tout, nous préférons travailler sur le Code du travail qui dit de d'abord solutionner le problème : mettre une deuxième personne. Si l'employeur ne peut pas mettre une deuxième personne, c'est à justifier, de prendre des solutions palliatives, en d'autres termes le DATI. La question de notre organisation est de savoir si, pour les agent·e·s qui seront isolé·e·s, vous pouvez nous justifier que vous n'avez pas d'autre solution que de les laisser seul·e·s. Ou bien, avez-vous la possibilité d'y mettre une deuxième personne ? C'est plus humain. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Nous pouvons répondre.

M^{me} CALMELS.- Je vais commencer par le DATI. Le Service de Politique des Préventions fait partie d'une des études transverses sur le travail isolé. Nous attendons leurs conclusions puisque nous avons référencé les métiers concernés et notamment le métier de gardien·ne. Là, les mesures organisationnelles ont des limites. Pour tous les autres, la priorité c'est de travailler sur l'organisation plutôt que sur de l'équipement.

Sur les coûts liés aux bilans et programmes : par rapport aux bilans, nous vous présentons les dépenses en SST. Je pense que là-dessus nous n'avons pas le coût qui a été engagé par rapport aux conférences ou aux formations, mais peut-être qu'après nous pouvons le développer. N'empêche que vous avez déjà ces éléments-là. Quelles sont les dépenses

réalisées dans l'année pour la prévention en santé-sécurité au travail et en effet, certes, dans le programme cela n'y est pas encore.

Concernant les addictions, le SAM pourra lors de son intervention vous répondre puisque c'est travaillé au niveau de la Ville et non, il n'y a pas eu de recrudescence d'addictions particulières. Cependant, ce travail étant engagé au niveau de la Ville, la DDCT a tenu à participer pleinement à ce travail-là et à le diffuser au sein de ses équipements, même si nous ne savons pas pointer où sont les problématiques. Nous restons évidemment conscients du sujet et nous voulons le travailler. Pour information, par rapport à la formation proposée aux encadrant·e·s sur les addictions, ce n'est pas seulement proposé aux encadrant·e·s. C'est une première ébauche de publics concernés par la SST, mais en effet, tous les agent·e·s sont les bienvenu·e·s dans les sensibilisations aux addictions, conférences, etc. Vous le verrez aussi avec le SAM qui ouvre vraiment les portes à tous les agent·e·s pour travailler ce sujet-là. Merci.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Le télétravail est-il considéré comme travail isolé ?

M. JOURDAIN.- Concernant l'avis sur le programme de prévention 2020, qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour ? Personne. Qui souhaite voter contre ? Personne. Qui souhaite s'abstenir ? Unanimité. Merci.

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

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Bien, M^{me} Arnould me signale qu'elle ne pourra pas être présente au CHSCT de repli. Vous demandez si vous pouvez passer maintenant. Nous avons discuté en début de séance des changements d'ordre du jour. J'avais communiqué la date de repli. Nous aurions peut-être pu changer votre passage à ce moment-là. Le CHSCT souhaite-t-il modifier le passage, et que nous fassions une communication sur le bilan du SAM avant le regroupement des quatre premiers arrondissements ? Cela permettrait à M^{me} Arnould de s'exprimer aujourd'hui. Ou bien, nous en tenons-nous à ce qui a été dit en début de CHSCT c'est-à-dire que nous abordions maintenant la question du regroupement ?

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Je suis désolé, nous avons demandé à ce qu'il y ait également la communication sur des locaux du Centre d'appel puisque la secrétaire du CHSCT ne sera pas là le mardi 5 novembre et elle ne peut pas être remplacée. Je vous remercie.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Nous regardons le 1, 2, 3, 4, comme cela avait été dit.

5. Communication sur le regroupement des 4 premiers arrondissements

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Ce projet de groupement des quatre arrondissements de Paris est un point systématiquement inscrit à l'ordre du jour du CHSCT puisque cette réforme entraîne des changements pouvant être source d'inquiétudes pour les agent·e·s. De plus, c'est une modification importante dans les conditions de travail de beaucoup d'agent·e·s donc, nous avons décidé de faire un point à chaque CHSCT. Diverses actions ont été mises en œuvre pour accompagner les agent·e·s dans ce changement, ces différentes actions ont été regroupées dans un document joint en annexe du dossier, en plus du projet de communication. Je vous propose de donner la parole au directeur de la DDCT, François Guichard, pour présenter cette communication. Monsieur le Directeur.

M. GUICHARD.- Merci, Madame la Présidente. Bonsoir à toutes et à tous. Communication sur le regroupement des quatre mairies du centre de Paris au sein de la mairie du 3^e arrondissement avec un double objectif : dès l'élection du maire d'arrondissement c'est-à-dire aux alentours du 4, 5 avril 2020, toute l'équipe de la mairie de Paris Centre sera en place. Les 70 agent·e·s arriveront dans les jours qui suivent l'élection, c'est le premier point. Le deuxième point c'est l'engagement pour tous les autres agent·e·s d'être sur un poste immédiatement ou à brève échéance. Que chacun des agent·e·s des 1, 2, 3, 4 ait l'assurance d'avoir un poste en avril 2020 soit à la mairie de Paris Centre soit dans un autre service. C'est vraiment l'engagement qui est le nôtre.

Ensuite, évidemment, nous vous avons communiqué l'organisation de la future mairie. C'est une organisation qui fut préparée en lien avec les quatre DGS, avec des mairies d'arrondissement qui ont une population équivalente. Nous mesurons bien, collectivement, que ce type de réforme extrêmement ambitieuse peut comporter des éléments perturbants, voire anxiogènes chez des agent·e·s puisque c'est une réforme législative. C'est la loi du 28 février 2017 qui a modifié le statut de Paris. Cette loi a été annoncée à l'avance et cela fait trois ans que les agent·e·s en poste ont connaissance de cette réforme. Ils savent qu'une incertitude pèse sur leur situation en 2020. Cette incertitude, comment faisons-nous pour éviter qu'elle ne soit anxiogène ? D'abord, je crois, par l'information régulière. Je dois pouvoir vous le dire, que ce soit l'information directe des agent·e·s par les membres de la direction de la DDCT et par les DGS, que ce soit par votre truchement aussi puisqu'à chaque CHSCT et à chaque CT nous faisons un point d'information. Je pense que vous avez eu à peu près en temps réel l'ensemble des éléments qui sont à ma connaissance c'est-à-dire que vous en savez normalement à peu près autant que moi et que nous avons sans doute en partage les mêmes zones d'incertitude sur cette réforme. Notamment, je prends un point, le devenir des trois mairies qui ne seront pas les mairies de Paris Centre. Parmi les 137 collègues qui composaient au départ l'effectif de la mairie des quatre mairies du Centre, il y a bien entendu des situations particulières comme les collègues qui partent à la retraite aux alentours d'avril 2020. Il s'agit aussi de collègues qui sont les agent·e·s logé·e·s dans les mairies ou encore, les agent·e·s qui ont des responsabilités, chef de service, dans les mairies actuelles et qui par le regroupement craignent de perdre leur poste de responsabilité. Il a été décidé, très tôt, qu'il y aurait un accompagnement, qui pour nous est aussi un plan de prévention de tous les risques liés à cette réforme. C'est un plan très détaillé, très précis, très ambitieux qui vous est proposé aujourd'hui et qui est en un seul mot : accompagnement individualisé. Les dispositifs macro-économiques ou macro-sociaux ne sont pas ce qu'il faut. Ce qu'il faut, c'est vraiment accompagner, parfois même tenir un peu par la main les

agent·e·s pour les aider à rédiger, s'ils le souhaitent, un CV, s'ils veulent faire une mobilité. Je rappelle que la mobilité est un droit de la fonction publique, nous ne sommes pas cantonné·e·s arbitrairement sur un poste, nous avons le droit d'évoluer, de bouger. Nous sommes tout à fait conscient·e·s, là, pour les agent·e·s, qu'une part d'évolution est contrainte conformément à la loi qui a voulu ainsi modifier le statut de Paris.

Ainsi, nous avons tout un dispositif d'accompagnement individuel, plus de 80 agent·e·s qui ont déjà entrepris des démarches individuelles auprès de notre référente mobilité au sein de la DDCT. Tout le monde fait une mobilité, car même si je suis agent·e de la mairie du 3^e arrondissement, demain si je suis pris·e à la mairie de Paris Centre, je passe d'une mairie de 33 000 habitant·e·s à une mairie de 100 000 habitant·e·s, d'un effectif d'une trentaine d'agent·e·s à un effectif de 70 agent·e·s donc les conditions de travail ne sont pas les mêmes. Ainsi, je considère que tout le monde fait une mobilité que nous soyons ou non de l'aventure et qu'il faut donc l'accompagner par de l'information. L'information qui a toujours été donnée est une information rigoureuse, qui a été exactement celle que je pouvais avoir du projet et lorsque nous n'avions pas de réponses à vos questions nous l'avons dit.

Ensuite, tout un dispositif a été mis en place. Notamment, je pense qu'un point était essentiel pour les agent·e·s des quatre mairies. Se dire que la mairie du 3^e arrondissement est choisie par une votation citoyenne et se demander s'il n'allait pas y avoir une petite préférence locale. Ne trouver dans l'équipe que des agent·e·s du troisième. C'était un risque et je dois dire que les premiers recrutements que nous avons faits, des deux DGAS et de l'ensemble des chefs de service, prouvent qu'il y a bien des responsables de toutes les mairies qui ont été pré-recruté·e·s. Cela veut dire que pour les agent·e·s de catégorie C, les fiches de postes vont sortir dès la semaine prochaine, nous veillerons toujours à cette équité de traitement entre les agent·e·s des quatre mairies. Chacun a vraiment sa chance s'il le souhaite, encore une fois, de postuler pour la mairie de Paris Centre. Nous devons aussi faire des travaux pour accueillir tout le monde. Vous savez que la mairie du 3^e arrondissement est une belle mairie qui a fait l'objet de soins très attentifs de la part du maire d'arrondissement et des différents DGS en place. Elle est de belle qualité, et nous allons encore améliorer la qualité d'accueil à la fois des usager·ère·s et de confort au travail des 70 agent·e·s de la DDCT de la mairie de Paris Centre, et puis également des 23 ou 24 collègues de la Caisse des écoles qui vont venir travailler là, ainsi que des collègues de l'antenne logement, sans oublier nos collègues de la DPSP et de la DILT. Nous évoquons les régies à juste titre, c'était Mme Valadier, et j'étais d'accord avec vous pour que nous ayons une attention particulière pour nos collègues des régies qui font un métier souvent méconnu de l'ensemble des autres collègues. Nous avons déjà réalisé, c'est fait, la régie de Paris Centre qui fonctionne depuis quelques jours. Nous avançons sur ce projet, la prochaine étape sera le recrutement des agent·e·s de catégorie C qui interviendra au mois de décembre.

En parallèle aussi, nous allons avancer sur le recrutement et la mise en place de la Maison de la Vie Associative et Citoyenne de Paris Centre. Enfin, dernier point sur le quai de Gesvres, question qu'il faudra régler, avec un calendrier un peu différent puisque nous sommes au quai de Gesvres jusque normalement au 1^{er} juillet 2020. Nous avons un peu plus de temps et nous allons essayer d'obtenir un délai supplémentaire de notre locataire, un peu paradoxal, qui est la Préfecture de Police parce que le mois juillet est un pic d'activité pour les titres d'identité. Pour autant, un service de titres d'identité fonctionnera à la mairie de Paris Centre et nous espérons pouvoir le faire fonctionner dès cette année ou le début de l'année 2020,

quand l'ensemble des travaux sera terminé. Vous avez pu voir déjà les travaux non terminés à la mairie, mais si je prends la salle du tribunal d'instance ce sont tout de même des travaux de qualité qui ont été réalisés, c'est un aspect souligné par l'ensemble des agent·e·s. Vous avez pu visiter ces travaux et je crois que sur les conditions de travail des agent·e·s nous pouvons être rassuré·e·s.

Maintenant, nous sommes dans la phase définitive, c'est l'atterrissage. Cette phase d'atterrissage requiert toutes nos attentions, un important travail devrait être fait pour recenser le mobilier des agent·e·s qui sont les mobiliers actuellement dans les quatre mairies. Travail que nous ferons avec la DILT. C'est une grosse préoccupation logistique aussi afin que tout se passe bien avec les agent·e·s. Nous privilégions évidemment l'économie circulaire c'est-à-dire le recyclage du mobilier actuel dans la mesure du possible, mais également tous les systèmes d'information qui devront fonctionner dès le début du mois d'avril 2020. Je remercie beaucoup les agent·e·s des quatre mairies parce qu'ils-elles ont un engagement tout à fait remarquable dans ce projet, ils-elles participent très nombreux-euses aux groupes de travail en plus de leur activité quotidienne dans les mairies d'arrondissement. Cela génère un surcroît de travail pour tout le monde, nous en sommes bien conscient·e·s et comme je l'ai écrit, pas que dit, dans la dernière newsletter envoyée à l'ensemble des agent·e·s sur 1, 2, 3, 4, évidemment, nous tiendrons compte de cet effort particulier, dans le régime indemnitaire de fin d'année.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci, Monsieur le Directeur. Nous allons prendre les différentes interventions des organisations syndicales qui le souhaitent. Madame Valadier pour la CGT. D'autres demandes d'interventions ? Monsieur Richard-Boittiaux pour la CFTC.

M^{me} VALADIER (CGT).- Merci, Madame la Présidente. Tout d'abord, merci de nous avoir invité·e·s à la réunion avec toutes les mairies d'arrondissement, tout·e·s les agent·e·s le 8 octobre parce qu'effectivement je pense que nous aurions peut-être abordé ce CHSCT d'une autre manière. Ce que nous savions par ailleurs, du fait des dires de nos collègues, là, nous avons eu l'occasion de l'entendre de façon très directe. Nous l'avons dit dans la déclaration liminaire, mais c'est important de le rappeler, pour les agent·e·s de la DDCT, oser prendre la parole devant 100 collègues ce n'est pas facile et vous interpellé comme ils l'ont fait sous-entend qu'il y a quand même un profond malaise. Je pense que cela doit forcément interpellé et que cela doit amener des réponses. Vous nous dites, Monsieur Guichard, que pour vous le plan de prévention c'est le plan d'accompagnement que vous avez mis en place depuis le début. Alors là, je ne vois pas en quoi cela peut être un plan de prévention, c'est pire que cela, c'est d'autant plus inquiétant parce que ce plan d'accompagnement ou plutôt de non-accompagnement, aux dires des collègues. C'est ce qui a été souligné à maintes reprises et de diverses façons dans la déclaration liminaire entre effectivement la plus ou moins aide sur certains CV, les propositions d'immersion qui sont faites un an à l'avance alors qu'elles ne vont être mises en place que maintenant. Toutes les interventions de ces collègues ont été extrêmement explicites en termes de ce que la réforme avait provoqué d'anxiogène chez eux. Je crois qu'il est difficile de faire autrement que de le penser. Ainsi, en faisant la prévention vous créez plus de malaise par ce fameux accompagnement et cela pose question sur comment faisons-nous de la prévention au niveau de la DDCT. Accompagnement personnalisé alors que de surcroît nous avons bien vu que chacun·e est totalement livré·e à lui-elle-même, des collègues ont parlé de stress, ils-elles sont sur des postes qu'ils-elles ne vont pas avoir choisis véritablement. Ils-elles étaient bien là où ils-elles

étaient, nous avons pu noter qu' ils-elles étaient content-e-s dans les mairies où ils-elles étaient.

Il va falloir trouver des solutions assez rapidement, nous sommes à six mois et ce qui est sorti de cette réunion est plus qu'inquiétant. Cela nous alerte, nous, de notre côté de la table, sur comment cela peut se finir pour certain-e-s agent-e-s d'ici la fin de ce programme. Plutôt que de vous faire de longs débats, je vais vous donner quelques questions qui nous ont été relayées par des collègues de ces mairies, des questions très claires donc nous attendons des réponses pour eux-elles parce qu'au-delà de tout ce qui a été dit, il est aussi question d'interrogations personnelles très concrètes. Je vais vous les lire.

Vous avez souligné la possibilité de faire évoluer le CIA. Comme je l'ai dit lors de cette fameuse réunion, le 8 octobre 2019, nous entendons maintenant que nous ne voulons pas que ce soit un CIA qui soit au détriment des autres agent-e-s, d'autres mairies d'arrondissement parce qu'ils-elles travaillent aussi pour beaucoup dans des conditions dégradées. Nous voulons que ce soit quelque chose en plus, que véritablement la Ville fasse un geste supplémentaire pour ces agent-e-s. Les agent-e-s qui ont fait partie de la facilitation numérique, visiblement, une prime leur avait été promise et ils-elles ne l'ont jamais vue. La question pour les agent-e-s qui ne seront pas intéressé-e-s par la mairie du Centre, pourront-ils-elles avoir droit à des formations avec le nouveau CPF (le compte professionnel de formation), seront-ils-elles prioritaires pour les obtenir ? Pourront-ils-elles faire la demande à titre exceptionnel pour apprendre un nouveau métier, pour du télétravail ou des agent-e-s qui souhaiteraient se mettre à 80 % pour tenter autre chose de façon personnelle, sur les 20 % restants. Si aucun poste ne leur est proposé dans le laps de temps de la fusion auront-ils-elles la certitude que nous n'allons pas les envoyer n'importe où pour pallier des manques ? En ce moment, dans les mairies, des agent-e-s sont en emploi tremplin, je vous passe aussi les agent-e-s que nous venons de mettre tout récemment en tant qu'adjoint-e administratif-ve qui sont sur leurs stages et qui ont découvert la situation. Eux-elles aussi sont un peu inquiet-ète-s. Ces agent-e-s en emploi tremplin, qu'il faut former alors qu'ils-elles ne savent pas s'ils-elles vont être retenu-e-s, que vont-ils-elles devenir ? En termes de formation ils-elles savent qu'ils-elles seront là pendant six mois, que vont-ils-elles devenir après, où vont-ils-elles aller ? Les agent-e-s sont inquiet-ète-s et ne savent pas à quoi s'attendre et les choses ne leur sont pas forcément expliquées. Tout cela, ce sont les paroles des agent-e-s et pas les nôtres. Que vont devenir les agent-e-s-cadres intermédiaires qui font office de chef-fe-s depuis plus de 10 ans ? Nous savons qu'en mairie d'arrondissement un certain nombre d'agent-e-s sont catégorie C, pour autant, ils-elles font office de chefs. Vont-ils-elles être prioritaires sur les CAP pour passer catégorie B ?

Enfin, pour vous résumer la situation dans les quatre mairies, les agent-e-s sont inquiet-ète-s, mais n'osent pas trop en parler. Je pense que c'est extrêmement révélateur. La prévention, visiblement, ce n'est pas quelque chose d'acquis, il va falloir véritablement s'inquiéter très rapidement de la situation de ces agent-e-s. Pour revenir sur le quai de Gesvres, une dernière question, comment se fait-il que nous allons avoir les agent-e-s de la mairie du 3^e arrondissement aux titres d'identité, qui vont travailler exactement sur le même périmètre que le quai de Gesvres, 1, 2, 3, 4 ? Pourquoi passons-nous à de quatorze agent-e-s à moins de six agent-e-s ? Il y a un problème. Après, vous ne pouvez pas nous dire que nous n'allons pas travailler dans des conditions dégradées et que nous allons rester sur les mêmes niveaux de

possibilités de service au public. Nous aimerions avoir des réponses et je pense que les agent·e·s qui nous feront un retour pourront avoir des réponses. Merci.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. M. Richard-Boittiaux.

M. GUICHARD.- Remarque préalable. Je pense que les deux constats sont justes. Qu'il y ait eu beaucoup de questions lors de la réunion du 8 octobre à la mairie du 3^e arrondissement qui, entre parenthèses a réuni à peu près tout le monde, montre que le sujet intéresse. Le sujet mobilise les collègues et si nous posons des questions ou si nous nous exprimons devant une centaine de collègues, devant toute la Direction c'est parce que nous avons des préoccupations, mais aussi parce qu'il y a une certaine confiance dans le dialogue. Sinon, nous ne poserions même pas de questions, nous ferions des interpellations. Là, j'ai plutôt ressenti des questions qui, et vous avez raison de le dire Madame Valadier, apportent des réponses. C'était beaucoup de questions individuelles donc il sera répondu de manière individuelle à ces collègues. À l'issue de la réunion que nous avons eue avec Geneviève Hickel, nous avons demandé à ce que toute l'équipe du SRH soit encore plus aux côtés des agent·e·s qui souhaitent entreprendre une démarche.

Pour ce qui est de l'ensemble de vos questions, d'une manière globale, nous n'allons pas changer les conditions de travail à la mairie de Paris Centre par rapport à ce qui est la norme des mairies d'arrondissement. Mais il n'y aura pas avant le mois d'avril 2020 ni DGS ni maire, il y a cette part d'incertitude aussi. Nous ignorons qui sera le nouveau maire et le nouveau maire ou la nouvelle maire pourra avoir aussi son mot à dire et heureusement, sa propre approche du fonctionnement de la mairie. En tout cas, puisque nous parlons de cycles de travail nous serons vers le dénominateur commun. C'est-à-dire qu'il y a un cycle de travail, par exemple des ALG, particulier à la mairie du 3^e arrondissement. Il n'est pas du tout certain que ce cycle soit adopté. Nous sommes convenu·e·s d'avoir une attitude de prudence sauf si vous n'êtes pas d'accord, sauf si vous souhaitez que nous soyons beaucoup plus audacieux dans les réformes, mais en tout cas une attitude de prudence, pas de modifications. Par exemple, la pause méridienne, c'est un grand débat qui va être le grand débat de l'année 2020 à Paris, qui est celui du temps de travail. La loi nous oblige à débattre du temps de travail à la mairie de Paris donc nous aurons l'occasion largement d'en rediscuter, nous n'allons pas le faire avant. Nous maintenons la situation actuelle.

Les primes, nous espérons toujours avoir plus, même pour le Directeur pourquoi pas. L'exécutif municipal, cette année, a fait un effort important pour les enveloppes. Nous espérons que ce complément indemnitaire du mois de décembre permettra, comme nous le souhaitons, de donner plus aux agent·e·s des mairies 1, 2, 3, 4 tout en donnant davantage aux agent·e·s des autres mairies, c'est bien l'objectif. Il y a un pourcentage d'augmentation générale de la ville de Paris, il faut que tout le monde s'y retrouve, qu'il n'y ait pas de perdant·e (sauf situation exceptionnelle où la manière de servir de l'agent·e doit être soulignée en bien comme en mal). Régime indemnitaire il y aura, comme il y a eu pour l'état civil une gratification indemnitaire fortement méritée par la situation.

Concernant le choix des postes, il ne s'agit pas d'affecter d'office quelques agent·e·s, Ce seront des postes choisis, c'est des mobilités voulues et non des mobilités imposées, c'est voulu par l'agent·e et nous l'accompagnerons. Nous ferons des rencontres mobilités les 16 et 17 décembre prochains, à la mairie du 4^e arrondissement. Nous proposerons une palette de

postes aux agent·e·s et s'il le faut un accompagnement sous forme de formation complémentaire, ce sera fait. Évidemment, pour l'instant, un collègue a voulu changer de métier ou change de corps eh bien, nous l'accompagnons pour ce faire, c'est évident.

Pour le quai de Gesvres, vous le savez, il a une compétence sur un peu tout Paris, et pas que Paris Centre. Un certain nombre d'agent·e·s du quai de Gesvres seront affecté·e·s à la mairie de Paris Centre. Je signale au passage que nous avons ouvert d'autres centres de délivrance de titres dans des mairies, je pense en particulier aux 5^e et 6^e arrondissements. Nous avons aussi une forte demande du 9^e arrondissement. Sous le contrôle d'une élue du 9^e arrondissement, cela va nous permettre pour cet arrondissement important (60 000 habitant·e·s) de pouvoir, quand cela sera possible, ouvrir un service de titres dans la mairie du 9^e arrondissement pour soulager aussi le quai de Gesvres. De toute façon, il fallait quitter le quai de Gesvres, c'était un engagement pris à l'égard de la Préfecture de Police.

Pour les encadrant·e·s, je pense que nous sommes sur un sujet important. Nous avons des collègues qui sont des catégories C et qui étaient dans ces petites mairies 1, 2, 3, 4, des chef·fe·s de service. Bien évidemment, puisque des promotions en catégorie B vont être prochainement examinées, pour ceux et celles qui siègent en CAP vous verrez qu'une attention particulière a été portée à ces collègues pour faire en sorte que, quand ils-elles remplissent les conditions d'ancienneté, vous connaissez cela tout aussi bien que moi, voire mieux, ils-elles puissent être promu·e·s.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci, Monsieur le Directeur. Je passe donc la parole à Pascal Richard-Boittiaux.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Merci. Nous avons discuté de ce dossier entre mandaté·e·s du CHSCT, là, je viens d'entendre les réponses de M. Guichard, j'en suis heureux. Néanmoins, nous allons vous demander de voter une délibération.

Considérant les états d'anxiété de nombreux·euses collègues impacté·e·s par cette fusion, Considérant que depuis plusieurs CHSCT, dont celui du 4 juin 2019, les mandaté·e·s CHSCT demandent un véritable plan de prévention dans le cadre de la réorganisation conséquente des quatre mairies du Centre de Paris.

Considérant que les derniers éléments et actions transmis dans le document du CHSCT du 15 octobre 2019 et dans la réunion du 8 octobre 2019 auprès des agent·e·s ne sont pas d'ordre de la prévention.

Considérant que l'employeur à une obligation de présenter un plan avant tout changement d'organisation du travail de cette ampleur et de mener des actions permettant de garantir la sécurité physique et la santé mentale des agent·e·s concerné·e·s, nous demandons de voter pour :

- la mise en place d'un plan de prévention ;
- des effectifs en nombre suffisant afin d'éviter une surcharge de travail liée à la fusion des quatre mairies ;
- la mise en œuvre de mesures correctives au vu du manque de prévention constatée ;

- un accompagnement collectif et individuel par le SAM des agent·e·s non retenu·e·s lors des recrutements ;
- l'assurance que tout·e·s les agent·e·s concerné·e·s par cette restructuration seront soutenu·e·s dans leurs démarches de mobilité choisie ;
- un bilan de cette fusion à un an afin de réévaluer les mesures à prendre et s'assurer du respect de ses obligations par l'employeur.

Je vous remercie.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Monsieur Schirmer.

M. SCHIRMER (UCP).- Très court. En plus d'un plan de prévention, je pense que nous allons devoir faire face à un plan social. Les trois mairies sont restructurées en une seule. Nous avons des collègues qui aujourd'hui sont dans l'incertitude, elle est prononcée, elle est marquée. Tous les efforts qui sont faits pour essayer de les accompagner ne sont pas perçus à leur juste valeur. À mon avis, c'est peut-être parce que nous ne communiquons pas assez que nous ne sentons pas suffisamment l'accompagnement. Une question que je me pose, la DRH de la ville est-elle bien associée ?

M. GUICHARD.- Nous avons une comitologie, terme barbare, de la Ville de Paris. Nous voyons la directrice de la DRH tous les 15 jours. Tous les 15 jours, nous faisons une rencontre bilatérale DDCT et DRH pour discuter, très souvent d'ailleurs de situations individuelles. Il y a deux directeurs, toute une équipe de direction qui discute de la situation de M^{me} ou de M. X, agent·e de catégorie C qui peut avoir telle ou telle difficulté. Nous n'allons pas évidemment faire de la publicité, cela ne concerne que la situation individuelle des agent·e·s. Je suis désolé de vous dire que nous sommes peut-être dans une approche où je me retrouve puisque tout ce que vous me dites c'est le sentiment que je fais cela depuis trois ans. Alors, peut-être que j'ai mal communiqué, mais c'est ce que je fais depuis trois ans. Votre délibération ne me gêne en rien. Elle ne va gêner en rien mes collègues puisque cela leur représentera zéro travail supplémentaire de la mettre en œuvre puisque c'est fait depuis trois ans.

Peut-être que là où notre musique est un peu différente, et ce n'est pas votre rôle nous sommes bien d'accord, c'est que nous avons un accompagnement individuel des agent·e·s. Cet accompagnement individuel n'est pas communiqué. Pascale Bidard qui s'en occupe maintient, même à notre égard, la confidentialité parce qu'autrement cela ne pourrait pas fonctionner. Il faut évidemment maintenir cette discrétion à l'égard des collègues qui viennent nous voir à titre individuel ou qui m'écrivent. Il n'y a pas de « piston » donc nous discutons du dossier avec les RH.

Puis, les mesures d'accompagnement générales. Je l'ai dit, tout le monde fait une mobilité. Un prestataire va nous aider à constituer l'esprit d'équipe pour les 70 agent·e·s qui vont être de l'aventure de la mairie de Paris Centre et puis un accompagnement individualisé des autres collègues. Nous faisons l'inventaire de tous les postes disponibles parce que nous souhaitons qu'ils restent, si eux-elles le souhaitent, à la DDCT. Nous avons suffisamment de postes pour qu'ils-elles puissent vraiment choisir, même en mairie. Nous avons mis en place

des dispositifs, notamment les 16 et 17 décembre, qui permettront à chacun d'être sur le poste qu'il aura choisi.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci, Monsieur le Directeur. Monsieur Richard-Boittiaux.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Excusez-moi, j'ai déjà ouvert ce débat, mais vous êtes au pays des Bisounours, vous à la Direction. Je suis d'accord avec ce que vous dites, mais ce n'est pas ce qui se passe en mairie. Là, je suis un petit peu en colère parce que nous bloquons des agent·e·s. Pour certain·e·s, nous ne leur envoyons pas les mails, pour d'autres si un·e agent·e se positionne sur une fiche de postes comment se fait-il et comment pouvez-vous m'expliquer que le Directeur de la mairie a téléphoné à la personne qui a fait la fiche de poste en passant par-dessus l'agent·e qui est demandeur·euse ! Qu'est-ce que c'est que ces casseroles envoyées aux gens, ce n'est pas normal cela !

M. GUICHARD.- Les règles sont claires, notamment à l'heure actuelle, sur la mobilité. Un·e agent·e qui aujourd'hui veut exercer une mobilité peut le faire. D'ailleurs, ils-elles ne se sont pas privé·e·s de le faire, 58 agent·e·s sur 137 ont exercé une mobilité, nous ne les avons pas retenu·e·s, nous ne les avons pas consigné·e·s, nous ne les avons pas mis·e·s dans les oubliettes des mairies d'arrondissement. La mobilité, c'est un droit alors, nous sommes d'accord, nous connaissons tous la charte mobilité, un délai de trois mois est négocié entre l'agent·e et la direction. Nous sommes suffisamment nombreux·euses à avoir travaillé en mairie d'arrondissement pour savoir que lorsque nous approchons de la mobilisation générale des services au moment des élections, nous faisons comprendre aux Directions d'accueil qu'il faut être un peu patient. Ce n'est pas du 1, 2, 3, 4, cela se pratique de tout temps. Vraiment, si des collègues se sentent brimé·e·s, qu'ils-elles nous le disent. J'ai reçu une lettre recommandée d'une collègue parce que nous essayions un peu de la faire patienter. Elle m'a dit, « *moi je ne connais que la charte de la mobilité* ». Elle fait sa mobilité au début du mois de janvier, eh bien tant mieux pour elle.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Monsieur le Directeur, nous sommes d'accord avec vous, mais là nous ne sommes même pas dans le cadre de la charte. Nous sommes tout·e·s d'accord que les agent·e·s qui vont trouver une mobilité entre maintenant et le mois de décembre, de toute manière, ne partiront qu'au mois d'avril. Ils sont tout·e·s au courant, mais apparemment ce sont les chef·fe·s de service qui ne le sont pas parce qu'ils-elles ont peur que leurs agent·e·s qualifié·e·s, de bon·ne·s agent·e·s, s'en aillent avant. Il semblerait que ce soit auprès d'eux-elles qu'il faille faire une information. Merci.

M. GUICHARD.- Écoutez, nous voyons les DGS, DGAS toutes les semaines où nous leur donnons la feuille de route. Nous pourrions les voir tous les jours, mais le reste de l'activité doit aussi se poursuivre.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Nous allons donc mettre au vote votre délibération.

M. JOURDAIN.- Qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour ? 7 voix. Abstentions ? UNSA.

	VOTE						Total
	Nombre de voix						
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3		1	1	1	1	7
Contre :							
Abstention :		1					1

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. Il est 17 heures 35 et il n'est pas possible d'aborder les questions suivantes et notamment la communication sur les locaux du centre d'appel. J'ai essayé de faire un peu avancer les débats pour que cela puisse être possible aujourd'hui comme c'était souhaité, mais notre CHSCT se termine. Si nous étions en cours de discussion, nous aurions pu déborder un peu, mais là, franchement, démarrer le sujet maintenant je ne vois pas comment cela serait possible.

Ainsi, il nous restera cinq points à l'ordre du jour pour le CHSCT du 5 novembre 2019 au matin. La communication sur le bilan des registres SST et DGI 2018. Sur le bilan d'activité du SAM, sur le bilan des absences et sur les locaux du centre d'appel (désolée de vous avoir fait revenir pour rien, et sur les épisodes caniculaires de l'été 2019. Si j'avais écourté encore plus nos débats pour pouvoir aborder ce point aujourd'hui vous me l'auriez reproché donc je crois que tout le monde a fait le maximum, mais qu'il fallait aussi que les débats se déroulent. Merci pour ces échanges et rendez-vous le 5 novembre 2019.

La séance est levée à 17h35.

Madame Pauline VERON
La Présidente

Madame Odile BONVARLET
La secrétaire du CHSCT

Monsieur Jérémie JOURDAIN
Le secrétaire administratif de séance

La séance est ouverte à 9 heures 30.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Bonjour à toutes et à tous. Je vous prie de bien vouloir excuser mon retard. Nous allons donc reprendre notre CHSCT, avec les points à l'ordre du jour que sont la communication sur le bilan registre SST et DGI 2018, la communication sur le bilan d'activité du SAM, la communication sur le bilan des absences 2018, la communication sur les locaux du Centre d'appel, la communication sur les épisodes caniculaires de l'été 2019 et les mesures prises.

Je vous propose par ailleurs, dans les questions diverses, d'ajouter un point d'information puisque nous avons évoqué le sujet des mesures relatives au plomb la dernière fois. Nous avons les résultats qui concernent les mesures qui ont été effectuées à la mairie du 6^e arrondissement. Comme nous avons justement ce CHSCT, avec François GUICHARD et Geneviève HICKEL, nous avons estimé que c'était l'occasion de vous les communiquer tout de suite. Je vous propose donc de rajouter ce point en questions diverses.

La moitié au moins des membres, soit 4 membres sur un total de 8, doivent être présents lors de l'ouverture pour que nous ayons le quorum. Il n'y a pas de difficulté de ce côté-là, donc nous pouvons commencer nos travaux.

Je vais désigner Valérie BOURIEL comme secrétaire de séance administratif, car Jérémie JOURDAIN est en formation. Si cela vous convient, on va fonctionner comme cela. Merci à vous.

6. Communication sur le Bilan registres SST et DGI 2018

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je précise que peu de signalements ont été faits. C'est le registre Santé Sécurité au Travail et Dangers Graves et Imminents. Il est important de dire les mots et pas que les acronymes. Je précise que peu de signalements ont été faits par les agent·e·s de la direction sur les registres Santé Sécurité au Travail. Leur nombre demeure stable entre 2018 et 2019. En ce qui concerne les déclarations de Dangers Graves et Imminents, deux droits de retrait ont été enregistrés et les membres du CHSCT ont été informés des suites données, conformément à la réglementation.

La commission CHSCT dédiée à la prévention des incivilités de la part des usager·ère·s se réunira le 6 décembre 2019. Je donne la parole à Marina SILENY, qui est l'adjointe à la cheffe du BPRP pour présenter le travail réalisé sur ce point. Merci.

M^{me} SILENY.- Bonjour. Simplement pour compléter rapidement les éléments qui vous ont été présentés par Madame VERON à l'instant. Les éléments sont à peu près complets dans le dossier. Nous avons reçu quelques signalements complémentaires pour les registres SST. On vous présentera un bilan au 31/12/2019 ultérieurement. Nous avons juste 3 fiches de plus mais qui ne changent pas la configuration des chiffres que nous vous avons établis.

Elles concernent principalement une stabilité du nombre de signalements, même si la mise à disposition des registres de Dangers Graves et Imminents dans tous les équipements, mairies, et le rappel de la communication des fiches SST a été l'occasion pour certains sites de redécouvrir l'existence de ces registres et pour nous de leur faire un rappel de l'usage

qu'ils doivent en faire. Du coup, d'en faire une meilleure utilisation. Aujourd'hui, tous les équipements, mairies, maisons des associations, EDL, disposent d'un registre Santé Sécurité au Travail sur site. Normalement, les agent·e·s de ces sites sont informé·e·s de la localisation de celui-ci. Nous vous avons joint dans les annexes la liste des emplacements de ce registre pour chacun de ces sites. Les registres Dangers Graves et Imminents pour les gros sites de type les mairies, il y en a un par mairie. Également, nous avons joint la liste. Pour les plus petits équipements, les signalements seront réalisés de manière centralisée soit auprès du bureau de la vie associative et citoyenne pour les maisons de la vie associative et citoyenne, soit auprès du service politique de la ville pour les EDL et pour la direction centrale, auprès du BPRP.

Ce qui est à noter dans les signalements qui sont faits, c'est une augmentation de la proportion des fiches qui recensent des incivilités usagers et du coup des risques psychosociaux, plutôt que des difficultés d'aménagement de poste ou des problèmes qui pourraient être liés aux conditions physiques de travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Qui souhaite prendre la parole ?

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Je voudrais juste une petite confirmation. Je vois sur la page 86 tout en bas, les deux derniers paragraphes, l'histoire de l'affichage informant les usager·ère·s qu'il ne faut pas d'altercations, de choses comme ça. Ce qui m'embête, c'est « Il est à noter que ces signalements font l'objet de fiches ESPRI », ça, on est bien d'accord « gérées par la DPSP ». Mais les fiches concernant les suites ne comportent pas toujours de réponse formalisée. Il est vrai que sur le terrain, on est bien d'accord, on le sait tout de suite ce qu'il s'est passé. Si c'est la DPSP qui est intervenue, si c'est la hiérarchie qui est intervenue, etc. Mais nous, élu·e·s en CHSCT, on n'est pas au courant de ce qui se fait. Il serait peut-être intéressant que l'on ait quand même un tout petit suivi par la mairie, voir comment chaque mairie gère. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Madame VALADIER pour la CGT ?

M^{me} VALADIER (CGT).- Bonjour à toutes et à tous. Effectivement, tu m'as coupé l'herbe sous le pied. Moi aussi, c'est quelque chose qui me choque assez. Le fait qu'il y ait des responsables qui se permettent de ne pas donner de réponses. Même s'il y a des réponses qui sont données oralement, ça ne peut pas ne pas être écrit. Il faut qu'on ait une réponse écrite. Parce sinon on part dans des suppositions « Il semble que », parce que vous êtes passés et que vous avez pu voir qu'il y a eu des améliorations, mais ce n'est pas suffisant pour nous.

Après, il faut aussi se dire une chose. Vous vous interrogez effectivement sur l'utilisation réelle de ces registres. Et ça, on se le demande depuis de nombreuses années. Est-ce que véritablement, c'est utilisé à bon escient ? Surtout, est-ce que c'est utilisé ? On sait que ce n'est pas tellement utilisé par rapport à ce que ça pourrait l'être, parce que je pense qu'il y a une méconnaissance justement de l'utilité de ces registres. C'est toujours un problème récurrent. Alors, c'est bien de savoir où ils se trouvent. C'est une très bonne chose. Maintenant, il faut savoir aussi à quoi ils servent et ce qu'on peut y noter. Je pense que, le fait qu'il n'y ait pas de réponse parfois, déjà ça peut ne pas donner envie aux gens d'écrire. Et puis je trouve une réponse qui est assez intéressante à la maire du 14, excusez-moi, comme

d'habitude. La hiérarchie, au niveau du CNI Passeport, acte tardivement de ce signalement qui ne relève pas à ses yeux de ce registre. Alors maintenant ça veut dire qu'en plus, c'est la hiérarchie qui va nous dire « Non, ça ne doit pas rentrer dedans, cela doit rentrer dedans ». Donc déjà, on a du mal à faire en sorte que les agent·e·s puissent écrire des choses dedans. Alors si en plus on a le responsable hiérarchique qui vous dit « Non, ça ne doit pas être écrit dedans », où est l'espace de parole ? Où est-ce qu'on peut dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas ? Je pense qu'il est important aussi de rappeler que justement, c'est ce qu'on avait déjà dit avant, l'information c'est bien, mais il faut véritablement que les gens sachent à quoi ça sert et ce qu'ils peuvent écrire dedans. Quand ils n'ont pas de relais syndicaux malheureusement, c'est un peu plus compliqué pour eux.

Je vois à la mairie du 12^{ème}, on nous donne des réponses sur les travaux qui vont avoir lieu, mais les agent·e·s ne parlaient pas que de travaux : ils parlaient aussi des chariots au niveau des ALG. Et là on n'a rien, on n'a pas de réponse. Est-ce qu'il y a des chariots qui vont être achetés pour eux ou pas ? On ne sait pas.

À la mairie du 2^{ème}, la direction qui ne donne pas de réponses, mais qui dit qu'elle a contacté le Département Faune et Action de Salubrité de la DASES. Pour les cafards il faut le savoir, le DEFAS n'intervient pas, c'est un prestataire privé. Donc, ça montre qu'elle n'a pas contacté le DEFAS, parce que sinon, il lui aurait répondu cela. Ça pose quand même un problème sur les réponses qui sont données. C'est pour cela qu'il faut qu'on y soit attentif·ve·s, y compris dans le suivi.

Je pense c'est une bonne chose que l'on ait ces remontées. Mais ce ne peut pas être juste selon le bon vouloir des uns ou des autres de répondre « Oui, on a fait quelque chose, mais on n'a pas besoin de le dire ». Si, nous avons besoin de le savoir et je pense que les agent·e·s aussi, ont besoin de réponses.

Ce qui est quand même une bonne chose c'est que maintenant, on retrouve des registres de Dangers Graves et Imminents un peu partout. C'est une bonne amélioration. Pour le registre SST, il y a des choses où il n'y a pas eu de réponse et c'est un problème. Mais par contre effectivement, il y a des réponses qui sont claires, nettes. On voit qu'il y a une action derrière, sur certains sites. C'est à ça que cela sert. Je pense que c'est simple et ça peut être rapide. Merci.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Bonjour messieurs, mesdames, merci Madame la Présidente de nous laisser la parole. Je voudrais rebondir d'abord sur le constat de Madame Marina SILENY, la remercier aussi des retours qu'elle nous fait.

Mes camarades ont tout dit, mais il faut qu'on puisse aller de l'avant, toujours sans faire fi du passé. On revient de très loin dans cette affaire-là. On nous dit que ces registres sont déjà sur l'ensemble des points que vous avez cités, les mairies, à disposition des agent·e·s. Ça, c'est encore quelque chose à bien vérifier. Parce qu'à l'époque, on avait eu des difficultés déjà à faire comprendre et à faire passer ce message. Donc ça, c'est le premier point.

Sur la qualité des retours, je reviens vers mes camarades, c'est très important. Partir de l'avant, c'est aussi avoir cette réflexion de se dire que ça doit faire partie de l'information tant au niveau des agent·e·s, mais au niveau aussi de la hiérarchie, et que ça doit être un document qui doit rester libre pour tous et toutes. C'est très important. Peu importe, et là je

reviens vers ma camarade, il n'est pas bon non plus qu'un·une chef·fe proprement dit exprime sa sensibilité au sujet de ce qu'aurait pu marquer un·une agent·e sur ces registres SST. Cette information est très intéressante. Déjà, il faut repartir sur ce sujet, me semble-t-il. Et permettez-moi de rebondir, continuer d'avancer sur ce sujet, c'est aussi continuer d'avancer sur les fiches ESPRI. Parce que peu d'agent·e·s savaient avant qu'ils·elles avaient un registre SST. Maintenant, peut-être plus le savent. Est-ce qu'on peut se poser la même question sur les retours que l'on a au niveau des fiches ESPRI ? La qualité aussi qu'il·elles peuvent avoir sur ces retours de la part de l'administration sur ces fiches ESPRI. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- L'UCP ?

M. SCHIRMER (UCP).- Concernant l'UCP, je pense qu'il y a une piqûre de rappel à faire sur l'animation du réseau ESPRI. Il y a un petit moment que ça n'a pas été rappelé aux différents services. Il faudrait refaire une animation du réseau et à nouveau une information en direction des responsables pour que ça reprenne. Parce que beaucoup de gens ignorent à quoi sert le réseau ESPRI. Et surtout, la carte des incivilités est très intéressante pour la DPSP, pour aussi obtenir de déployer des moyens à des moments donnés sur certains événements ou certaines actions qui permettent de rassurer nos collègues en matière de sécurité et sûreté sur leur lieu de travail. Cette cartographie est importante. Mais vu le peu de fiches ESPRI qu'il y a par rapport aux incivilités notables avec nos usager·ère·s dans les mairies d'arrondissements par exemple, je pense qu'il faudrait refaire une communication et relancer ce réseau ESPRI en direction des différents services de la DDCT. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La CGT ?

Mme ALBERT (CGT).- J'avais une petite question sur la réponse concernant les problèmes thermiques sur les MVAC 5, 6 et 11. Sachant que sur la 11, on ne sait pas exactement ce qui est proposé de concret. Il y a un problème dans le tableau. Est-ce qu'il y a des réponses concrètes qui vont permettre d'améliorer les conditions de travail ?

Concernant les droits de retrait, je pense aussi que le travail qu'a fait le BPRP pour expliciter comment on peut l'utiliser est extrêmement important. D'autant plus qu'on avait vu sur la mairie du 20^{ème} que l'une des réactions qu'on passait rapidement, c'est si un·e agent·e fait un droit de retrait : il·elle pourrait avoir des problèmes parce qu'il·elle a fait un droit de retrait. C'est très important. Vous l'avez fait, et c'est quelque chose aussi à bien matérialiser dans les fiches et les présentations qu'on a de la hiérarchie. On ne peut pas en effet avoir entre guillemets des poursuites disciplinaires quand on fait un droit de retrait. Parce qu'a priori, un·e agent·e ne fait pas un droit de retrait pour se faire plaisir. Il y a donc vraiment eu un ressenti, quelque chose qui fait qu'il va se mettre en situation de se protéger. Donc il est vraiment important de le noter et de faire ce travail-là auprès des hiérarchies.

J'avais une question. Vous aviez en effet apporté des éléments de réponse sur un danger grave et imminent en mairie du 19^{ème}, sur les effectifs notamment, et sur l'organisation du travail. Est-ce que les effectifs ont été maintenus pour faire face un peu à des questions en effet d'intensité du travail ou pas ?

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Est-ce que toutes les personnes qui souhaitent prendre la parole sur ce point ont pu s'exprimer ? Il n'y a pas d'autres demandes de prise de parole ? Madame SILENY, je vous propose de répondre.

M^{me} SILENY.- Il y avait beaucoup de questions, donc je ne sais pas si je vais réussir à répondre à tout.

Pour ce qui est des connaissances des agent·e·s ou leur hiérarchie sur l'utilisation des registres, la mise à disposition des registres, c'est un point que nous avons déjà abordé à l'occasion du dernier CHSCT. Évidemment, il est prévu dans le programme de prévention de reprendre l'animation de réseau pour pouvoir impliquer d'avantage les relais de prévention dans la connaissance de ces registres et pour pouvoir aussi développer une communication qui soit accessible à la fois en ligne, mais aussi via des séances de sensibilisation vers les personnes pour leur réexpliquer le rôle de ces registres, ce qu'ils peuvent saisir dedans et toutes les modalités qui peuvent accompagner dans le cadre d'un danger grave et imminent une alerte du CHSCT ou un droit de retrait des personnels. C'est un travail en cours. On va continuer à progresser sur ce point.

Sur les réponses qui sont apportées dans les registres SST, il est vrai que les réponses ne sont pas toujours formalisées. Ce dont il faut avoir conscience, c'est que pour autant, même quand la réponse n'est pas formalisée, généralement il n'y a pas aucune réponse. Il y a une réponse qui est apportée immédiatement par la hiérarchie et/ou par l'intervention d'un·e agent·e d'accueil et de sécurité quand il y a une incivilité. Parfois, on a la réponse dans un mail ou dans des communications qu'on nous fait accessoirement au registre. C'est ce qui nous a permis de savoir qu'il y avait des études ou des travaux projetés, notamment dans les maisons de la vie associative et citoyenne pour lesquelles des problèmes thermiques avaient été relevés. Le registre, malheureusement, tel qu'il est matérialisé, ne permet pas non plus d'avoir beaucoup de place pour faire une réponse détaillée. Sachant que les réponses n'ont pas toujours la même temporalité, parfois c'est la réponse immédiate qui est consignée dans le registre. Et toutes les réponses qui sont à moyen terme ou à long terme n'y figurent pas, alors qu'elles existent. C'est peut-être plus une difficulté de suivi du registre finalement que de prise en compte des problématiques qui sont consignées.

Sur les fiches ESPRI, effectivement on a peu et de moins en moins de signalements. Il faut qu'on fasse une action pour les remettre sur le devant de la scène.

Ce qu'il faut savoir, c'est que c'est une procédure qui permet à l'Observatoire de la tranquillité publique de déterminer quels sont les troubles auxquels sont exposés les agent·e·s qui reçoivent du public et qui permettent du coup au BPRP de préconiser des mesures globales vers ces publics-là, que ce soit des mesures organisationnelles ou techniques, comme le travail qu'on va faire avec la commission CHSCT sur les incivilités. Ce sont des choses qui ne donnent pas lieu à des retours directs, fiche par fiche. Puisque ce sont des fiches de signalement pour un observatoire. C'est de la statistique. C'est peut-être aussi pour ça que les gens se tournent moins vers ces fiches-là plutôt que vers une fiche SST quand il y a une incivilité parce qu'ils n'ont pas une réponse à un signalement ESPRI. Et souvent, quand on a une fiche SST, on demande à la personne qui la saisit de saisir une fiche ESPRI et on peut avoir des éléments de réponse à la fiche SST dans la fiche ESPRI. Donc en général, on

globalise les informations avant de vous les présenter. Sur les incivilités, notre travail en commission devrait apporter un certain confort de travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Il y a des réactions par rapport à cette réponse ?

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- C'est pour ça que je me permettais de le souligner, Madame SILENY. Vous l'avez très justement dit : ce sont des statistiques. On est dans le numérique, donc on est dans la culture du chiffre. Néanmoins, on souligne que, dans certaines directions, on a réussi à pallier certains problèmes en prenant des dispositions. Les prédispositions en ce qui concerne plus ou moins le CT, le gros de la masse des fiches ESPRI, des agressions verbales de la part des usager·ère·s. Permettez-moi de le souligner, avec tout le respect que je dois aux directions, vous l'avez très justement dit, c'est l'Observatoire et la Ville de Paris qui s'en tire très bien. Aujourd'hui, réagissons intelligemment à hauteur de ce qu'on vit au quotidien, de ce que les camarades vivent au quotidien. De combien de fiches ESPRI qui ne sont pas remplies pour x raisons peut-on se prévaloir ? Cela passe aux oubliettes, à la trappe. On a un système qui meurt sur place, qui végète, qui se sclérose. C'est pour ça que je parlais de ne pas faire fi du passé et de refaire vivre tout cela. Il faut qu'on en soit conscients. Il est important aussi que les agent·e·s prennent conscience, même s'ils-elles n'ont pas de retour, de l'importance du sujet. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La CFTC ?

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Merci. Effectivement, je voudrais remercier le BPRP pour le travail fait. Le registre SST, c'est vrai, est en place depuis un petit moment. On revient de loin. Maintenant, pratiquement tous les personnels savent ce que c'est et savent a priori où le trouver. Le registre DGI, il est indiqué que ce n'est pas une obligation donc on vous remercie doublement de l'avoir mis en place. Il faudra juste être prudent sur la notion de danger grave et imminent, que ce soit côté administration ou côté agent·e·s d'ailleurs. Parce que franchement, il ne faut pas s'en servir non plus comme un double du SST.

Concernant les fiches ESPRI, je veux juste vous faire remonter que les propres représentants ou délégués syndicaux ne savent pas trop où trouver les fiches ESPRI quand ils en ont besoin. Ça a été mon cas à la mairie du 19^{ème} en 2014. Jamais je n'en ai rempli. Comment voulez-vous avoir une réponse si vous ne pouvez pas signaler ?

Alors, la CGT n'a pas tort en disant que parfois ce sont les chef·fe·s de service qui nous demandent de ne pas le mettre, puisque c'est réglé. Mais je pense que si on ne le met pas, on ne sera jamais informés. Quand j'ai vu un jour en CHSCT qu'il n'y avait rien eu du tout à la mairie du 19^{ème}, j'étais en colère. J'ai dit « Ce n'est pas possible, j'y suis tous les jours et rien n'avait été signalé ». C'est moins normal. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La CGT ?

Mme VALADIER (CGT).- Merci. Pour revenir effectivement sur les registres SST, il y a quand même quelque chose à laquelle il faut qu'on s'intéresse. Il y a quand même une évolution. Effectivement, sur les facteurs de risques qui sont notés dans les registres, on était quand même plutôt sur les locaux et espaces de travail en 2018. Et là, on bascule vraiment plus sur les RPS. Et pas que sur les échanges de conflits avec les usager·ère·s. Cela peut amener à un travail de réflexion sur ce qui nous amène à avoir des risques liés à la répartition ou à

l'organisation du travail. Donc on voit que ça s'ouvre de plus en plus et ce qu'on dénonce depuis plusieurs années, est en train d'être pointé du doigt.

Comme le disait Catherine ALBERT, quelqu'un qui fait un droit de retrait - et ça, c'est écrit dans le décret - ne peut en aucun cas subir de représailles ou de sanctions, quelles qu'elles soient.

Pour terminer, on n'a pas eu la réponse sur le BTIQ de la mairie du 19^{ème}. Est-ce que l'agent-e qui était ajouté-e de façon temporaire est resté-e ? Est-ce qu'on a augmenté le nombre d'agent-e-s dans ce BTIQ suite au droit de retrait qui avait été fait ? Est-ce que c'est maintenu ou pas ? Comment vont les agent-e-s ? Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Madame HICKEL, c'est vous qui répondez ?

M^{me} HICKEL.- Nous allons nous renseigner. Normalement, il y avait effectivement eu un renfort tout de suite. Il y a un renfort qui a été maintenu au-delà, un peu plus longtemps. À ce jour, on n'a pas de remontée de problèmes du BTIQ sur cette antenne titres du 19^{ème}. Mais je ne saurais pas vous dire si l'agent-e en renfort est resté-e ou si la situation s'est stabilisée sans ce renfort. Mais on va vous faire une réponse après la séance. De même que pour le chauffage dans la MVAC du 11^{ème}, pour les questions thermiques, je vais demander si des travaux ont été faits et on vous apportera la réponse juste après l'instance.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Je pense que nous avons pu bien aborder ce point, qui n'appelle pas de vote puisque c'est une communication. Nous allons pouvoir examiner le point suivant.

7. Communication sur le Bilan d'activité du SAM 2018

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Ce bilan présente les différentes activités du service ; un bilan chiffré ainsi que les projets en cours. Je donne la parole à Mickaël CHAMPAIN, adjoint à la Cheffe du Service d'Accompagnement de Médiation, pour présenter le travail qui a été réalisé sur ce point.

M. CHAMPAIN (Expert DDCT).- Merci Madame la Maire, bonjour à tous. Un propos liminaire, c'est que le bilan qui vous a été transmis est une focale particulière qui ne retraduit pas l'organisation complète de la DDCT. Puisque, par définition, le Service d'Accompagnement et de Médiation est sollicité en cas de problématique. Donc c'est un axe, c'est une focale particulière qui cependant, présente aussi l'intérêt de rejoindre un certain nombre de propos qui se sont tenus ce matin.

Il y a une voie d'entrée pour le Service d'Accompagnement et Médiation, c'est la cellule d'écoute avec un numéro unique ouvert du lundi au vendredi de 9 heures à 18 heures. On a pu constater sur l'année 2018 une légère augmentation du nombre de sollicitations de la part des agent-e-s de la DDCT. Tou.tes les agent-e-s, quel que soit leur statut, peuvent solliciter la cellule d'écoute, bien évidemment. Légère augmentation, c'est-à-dire qu'on est à 59 sollicitations sur l'année 2018. Il y en avait 49 l'année précédente. Avec un ratio qui place la DDCT en 4^e position si on fait le ratio entre les sollicitations et la taille de l'effectif de la DDCT.

Sur ces sollicitations, globalement ça a donné lieu à 48 écoutes avec 1 ou plusieurs prises en charge. Puisque quand les agent·e·s appellent la cellule d'écoute, ils·elles sont orienté·e·s soit vers un psychologue, soit vers la référente harcèlement et médiation, soit vers le médiateur des conflits, soit vers des conseillers en addictologie. Évidemment, il y a aussi des orientations externes qui se font vers la médecine préventive, le bureau d'action sociale ou tout partenaire qui peut accompagner aussi l'agent·e dans son parcours ou dans sa difficulté. Et 11 écoutes dites simples. Les écoutes simples sur lesquelles il n'y a pas eu d'orientation vers un professionnel du service. Ce sont principalement aussi des signalements auxquels participent d'ailleurs un certain nombre d'organisations syndicales ici présentes, sur lesquels il n'y a pas d'orientation, mais un·une agent·e, une organisation syndicale appelle la cellule d'écoute pour signaler une problématique, une difficulté d'un·une agent·e, d'un groupe d'agent·e·s sur un site ou dans un service.

Globalement sur ces sollicitations, on retrouve une majorité de femmes, mais qui est très liée aussi au taux de féminisation de la DDCT. Ce sont 75 % de femmes qui sollicitent le service alors que le taux de féminisation de la direction est de plus de 65 %. Sur ces sollicitations, il est notable que 15 encadrant·e·s ont contacté la cellule d'écoute sur une difficulté. Sur ces 15 encadrant·e·s, 6 ont appelé pour eux·elles-mêmes et 9 pour signaler une situation. Un travail important de l'encadrement, une vigilance aussi de l'encadrement de la DDCT qui effectivement, quand il identifie une problématique, hésite de moins en moins à appeler la cellule d'écoute qui quelquefois, peut offrir un appui aussi dans l'analyse de certaines situations et dans l'accompagnement notamment de situations qui sont parfois assez complexes. J'y reviendrai un petit peu plus tard.

Sur les aspects signalants, il y a une petite coquille dans votre document et je m'en excuse. C'est bien 10 appels à la cellule écoute de signalants. Je le disais tout à l'heure, les signalants ce sont des personnes qui n'appellent pas pour elles-mêmes, mais qui appellent pour interpellé sur des situations d'agent·e·s, de collectif d'agent·e·s. Notamment quand ils·elles font ce signalement, qui à la fois cherche aussi une orientation, c'est-à-dire vers qui on peut les orienter même si ce n'est pas interne au service. Et quelquefois, ce signalement nous aide aussi quand il y a des sollicitations d'agent·e·s qui arrivent suite à un signalement à pouvoir mieux repérer les situations sensibles.

Notamment sur certains équipements et plus particulièrement, puisqu'on a aussi des caractéristiques d'agent·e·s et ça rejoint ce que disait ma collègue du BPRP tout à l'heure, une majorité de gens qui appellent, enfin en tout une proportion importante, ce sont des agent·e·s qui sont aussi en contact avec le public. C'est vrai que c'est une caractéristique très importante de la DDCT, vous l'avez soulevé aussi. Puisqu'on voit que les agent·e·s d'accueil et les adjoint·e·s administratif·ve·s qui peuvent être aussi en situation d'accueil, ça constitue pour nous en tout cas l'essentiel des sollicitations de la cellule d'écoute. Et on va le retrouver après dans les consultations dédiées type urgence ou souffrance au travail. Dans le rapport aux usager·ère·s effectivement, il peut y avoir des sources de tensions, de conflits qui amènent à pouvoir réagir notamment sur tous les risques psychosociaux de ces contacts qui ne sont pas toujours simples pour les agent·e·s.

Sur les motifs de sollicitations, on est à 40 % sur la souffrance psychologique. On est à quasiment 40 % sur l'urgence psychologique. Cela veut dire que ce sont des gens qui font appel aussi au service suite en général à un événement traumatique, ou qui sont débordés

par une situation. Ça peut être aussi une situation personnelle, tout n'est pas lié au travail. Ça peut être un décès ou des difficultés financières. Ces agent·e·s contactent le service et il faut pouvoir les recevoir dans des délais extrêmement réduits sous l'approche individuelle, ou alors sur une approche collective puisque quelquefois, il y a des événements qui confrontent les agent·e·s à des situations difficiles. Une agression par exemple d'un·e agent·e de la DDCT par un usager·ère, une agression physique par exemple, peut nécessiter un soutien collectif de l'équipe. Et là aussi, il y a un maillage très important avec le BPRP et l'encadrement qui n'hésitent pas à solliciter le service pour pouvoir intervenir sur ces éléments qui sont traumatiques.

Le harcèlement moral, c'est 20 %. Quand on dit « harcèlement moral », c'est le ressenti de l'agent·e. Ce qui ne veut pas dire qu'il y a une présomption après avoir rencontré l'agent·e de harcèlement moral. Mais en tout cas, c'est la manière dont le ressent l'agent·e au moment où il·elle appelle. Et puis les addictions et les conflits sur lesquels nous n'avons eu qu'une sollicitation pour chaque en 2018.

Bien sûr, compte tenu de ces éléments de sollicitation, ils·elles sont principalement orienté·e·s vers la souffrance, les psychologues urgences et vers la référente harcèlement et discrimination. Le service tient aussi un observatoire, mais là aussi on rejoint un certain nombre de vos préoccupations ce matin. Notre observatoire est particulièrement limité puisqu'en fait, ce n'est qu'un repérage des situations de violence lors des appels. Donc bien sûr, ça veut dire qu'on doit passer à côté d'énormément de situations puisque ça veut dire qu'il faut que l'agent·e appelle et nous signale aussi cette situation de violence. Donc c'est vraiment à prendre plutôt comme un élément, mais pas forcément le plus pertinent puisque nous avons relativement peu de situations de violence qui nous sont remontées au sein de la cellule d'écoute. Elles ne le sont que quand l'agent·e demande une aide. Donc quand les choses aussi se gèrent dans le service, au sein de la DDCT, on n'a pas forcément cet élément d'information.

Concernant les différentes consultations, globalement ce qu'il ressort tant en termes de souffrance au travail que d'urgence, vous le verrez aussi, c'est principalement là aussi des métiers d'agent·e·s d'accueil et de contact avec le public. On le retrouve à 32 % sur la souffrance au travail.

On le retrouve dans des proportions quasi identiques aussi en urgence psychologique. Et quasiment 1 motif de consultation sur 2 porte sur les rapports sociaux. Donc les rapports sociaux au sens large, c'est le rapport aussi aux usager·ère·s, aux collègues, avec 2 éléments qui remontent. C'est que d'une part il y a eu premièrement un transfert d'agent·e·s vers la DDCT, notamment des agent·e·s de la Préfecture. Je pense au service des titres, etc. Ce sont aussi des agent·e·s qui ont pu solliciter ponctuellement le service, mais qui renvoient aussi à une organisation, à des identités professionnelles assez nouvelles pour ces agent·e·s qui maintenant, interviennent pour le compte de la Ville. Et le deuxième élément, ce sont les agent·e·s qui sont situé·e·s en mairie d'arrondissement. Puisque c'est là aussi où nous avons eu, dans la proportion que j'ai indiquée tout à l'heure, en tout cas pas mal de sollicitations d'agent·e·s. Ce sont très souvent les agent·e·s qui sont exposé·e·s au public, avec parfois toutes les réactions du public qui peuvent être difficiles à vivre et notamment le caractère quelquefois répétitif. Puisque ce n'est pas forcément un seul conflit sur un temps, mais ça peut être des relations qui peuvent être compliquées avec les usager·e·s, les agent·e·s étant

porteur·euse·s d'informations. Pas porteur·euse·s de décisions, mais étant l'interlocuteur·trice pour certains usager·ère·s mécontent·e·s et qui peuvent aussi être très exigeant·e·s vis-à-vis de ces fonctions d'accueil et d'adjoint·es administratif·ves.

Sur la partie harcèlement et discrimination, je le disais tout à l'heure : un nombre de sollicitations de 11 agent·e·s, ce qui fait 20 % qui est le ressenti de l'agent·e après avoir mené l'entretien. Ce sont des entretiens spécifiques dans le cadre du dispositif harcèlement et discrimination. C'est une référente assistante sociale avec une psychologue spécialisée qui reçoit ces agent·e·s. La présomption est inférieure au ressenti de l'agent·e puisqu'en termes de présomption après entretien, il y avait 4 situations qui ont été identifiées comme conflit au travail, donc qui ont pu être requalifiées, l'agent·e pensant être victime de harcèlement, pour les professionnel·le·s ça renverrait plutôt à du conflit. 3 situations de harcèlement moral, 1 situation de propos insultants et sexistes. Là aussi, ce sont des propos qui ont pu être tenus avec des collègues, mais aussi avec des usager·ère·s. Et 3 situations ont été présentées en équipe pluridisciplinaire. C'est-à-dire que quand l'agent·e en est d'accord, la situation peut être examinée par cette équipe pluridisciplinaire qui est composée de la cheffe de service, des référent·e·s du dispositif harcèlement et discrimination, de la médecine préventive, du SEII, du sous-directeur à la qualité de vie et d'un·une représentant·e du secrétariat général. Cela permet quelquefois, sur des situations assez complexes, de croiser les analyses et de pouvoir proposer un accompagnement adapté aux usager·ère·s.

Enfin, le dernier point que je souhaitais aborder c'est la partie addiction. Puisqu'il y a eu 2 groupes de travail qui ont été animés pendant quasiment toute l'année 2018. D'une part avec les bureaux de prévention des risques professionnels, d'autre part avec les organisations syndicales qui visaient aussi à mieux identifier les besoins sur le côté addiction. Notamment sur les sensibilisations, les préventions, mais aussi sur les mesures dites d'urgence liées aux addictions. Puisque pour certaines directions, il y a des contrôles qui sont inscrits notamment dans le règlement intérieur, ce qui n'est pas le cas encore pour toutes les addictions. Mais un constat des directions c'était qu'il était quelquefois difficile pour l'encadrant de régler la situation d'agent·e·s qui pouvaient être en état d'ébriété par exemple ou sous l'effet de substances sur leur lieu de travail. Souvent, les encadrant·e·s là-dessus avaient besoin aussi d'un appui et d'un accompagnement pour ne pas se mettre en faute par rapport aux décisions qu'ils peuvent prendre.

Et quelquefois effectivement, la situation n'est pas très simple à gérer dans la mesure où le règlement intérieur ne précise pas forcément d'éléments.

Suite à ce groupe de travail, une proposition de plusieurs pistes d'action a été formalisée et a été soumise à l'adjointe en charge de la direction des ressources humaines, Madame LEVIEUX, visant à proposer que ces éléments, notamment ces éléments de contrôle et d'accompagnement des agent·e·s, puissent être inscrits dans les règlements intérieurs avec des référent·e·s addiction présent·e·s au sein de chaque direction. Cela permettant aussi de sensibiliser, en lien avec les actions que mènent les BPRP, et quelquefois aussi de pouvoir accompagner les agent·e·s avec des modalités particulières. Puisque les conseiller·ère·s en addictologie proposent aussi des rencontres dites tripartites pour tenir compte de la difficulté du déni de certain·e·s agent·e·s qui sont sous l'effet de substances ou sont addicts, mais il est très difficile quelquefois de le reconnaître. On a parfois des encadrant·e·s notamment qui sont confronté·e·s à cette difficulté de vouloir aborder le sujet,

mais aussi pour accompagner l'agent·e qui peut être en situation de déni. Dans ces cas-là, il est possible qu'un·une conseiller·ère en addictologie participe à un entretien tripartite - l'agent·e, le·la conseiller·ère et la hiérarchie de proximité - pour aborder ce sujet. L'encadrant·e restant sur le champ du travail et le·la conseiller·ère en addictologie peut aborder tous les impacts que peut avoir une consommation de produits régulière, quelle qu'elle soit.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup pour tous ces éléments. Nous allons pouvoir engager la discussion.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci Madame la Présidente. Je voudrais remercier Monsieur pour ce compte-rendu extrêmement concis et très intéressant que vous nous avez fait. Cela nous fait penser à beaucoup de choses. C'est nouveau, à la Ville de Paris. Il y a 20 ans, 30 ans, pour nous qui étions agent·e-s de mairie, on n'avait pas ça. Je trouve cela très bien. J'engage la direction à faire évoluer ce service d'accompagnement et de médiation vers plus d'accompagnement et peut-être moins de médiation apparemment, si j'ai bien compris. J'en ai calculé très peu sur l'ensemble des chiffres que vous nous avez donnés. C'est un savoir-faire aussi des organisations syndicales, que vous reprenez.

Sur la mise en place de la médiation individuelle, ça a été un exercice de style intéressant pour voir l'évolution que ça allait prendre. En tout cas, sur l'accompagnement et la médiation, on se rend compte que ça a pris une ampleur très intéressante. Beaucoup de ce que vous avez dit touche des actions centrales à la Ville de Paris. Comme, par exemple, la reconnaissance du métier, vous l'avez dit et très largement souligné : cela touche beaucoup les agent·e-s qui sont en face du public. On sait que pour les adjoint·e-s administratif·ve-s comme pour beaucoup de métiers sur presque 400 métiers qu'on a à la Ville, très peu sont reconnus avec malheureusement un départ à la retraite par exemple plus tôt. Donc là, je parle de la pénibilité. Pourquoi pas ? Ce sont des sujets. On a des taux horaires par exemple pour des agent·e-s de nettoyage, pour plein de choses. Il y a des choses qui m'amènent à penser, et peut-être l'année prochaine à en débattre avec mes camarades, sur l'évolution de ces fameux adjoint·e-s administratif·ve-s. Ça s'appelle les pôles de dominantes de compétences qui montent.

On a de moins en moins d'adjoint·e-s, on leur demande de plus en plus, de la polyvalence, beaucoup de choses qui font que des adjoint·e-s ne sont peut-être même plus aujourd'hui des adjoint·e-s. Sur le retour qu'on pourrait avoir de ces agent·e-s qui se retrouvent en souffrance, ce qui touche beaucoup les risques psychosociaux. Qu'est-ce qu'il se passe après ? Comment ils-elles se sentent ? D'autres choses qui me semblent aussi là encore sujettes à discussion.

Je vous écoutais sur les addictions, l'addictologie. Bien que vous ayez eu très peu de signalements de cas, on a compris qu'il y a peut-être un intérêt pour la Ville de Paris à s'y attacher un peu plus. Vous comprenez que c'est quelque chose où il faut que l'on soit conscient de quelle politique doit être menée jusqu'en central. Il ne faut pas non plus que nos camarades deviennent des parias. Et là, je pense à cette trilogie que vous nous avez amenée autour de cette table avec les chef·fe-s, un·une addictologue et puis l'agent·e. Il y a quand même un côté aussi médical. Vous voyez ce que je veux dire ? Alors, où se trouvent les limites ? Dans quelle combinaison ? Je ne sais pas, je ne suis pas très pro. J'essaye d'amener

un petit peu de tout ce que vous nous avez dit. Par contre, une chose qui est une certitude : là encore, je rejoins ce dont on avait discuté avec Madame Marina SILENY. Il serait souhaitable de développer cette action à l'ensemble des agent·e·s de la DDCT. Il est important pour nos camarades qu'ils puissent avoir un accompagnement et plus que ça : un accompagnement de qualité. Je vous remercie beaucoup, Monsieur.

Je pense que j'ai oublié de dire beaucoup de choses, mais j'espère qu'on aura l'occasion de retravailler sur cette matière-là.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La CGT ?

Mme BONVARLET (CGT).- Merci. J'ai juste un petit problème de compréhension du tableau pages 97-98. Vous indiquez « Les adjoint·e·s administratif·ve·s et les agent·e·s d'accueil sont les plus représenté·e·s ». Or, les téléconseiller·ère·s entre autres se trouvent en avant-dernière position alors qu'avec un pourcentage de 10 %. Mais les téléconseiller·ère·s sont des adjoint·e·s administratif·ve·s, ils-elles ne sont pas mis dans cette catégorie. Ils-elles devraient normalement se trouver en troisième position du tableau, malheureusement. Et notamment également l'analyse des entretiens et la conclusion mettent l'accent sur un service au public compliqué, notamment par un service public dégradé qui ne répond plus forcément à la demande par la numérisation et les outils adaptés. C'est la conclusion qu'on en tire à la lecture du document.

M. CHAMPAIN (Expert DDCT).- Je vous prie de m'excuser, je n'ai pas très bien entendu la deuxième intervention, mais ce n'est pas un moyen de ne pas y répondre. En tout cas sur la première, vous avez raison sur les téléconseiller·e·s. En fait notre limite, c'est que c'est déclaratif puisque les agent·e·s parlent de leurs fonctions. Donc quelquefois, on retrouve des grades. Quelquefois, vous retrouvez des fonctions. Et même quelquefois, on a aussi des catégories. C'est la limite. Effectivement, on se contente de ce que l'agent·e nous déclare. Donc quelquefois dans les regroupements qui sont faits, ça manque un peu de pertinence parce qu'on retrouve un petit peu les deux. Et donc je vous rejoins sur les téléconseiller·e·s par exemple qui sont aussi des gens qui sont en contact avec le public. C'est pareil pour certains contrats aidés. C'est la limite de notre fonctionnement.

On va essayer de s'améliorer là-dessus, puisqu'on voudrait évoluer vers un système d'information qui fasse le lien notamment avec Suite 7, tout en garantissant évidemment la confidentialité et l'application de la RGPD, mais qui permette effectivement d'avoir des éléments d'information plus fiables là-dessus. Puisque ce n'est pas que les agent·e·s veulent nous tromper, c'est que quand ils-elles appellent la cellule d'écoute, ils-elles donnent leur métier, parfois ils-elles donnent leur grade, certains donnent leur catégorie. Vu la nature aussi quelquefois des appels, ce n'est pas un point qu'on va fouiller. Puisque d'abord, c'est l'appel de l'agent·e et pourquoi il-elle appelle, comment on l'accompagne, avant d'aller vérifier les points administratifs.

Sur la deuxième partie, je n'ai pas très bien entendu.

Mme BONVARLET (CGT).- C'était juste une synthèse de l'analyse des entretiens. La conclusion que vous faites, c'est que ça met l'accent sur un service au public compliqué, notamment par un service public dégradé donc qui ne répond plus forcément à la demande par la numérisation et les outils inadaptés.

M. CHAMPAIN (Expert DDCT).- Cela peut être aussi le ressenti d'un certain nombre d'agent·e·s. C'est-à-dire que dès l'instant où on est confronté au public il y a des exigences, il y a une question d'effectif qui se pose, il y a des questions aussi d'organisation. Il y a quelquefois aussi des questions d'identité professionnelle. J'attirais l'attention tout à l'heure sur les agent·e·s de la Préfecture par exemple qui avaient été aussi transféré·e·s, mais qui sont arrivé·e·s avec une identité professionnelle assez différente de celle qu'on peut avoir à la mairie de Paris. Et donc effectivement, ça peut être dans des situations où quelquefois, les agent·e·s sont en tension sur certains sites notamment, qui peuvent être dû aussi à des arrêts maladie ou à des vacances de postes. Sachant que souvent, la difficulté c'est que les agent·e·s d'accueil ou les agent·e·s qui sont en contact avec le public ne maîtrisent pas les flux. C'est-à-dire que ce n'est pas parce qu'à un moment l'organisation est moins présente pour des raisons X ou Y que le flux aussi d'utilisateur·e·s se réduit. Donc effectivement, ça peut placer les agent·e·s dans des situations extrêmement difficiles, sans compter le conflit de valeurs que peuvent éprouver certains agent·e·s, en dehors aussi des conflits. C'est-à-dire que les agent·e·s, souvent, mettent un point d'honneur à accueillir le public dans de bonnes conditions. Le fait d'être moins nombreux, par exemple, c'est une situation dégradée avec laquelle eux·elles même sont mal à l'aise.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. La CFTC avait demandé la parole, puis de nouveau la CGT.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Merci. Je veux vraiment remercier le SAM pour ce dossier, principalement sur la conclusion de la page 105 du pôle accompagnement psychologique qui est tellement bien faite que j'ai cru l'avoir écrite moi-même.

Cela fait des années, sincèrement, que les représentant·e·s du personnel vous avertissent de ces problèmes-là. On a l'impression de se battre contre des moulins à vent puisque même si vous nous écoutez, sur le terrain il n'y a pas réellement de suivi. Il faut reconnaître les agressions verbales, voire physiques, l'évolution sociétale. Ce qui amène chez nos agent·e·s effectivement un épuisement psychique, des troubles importants de l'estime de soi, et on n'en parle jamais assez. C'est peut-être de là que vient justement la reconnaissance que nous demandons vis-à-vis des agent·e·s. Il faudrait voir comment les reconnaître.

J'ai un exemple bien précis. Effectivement, quand on ne remplit pas la fiche ESPRI et que le problème est géré par le·la chef·fe de service, il est bon que ce·cette dernier·ère remonte le moral de l'agent·e de temps en temps, en lui disant « Ne t'inquiète pas, ce n'est pas de ta faute. Tu as bien fait ton boulot ». C'est rarement le cas. Nous agent·e·s, nous devons être impeccables vis-à-vis de l'utilisateur·e même s'il·elle a tort. C'est nous qui sommes en dessous. C'est comme ça.

Et là, franchement j'ai souri et je remercie le SAM parce que quand je vois l'avant-dernier paragraphe qui se trouve page 106, écrit en gras « Au sein des mairies d'arrondissement, la fonction des DGS en tant que pivot de l'organisation des services est centrale. De ses qualités humaines et managériales dépend en grande partie le bien-être des agent·e·s des services municipaux ». Alors là, je suis très amusé de voir cela écrit officiellement dans le dossier d'une instance. Parce que depuis des années qu'on demande et qu'on fait des enquêtes, que je le vois écrit, je finis ma carrière en beauté. Je vous remercie.

M^{me} ALBERT (CGT).- Chaque année, les rapports du SAM sont toujours très utiles pour comprendre ce qui se joue au travail. On serait intéressé.e.s de savoir ce qu'en pense l'administration et l'employeur. Qu'est-ce qu'il retient ? Qu'est-ce qu'il souhaite mettre en œuvre pour réduire les risques ?

On avait 2-3 remarques. La première, on l'avait déjà faite : c'est sur le fait que si ce sont plus des femmes qui viennent au SAM, c'est parce qu'il y a plus de femmes à la DDCT. Je pense qu'on ne peut pas se limiter à ce paramètre. On sait bien que les femmes au travail sont plus sujettes à des risques psycho-organisationnels. C'est lié à leur travail, ce n'est pas lié au fait qu'elles sont femmes en tant que telles. Je pense qu'il serait intéressant de le reconnaître parce qu'à un moment donné, c'est en fait invisibiliser les spécificités du travail des femmes, y compris dans l'administration, et aussi qu'est-ce qu'on doit en faire ? Par exemple à l'accueil, on peut considérer en effet que les femmes sont habituellement, naturellement capables d'écoute, d'empathie, de médiation. Tout ceci n'est pas naturel. Après, ça doit s'accompagner par de la reconnaissance de compétences, par de la formation, par de l'accompagnement et aussi par de l'organisation du travail. Vous parliez très justement, c'est aussi l'une des questions qu'on pose à l'administration, à un moment donné il y a du sous-effectif, les agent.e-s veulent bien faire leur travail et ils-elles se sentent dans des situations de mal-être. Est-ce qu'on continue comme ça en sous-effectif ? C'est notre question.

Je pense qu'à un moment donné, si on reconnaît certaines pénibilités dans les secteurs masculins liés au travail où il y a plus d'hommes, il faut aussi reconnaître les spécificités du travail porté en l'occurrence par les femmes. Ce ne sont pas que des questions de pourcentage. Enfin, il y a des analyses sur la santé au travail des femmes qui enfin arrivent et qu'il faudrait qu'on intègre de manière beaucoup plus régulière dans nos travaux.

Le deuxième élément c'est quand on lit l'analyse qualitative des entretiens, et on l'avait déjà remarqué, comment fait-on ce lien entre l'accompagnement individuel et les réponses collectives ? Alors je sais que parfois, vous intervenez dans les équipes. Pour donner un exemple très concret, il y a eu une alerte dans une équipe de développement local du 18^{ème}, donc individuelle, qui a été traitée par le SAM et accompagnée. Sauf qu'on était au même moment dans un plan de prévention qui concernait cette équipe et qu'on n'a jamais vu quels enseignements organisationnels ont été sortis de ces situations individuelles qui n'étaient justement pas individuelles.

En l'occurrence, en plus, tout le monde se dit « Il n'y a plus rien à faire parce que l'équipe a complètement été renouvelée ». Ce n'est pas un hasard, c'est pour moi précisément un indicateur du mal-être et de la non-réponse collective au problème soulevé dans cette équipe. Donc à un moment donné c'est entre le SAM, le BPRP, l'organisation du travail et les services de voir comment on peut apporter des solutions organisationnelles.

Le troisième élément. Quand vous citez les problématiques de harcèlement moral, propos insultants et sexistes, est-ce que vous pourriez donner - sans évidemment ni les noms ni les lieux - les éléments très concrets de ce qu'est une situation dite de harcèlement moral tel que c'est écrit là ? S'agissant de la situation de propos sexistes évoquée, qu'a-t-il été fait après ? Il y a une enquête où on voit bien qu'il y a une situation qui a fait l'objet de suites. Les deux autres, a priori n'ont pas eu de suites. Il est vrai qu'à un moment donné, on a besoin

de savoir pourquoi et qu'est-ce qu'on analyse. Sinon, on reste un peu sur notre faim à ce niveau-là. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Faites votre dernière intervention, s'il vous plaît. Ensuite, on fait une réponse globale. Allez-y.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Je remercie Madame la Présidente et ma collègue de la CGT. Son discours était très intéressant. Déjà il faudrait noter qu'à la Ville de Paris, on n'a pas de harcèlement réellement déclaré à l'échelle des 50 000 agent·e·s. J'ai vu au tribunal des cas de harcèlement, même d'une organisation syndicale ou d'un·e agent·e qui se serait battu·e seul·e et qui aurait pu faire levier auprès de son employeur et de dénoncer un cas de harcèlement. Souvent, tout est réglé en interne à la Ville. C'est la première chose.

On avait déjà dit, c'est le constat qu'on a fait, que ce serait peut-être le souhait de faire avancer les choses. Quand on détricote l'organe de constitution d'une entreprise, ça marche pareil à la Ville de Paris : on travaille pyramidalement parlant. Cela veut dire que vous avez le directeur général des services, élément majeur et pivot dans chacune des mairies. Nous avons souligné que ces mêmes mairies marchaient endémiquement. Cela veut dire que vous ne retrouverez pas une seule mairie qui fonctionne exactement pareil, mis à part administrativement parlant. Elles sont beaucoup détachées. On l'a dit, on a engagé la DDCT et la Ville de Paris à se rapprocher beaucoup des hiérarchies et des agent·e·s des mairies. C'est très important. Pour qu'elles vivent, je dis bien organiquement dans un effet de syntonie. C'est-à-dire mettre un ensemble de circuits sur une même fréquence. La preuve en est : on a des écarts dans la façon de gérer et ça touche le management des personnels où on voit qu'il peut se passer des choses. Il y a eu beaucoup de travail de fait ces dernières années sur ces sujets-là. Donc ce sont les deux choses qui sont à souligner, dont peut-être un rapprochement des mairies plus vers la DDCT et faire comprendre aux agent·e·s qu'ils-elles sont aussi proches de vous, c'est important. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je donne la parole à Mickaël CHAMPAIN ensuite à Geneviève HICKEL.

M. CHAMPAIN (Expert DDCT).- Par rapport aux éléments mentionnés sur le côté féminisation. Notre idée n'était pas de faire un raccourci.

Mais là où on se rejoint c'est que, quel que soit le sexe, il y a des postes à exigences émotionnelles plus importantes. Être en contact avec des gens toute la journée, essayer de garder de l'écoute, une qualité d'accueil, etc., c'est particulièrement exigeant.

C'est plutôt là-dessus qu'on voulait faire porter notre analyse et qu'il n'y ait pas de raccourci « Ce sont surtout les femmes qui appellent, parce que ¾ des appels, ce sont des femmes ». C'est plutôt lié quand même au poste et aussi aux exigences que peuvent avoir certains postes, alors que ce soit à l'accueil, mais aussi d'autres postes qui peuvent être plus exigeants que d'autres.

Sur le lien entre individuel et collectif, c'est là où il y a un travail aussi assez fin qui est mené, en lien avec la DDCT. C'est-à-dire que quand il y a des situations individuelles qui présentent une gravité, ou alors qu'il y a un cumul de situations individuelles, ce qui peut arriver sur un équipement, une structure, une mairie, qu'il y ait 4, 5, 6 agent·e·s qui appellent pour

consulter. C'est là où il y a un travail assez fin qui est engagé entre le SAM, le SRH et le BPRP sur lequel il y a les alertes. C'est-à-dire que la cheffe du SAM, la responsable du service ou moi-même pouvons être amené-e-s à alerter le SRH en disant « Attention, là nous avons 6 agent-e-s qui évoquent des problématiques proches ». En général il y a ce travail de prise en compte, alors peut-être qu'il n'est pas visible au niveau des organisations syndicales. Mais il y a ce travail assez fin qui est fait entre l'individuel et le collectif. Ça peut être aussi quelquefois le BPRP ou le SRH qui peuvent nous interpellé sur une situation, pour voir si nous avons eu des éléments. Bien sûr, on peut avoir des loupés là-dessus puisque c'est 1 500 sollicitations. Tout n'est pas forcément non plus décortiqué, mais en général, ça peut fonctionner de manière assez efficiente.

Sur le lien entre harcèlement, toute situation de harcèlement et de discrimination est accompagnée. Alors effectivement ce que vous voyez dans le rapport, c'est quand il y a eu une enquête administrative diligentée. Mais déjà quand elle va se dérouler, c'est le service qui la met en œuvre, elle fait forcément des préconisations. Depuis peu, cela fait maintenant seulement 2 semaines, le SAM a le retour des enquêtes administratives puisque le secrétariat général l'a demandé. C'est vrai que l'un des éléments sur lesquels nous avons aussi un peu de difficultés, c'est que les services ayant aussi une charge, ils ne pensaient pas forcément tout le temps à nous faire un retour. C'est-à-dire qu'on demandait l'enquête, mais on ne connaissait pas le retour et donc les préconisations. Alors que pour l'accompagnement de l'agent-e, c'est essentiel.

L'idée en tout cas de ce dispositif, ce n'est pas de rester sans réponses. Quelquefois, c'est une enquête administrative. Quelquefois, ça va être d'isoler l'auteur aussi, et pas forcément la victime. Puisque parfois ce sont les premiers réflexes et dans certaines situations cela répond à un besoin de protection immédiate de quelqu'un. Mais sur ces situations, il y a une mobilisation et un travail très fin qui est mené avec la DDCT. Aucune situation n'est laissée de côté. C'est aussi l'accompagnement que proposent les référent-e-s du dispositif. C'est de toute façon de rester en contact avec l'agent-e. Et très souvent pour nous, il n'y a pas qu'un accompagnement par la référente harcèlement discrimination. Ce sont des gens qui ont aussi un accompagnement psychologique soit au titre de l'urgence, soit au titre de la souffrance au travail. Après, c'est là où la vigilance de chacun est importante. Puisqu'il y a aussi des gens qui ne franchissent pas le pas et qui sont dans des situations difficiles. C'est là où on vous remercie à notre tour, nous les services.

Puisque notre lien avec vous, organisations syndicales, ou même le conseil que vous pouvez donner aux agent-e-s, voire même qu'un délégué syndical appelle avec l'agent-e la cellule d'écoute parce que l'agent-e a du mal à franchir le pas, c'est aussi essentiel.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup pour tous ces éléments et précisions.

M^{me} HICKEL.- Merci. Vous avez souhaité savoir quelles réactions suscitait chez nous, du côté de l'administration, le rapport du SAM. D'abord ce que je voulais dire c'est qu'au quotidien, vraiment, au fil de l'eau toute l'année, on a vraiment des rapports suivis de confiance avec le SAM. Comme le disait Monsieur CHAMPAIN, lorsque dans un service plusieurs agent-e-s se signalent, le SAM nous interpelle. C'est arrivé, effectivement. Le reste du temps, nous demandons conseil de temps en temps au SAM sur des situations qui nous inquiètent, sur

lesquelles on aimerait avoir un éclairage, être sûrs de la bonne attitude. On trouve toujours écoute et conseils judicieux.

Mais pour le reste de l'activité du SAM, c'est vrai que les échanges des agent·e·s qui sollicitent le SAM sont couverts par la confidentialité. C'est ce qui permet à chacun de pouvoir interpeller le service librement. C'est une bonne chose. On attend tous les ans avec beaucoup d'intérêt le rapport d'activité du SAM, parce que c'est ce qui nous permet de connaître les grandes lignes et la quantité quand même, donc la proportion des appels, les types d'inquiétudes signalées, de situations difficiles, et puis les grandes lignes des soucis que rencontrent les agent·e·s. Nous avons noté comme vous que tous les sujets autour des agent·e·s dont le métier est de recevoir le public était un vrai sujet dont on doit se saisir. Vous nous aviez interpellés déjà à l'occasion de précédents CHSCT. Nous avons déjà commencé à réagir, puisqu'on a mis en place une commission du CHSCT sur les conditions de travail au cours desquelles on a commencé à travailler avec vous sur un affichage qui permet de mettre en garde les usager·ère·s. Toute la difficulté étant de trouver le bon ton. On en a pas mal discuté. Il y a une nouvelle séance qui est prévue prochainement pour arriver à rédiger cette alerte aux bons comportements attendus du public par rapport à nos agent·e·s. Les engagements réciproques de bonne tenue. Pour ces affiches-là, il faut vraiment qu'on arrive à sortir un texte qu'on juge acceptable pour tous. Mais ces réunions-là, c'est aussi l'occasion pour nous de vous entendre, d'avoir vos suggestions sur d'autres actions qui pourraient être mises en œuvre pour justement préserver, aider les agent·e·s qui sont au guichet notamment ou au Centre d'appel à garder la distance émotionnelle par rapport au public, dont vous soulignez souvent l'agressivité, l'impatience, etc. Donc on a commencé ces travaux-là et on souhaite les continuer avec vous.

On a noté aussi que l'encadrement direct des agent·e·s qui sont en situation de recevoir le public devrait peut-être aussi être entendu, aidé, accompagné, formé. Avec Armelle ALLIER CAROLO, on envisageait des ateliers d'échange de pratiques pour écouter leur ressenti, leurs facilités ou leurs difficultés à accompagner les agent·e·s qui sont en première ligne, j'allais dire, de réception du public pour voir de quelle façon on peut faciliter la compréhension des difficultés des uns et des autres entre l'encadrement direct et les agent·e·s qui sont au guichet.

Après, c'est ouvert. Si vous avez d'autres suggestions, on est tout à fait prêts à y travailler dans la diversité aussi des métiers. Parce que c'est vrai qu'on est bien au courant des sujets relatifs au 3975, parce qu'on a eu l'occasion d'en discuter. On est au courant aussi des difficultés des agent·e·s qui dans les mairies, reçoivent les usager·ère·s. Mais il y a peut-être aussi d'autres types d'activité qui sont soumis à tensions et qu'on a moins l'occasion d'entendre. Voilà, tout est ouvert pour continuer à travailler sur ce sujet qui est important.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je pense que vous voulez dire un mot, la CGT. Mais je pense qu'on a bien pu échanger sur ces sujets importants. Allez-y.

Mme VALADIER (CGT).- Merci beaucoup. C'est intéressant, ce que vous dites. Parce qu'effectivement, ce qu'on voit et ce qui est dans les registres SST se rejoint. Finalement, la problématique qu'ont les agent·e·s par rapport au public et aux usager·ère·s dans les mairies d'arrondissement, c'est que ce sont des mairies où il y a un rapport avec le politique. On va se le dire très clairement. Ce rapport, il est clair dans le sens où justement, l'usager·e

mécontent.e, qu'est-ce qu'il fait ? Il va toquer chez le-la maire ou il va toquer chez le-la DGS et donc après, il-elle obtient ce qu'il-elle veut. Il est là, le problème que soulignait tout à l'heure Pascal RICHARD-BOITTIAUX sur la reconnaissance aussi des agent-e-s. Quelle est la reconnaissance de leur valeur, de leur travail quand eux disent très clairement « Non, ce n'est pas possible parce que la réglementation le dit » et que derrière, par un soutien quelconque d'une hiérarchie supérieure, on leur dit « Si, c'est possible. On va le faire », comment voulez-vous que les agent-e-s donnent du sens à leur travail? Il y a une vraie problématique là-dessus. Ils-elles se sentent complètement gommé-e-s sur ce qu'ils-elles font et en plus, ils-elles ne se sentent pas soutenu-e-s. J'entends ce que vous dites effectivement sur le fait de réunir les responsables, parce que c'est d'eux aussi que ça doit venir. Je veux dire, le soutien à l'agent-e, c'est des responsables directs aussi que ça doit venir. Mais il faut que les pratiques qui soient échangées, ce soient les bonnes pratiques. Que ce ne soit pas les choses qui ne se font pas bien d'un côté qui se reproduisent un peu partout, parce que ce n'est surtout pas ce qu'on veut. Il est là, l'enjeu. C'est pour ça qu'on a autant de mal à faire cette fameuse charte sur les incivilités. C'est que vous allez dans n'importe quelle administration, il y en a de partout. Il n'y a aucune administration maintenant qui n'en possède pas une. Et nous en mairie d'arrondissement, on ne les a toujours pas. Pourquoi ? Parce que l'usager-ère, c'est avant tout un votant. Et donc cela pose problème. Donc il faut lui dérouler le tapis rouge. Les agent-e-s, je peux vous assurer qu'ils-elles sont en contact avec le public et on le leur fait bien savoir continuellement. C'est ça, toute la difficulté de ces agent-e-s là. À un moment donné, il faut que ce soit dit et que ce soit pris en compte dans la façon dont on traite ces agent-e-s là et comment on les protège.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très bien. Je pense qu'on peut conclure ce débat. Merci beaucoup à Michaël CHAMPAIN. On va maintenant passer au point suivant.

8. Communication sur le Bilan des absences 2018

M^{me} la PRÉSIDENTE.- C'est un état des lieux de l'absence par nature et par service à l'échelle de la DDCT ainsi qu'un focus sur les accidents de travail. Ces chiffres présentent globalement une relative stabilité par rapport à ceux de l'an dernier, qu'il s'agisse de l'absence pour maladie ou des accidents du travail.

Je donne la parole à Fabien GILLET, le Chef du service des ressources humaines, qui va nous présenter ce bilan. Merci beaucoup.

M. GILLET (Expert DDCT).- Merci Madame la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous faire un point notamment sur les absences pour raisons médicales et ensuite, Samy FAYALI le fera pour les accidents de travail.

Le point le plus important en ce qui concerne les absences pour raisons médicales, c'est évidemment le taux de gravité. On s'aperçoit qu'en 2018, le taux de gravité au sein de la DDCT était de 4,76 %, ce qui est un taux en diminution par rapport à 2017 où il était de 4,90 %. C'est d'autant plus notable que ce taux est très inférieur à celui de la collectivité parisienne, puisqu'il était de 7,64 %.

Le document qui vous est présenté aujourd'hui reprend la répartition des absences en fonction d'un certain nombre de critères. Vous avez par exemple par service, par durée, par

corps, par âge ou par domiciliation. Je vais juste revenir sur certains points qui nous semblent révélateurs.

Tout d'abord en ce qui concerne la durée de l'absence, on s'aperçoit que 60 % de l'absence totale correspond à des absences qui sont d'un jour ou de moins d'une semaine. On peut aussi noter que les arrêts d'un jour ont diminué de moitié dans l'ensemble des services. Enfin, on note une très forte diminution de la durée moyenne des jours d'absence entre 2017 et 2018, puisque nous sommes passés de 46 jours environ à 33 au titre de 2018. Ce qui représente une diminution de près d'un tiers, puisqu'on est à 30 % de diminution de la durée moyenne des jours d'absence.

On s'aperçoit qu'il y a une relative homogénéité de l'absence des différents corps. Quand on regarde le graphique, on s'aperçoit évidemment qu'il y a 2 pics qui sont liés aux ASP avec un taux de 20 % et les techniciens de service opérationnel avec un taux de 11,44 %. Dans ces deux cas, ce pic est expliqué par la relative faible population de ces deux corps de métiers et par le fait qu'au sein de ces 2 corps, on a des agent-e-s qui sont en congé longue maladie. Donc en fait, il y a un biais qui est apporté et qui génère ces 2 pics. Mais sinon pour le reste des corps, on voit qu'il y a une certaine homogénéité autour de 4 ou 5 %.

Ensuite, en ce qui concerne le taux d'absence par âge, on note évidemment un pic pour les agent-e-s âgé-e-s de 65 ans et plus. Sur le taux d'absence par lieu de résidence, de la même manière que pour les autres critères qui ont été analysés, on s'aperçoit qu'il y a quand même une certaine homogénéité.

Il n'y a rien de particulièrement révélateur, il n'y a aucun aspect qui aurait pu nécessiter des mesures particulières sur tel ou tel aspect.

C'était sur les différents critères de l'absence pour des raisons médicales. Je vais laisser la parole à Samy FAYALI et si vous avez des questions, on y répondra dans un deuxième temps.

M. FAYALI.- Bonjour à toutes et à tous. Concernant les accidents du travail, vous avez les chiffres qui sont issus de l'application BO ATMP. Pour résumer : en 2018, il y a eu 103 déclarations d'accidents qui ont été faites pour 84 en 2017.

Cette augmentation de + 23 % est à mettre en relation avec les 257 agent-e-s supplémentaires qu'on a accueilli.e.s, issu.e.s du Centres d'appel et de la Préfecture de Police, qui ont rejoint la DDCT. Ce qu'on peut dire c'est que sur les 103 accidents déclarés, 64 % ont été suivis d'un arrêt. On constate aussi que 55 % sont des accidents de trajets.

Le profil de « l'accidenté-e type », c'est une femme adjointe administrative âgée de 45 à 60 ans. Voilà un petit résumé, après vous avez tous les chiffres sous les yeux, un peu plus en détail.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Des demandes de parole ?

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Encore une fois, je voulais remercier l'administration pour ce travail. C'est énorme, c'est très complexe. C'est tellement complexe que je n'ai pas pris vraiment le temps de tout décortiquer. Par contre, je vais prendre le travail de la secrétaire du CHSCT en dénonçant deux petites coquilles dans votre texte, ou alors la touche « s » s'est

mise en grève. Page 115, dernier paragraphe : « Si le taux d'absence au sein de la DDCT ``est'' fortement inférieur » et « Ainsi, le taux d'absence le plus élevé est celui ``des'' agent·e·s de surveillance ». Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- OK, merci.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci Madame la Présidente. Je remercie le service des ressources humaines, merci Monsieur GILLET pour cette présentation. Effectivement je ne connais pas les 2 428 agent·e·s que vous avez sur la population vieillissante grandissante, mais j'ai fait le même constat que vous : ce sont surtout des personnes âgées. On revient encore sur les discussions qu'on avait auparavant. Si vous voulez réduire un peu le nombre d'absentéisme, parce que ce sont toutes les directions qui cherchent à le faire, c'est comment peut-on essayer de faire que les personnes qui arrivent à un certain âge évitent d'avoir ces problématiques-là. Est-ce que c'est plus l'hiver par exemple pour les accidents de travail ? Est-ce que c'est plus l'été ? Je ne sais pas. Est-ce que ça demande d'avoir un suivi ? Cela revient aussi sur le sujet d'avant.

Je voudrais juste souligner, je n'ai pas eu l'occasion de répondre tout à l'heure à Madame HICKEL: si on veut donner une bonne qualité de service public aux usager·ère·s, tout dépend de ce qu'on est tout·e·s capables de mettre autour de la table. Par définition ça passe aussi par le nombre de personnes qui va en adéquation. Puisque les mairies sont un lieu pour les usager·ère·s, on doit y mettre potentiellement le nombre de personnes qui va avec la charge de travail. Parce qu'on se rend compte de toutes ces problématiques-là, y compris les absences aussi. Et puis quand on arrive dans l'âge, ça devient de plus en plus difficile, encore plus quand on a affaire au public. Merci.

M^{me} VALADIER (CGT).- Je pense qu'il y a quand même des petites choses qu'il faut qu'on note sur ces tableaux. Une chose qui nous a choqué·e·s, c'est l'absence pour raisons de santé dans les principaux services de la DDCT par rapport à l'effectif moyen. On peut quand même noter que le nombre total d'arrêts, sur 2 catégories de service, est quand même très important. Je parle du service relation à l'usager et à l'usagère. C'est-à-dire qu'il y a un effectif moyen de 110,8 personnes et il y a quand même 355 nombre total d'arrêts.

Donc cela fait au moins 3 arrêts par personne. Sur les mairies d'arrondissement, c'est x2. Ce sont quand même les deux gros points où on voit qu'il y a des problématiques de santé importantes. Je pense que ce n'est pas anodin par rapport à tout ce qu'on dit depuis des années et sur ce qu'on vient de dire aussi, sur le rapport à l'usager·ère dans ces 2 services-là.

C'est une direction féminine, donc il est normal qu'il y ait beaucoup de femmes qui appellent au SAM. C'est un peu le même raccourci qui est fait sur « C'est une direction vieillissante, donc il est normal que les gens aient plus d'arrêts maladie parce qu'ils sont plus vieux ». Non, ce n'est pas normal. En fait l'obligation des employeurs, quelle que soit l'entreprise, quelle que soit la collectivité, c'est de maintenir les agent·e·s en bonne santé jusqu'à la retraite. Donc, ce n'est pas « Quand vous êtes jeune, on fait très attention à vous et vous êtes moins en arrêt et à la fin, vous êtes davantage en arrêt parce que vous êtes en mauvaise santé, vous êtes vieux donc ce n'est pas grave ». Non, justement : on doit redoubler d'attention sur ces personnels-là et on doit mettre d'autant plus de mesures pour justement leur permettre de travailler en bonne santé jusqu'à leur retraite. Parce que l'idée, ce n'est quand même pas

qu'ils arrivent complètement cassés à la retraite. Enfin en tout cas, ce n'est pas notre idée et ce n'est surtout pas ce qu'on attend de la Ville. Quand on parle sans arrêt du fait de rajouter des effectifs, ce n'est pas pour rien. La direction, on le dit depuis des années, est vieillissante. Les agent·e·s sont de plus en plus abîmé·e·s par le travail et en plus, c'est écrit également que ce sont des agent·e·s qui sont en reconversion. Donc, qui ont déjà été en inaptitude par rapport à un ancien travail qui les a abîmé·e·s. Donc, on sait qu'il y a une population qui est fragile. Alors, qu'est-ce qu'on fait ? On tire encore plus sur la corde ? On les finit avant de partir à la retraite et on s'en débarrasse ? Non, ce n'est pas ce qu'on attend. Donc s'il y a ce genre de tableau et ce genre de document, il faut que ça nous amène à quelque chose. Ça ne doit pas être juste des constatations « Il y a ceci, c'est parce que ça ». Non, c'est trop simple. C'est comme ce qu'on disait tout à l'heure pour le SAM : il faut que l'administration se saisisse de tous ces constats et en fasse quelque chose, à savoir justement dans les endroits où la population est la plus fragilisée, où au contraire les agent·e·s sont plus vieillissant·e·s, il faut mettre des effectifs supplémentaires parce qu'on sait qu'il y a un nombre d'arrêts maladie croissant parce que justement les agent·e·s sont en mauvaise santé. Il faut les soutenir. C'est ça, l'idée. C'est une obligation de l'employeur. Je suis désolée, mais je vais le rappeler. La preuve : le taux d'absence par âge en 2018, le plus important, ce sont les agent·e·s de plus de 65 ans. Donc ça veut dire ce que ça veut dire. En plus avec ce qu'il se passe au niveau des nouvelles réformes, on nous oblige de plus en plus à travailler tard. Donc il faut véritablement qu'on s'occupe de ces agent·e·s là. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Est-ce qu'il y a d'autres demandes de prise de parole ? Très bien. Je vais donner la parole à Fabien GILLET pour répondre sur certaines des questions.

M. GILLET.- Merci Madame la Présidente. Juste pour revenir sur ce que vous évoquiez. Le premier point sur le SRU et le SPC. Pour le SPC, comme vous avez pu le voir, le taux d'absence est lié notamment à quelques cas particuliers qui gonflent l'absentéisme. En ce qui concerne le service de la relation à l'utilisateur, en effet c'est malheureusement le cas dans beaucoup de directions, on s'aperçoit qu'il y a beaucoup de vacances dans un service : le SRU. Ce sont des vacances qui sont entre 1 jour ou 1 semaine. C'est quelque chose qui est certes important par rapport aux autres services, mais là où il faut relativiser, on est très inférieurs à la collectivité parisienne. Donc de dire qu'à la DDCT vous avez beaucoup d'absences, non. Par rapport à la collectivité parisienne qui a plus de 7,5 %, on est à moins de 5 %. Donc ce n'est pas une direction où il y a beaucoup d'absences.

Ensuite par rapport aux personnes âgées, juste pour rétablir un peu la vérité, on n'a jamais dit que la DDCT était une direction où il y avait beaucoup de personnes âgées et donc beaucoup d'absences. Il apparaît juste que quand vous regardez les différentes populations qui ont été absentes, vous avez les agent·e·s de plus de 65 ans. Je pense qu'on ne veut pas dire qu'il y a uniquement les agent·e·s de plus de 65 ans. Mais enfin, si vous regardez par rapport à tous les autres critères, on est quand même systématiquement en dessous des taux d'absence de la Ville de Paris. Pour les plus de 65 ans, on est à 19,30 %. C'est donc juste sur un aspect qui est minime. Sachant encore une fois que vous imaginez bien que les agent·e·s qui ont plus de 65 ans, en termes de pourcentage par rapport à l'ensemble des 2 400 agent·e·s de la DDCT, on est sur un pourcentage très faible. Donc comme pour le SPC ou comme je l'expliquais tout à l'heure par rapport aux ASP et aux techniciens de service opérationnel, en fait on ne peut pas considérer que c'est véritablement révélateur puisqu'au sein d'une population faible, vous avez quelques agent·e·s qui ont des absences

conséquentes et donc qui biaisent l'ensemble. Il suffit de regarder. Après, si vous voulez qu'on rentre dans le détail sur le nombre de personnes qui ont plus 65 ans, etc., on pourrait. Mais il ne faut pas en tirer des conclusions hâtives.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Merci. Je voudrais juste demander si la prochaine fois, le tableau qui se trouve page 125 sur le siège des lésions pourrait être complet. Parce que là en l'occurrence, on a 1 localisation sur 2. On a le genou et l'épaule. Alors heureusement en dessous, on lit « Les sièges de ces lésions sont principalement le genou puis la cheville ». Donc on rajoute la cheville, mais ils n'ont noté que 1 siège sur 2. S'il était possible de tout mettre, ce serait mieux. Merci.

Mme VALADIER (CGT).- Juste pour revenir sur ce que vous disiez, Monsieur GILLET. Effectivement, ce ne sont que des chiffres. Je l'ai déjà dit ici en séance il y a quelque temps : les chiffres, on peut leur faire dire un peu ce qu'on veut. Maintenant ce que je voulais souligner, et parce que c'est une réalité du terrain, c'est qu'effectivement il y a encore des services dans lesquels justement, et c'est pour ça que je le souligne ici, les agent·e·s qui sont sur le point de partir à la retraite, ce ne sont pas ceux-celles qu'on protège le plus. Par exemple au service de l'état civil, il peut se trouver que ce soit des agent·e·s à qui on fait porter des charges lourdes, notamment les registres. Ce qui pose quand même un problème. Toutes ces choses-là, ce n'est peut-être pas écrit dans vos documents, mais nous on le sait parce qu'on le vit. C'est pour cela que je fais aussi ces réflexions générales. Merci.

Mme B. JEANNIN (CFDT).- Bonjour. Je voulais juste revenir sur la page 126, au niveau de la conclusion. Vous dites « Principales lésions : membres inférieurs, genou, cheville, suivi des membres supérieurs : épaule, poignet, liées principalement à des coups et à des faux mouvements ». Vous pouvez préciser ? « Faux mouvements et coups ». Est-ce que ça veut dire que les agent·e·s se cognent ?

Intervention hors micro.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Ce point, qui est aussi une communication, n'appelle pas de vote du CHSCT. On va passer au point suivant.

9. Communication sur les locaux du Centre d'appel

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je rappelle que l'installation en décembre 2017 des agent·e·s de la Préfecture de Police au sein du Centre d'appel de la Ville de Paris s'est inscrite dans le cadre de la réforme du statut de Paris et du transfert de compétences au 1^{er} janvier 2018 de la Préfecture de Police vers la Mairie de Paris.

Le projet présenté vise à favoriser l'intégration des agent·e·s issu·e·s de la Préfecture de Police à l'équipe du Centre d'appel, notamment en les installant sur le grand plateau. Je donne la parole à Monsieur Richard LEFRANCOIS et à Francky LANIMARAC, service de la relation à l'utilisateur, pour présenter le travail réalisé sur ce point.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Merci Madame la Présidente, bonjour. Je serai seul, Francky LANIMARAC étant en mairie du 12^e arrondissement pour présenter des fiches de

poste aux agent·e·s, c'est une bonne nouvelle, nous recrutons en ce moment pour renforcer le Centre d'appel.

Le projet qui vous est présenté pour communication nécessite, je pense, de rappeler, comme ça l'a été fait à l'instant, qu'il s'inscrit dans le cadre du rapprochement des équipes issues de la plateforme téléphonique qui gère les demandes de titres d'identité. Activité gérée par la Préfecture de Police jusqu'au 31 décembre 2017 et récupérée dans le cadre de la réforme du statut de la Ville de Paris au 1^{er} janvier 2018 par la Ville de Paris et particulièrement au sein de l'activité du Centre d'appel.

Il avait été dit très clairement au début de ce projet qu'il y aurait une période de 2 à 3 ans où les missions pour les téléconseiller·e·s historiques côté 3975 et la mission pour les téléconseiller·ère·s dit·e·s titre d'identité, issus de la Préfecture de Police, qu'il n'y aurait pas de mélange de ces missions, de rapprochement des équipes et qu'on se donnerait un temps d'observation pour cette intégration.

Ce temps, qui est maintenant de près de 2 ans et qui sera de 3 ans si on considère l'année 2020, est atteint. Sur l'année 2020, nous allons préparer progressivement une réorganisation du Centre d'appel qui va consister à ne plus proposer l'intégralité des types d'appels aux agent·e·s du 3975, ce qui est le cas aujourd'hui, et les démarches sur les titres d'identité aux agent·e·s issu·e·s de la Préfecture de Police.

Nous allons regrouper ces équipes en deux grandes équipes pour élargir un peu le périmètre d'activité. Parce qu'à chaque fois qu'un service émerge au sein de la Ville, bien souvent le Centre d'appel en est un support d'information, d'accompagnement sur des outils en ligne, support dans les suivis des demandes, etc. Donc tout cela reposait sur les téléconseiller·ère·s du 3975. Nous allons, pour janvier 2021, prendre notre temps et préparer cette transformation tout au long de l'année 2020, identifier les flux d'appels qui seraient plus liés à des démarches en mairie d'arrondissement et qui seraient proposés à l'une des deux équipes que nous allons constituer, un mélange à la fois d'agent·e·s issu·e·s des titres d'identité et du 3975. Et puis de l'autre côté, il y aura une deuxième équipe, également un mix, un mélange. Aujourd'hui, il est compliqué de vous donner la répartition. C'est tout l'objet du travail de 2020. Cette équipe répondra sur les autres thématiques, les autres services proposés par la Ville de Paris en dehors de ce que peuvent trouver les usager·ère·s dans les mairies d'arrondissement.

Pour amorcer cette étape, et c'est tout l'objet de ce qui est présenté dans la fiche que vous avez pu lire, nous allons amorcer le rapprochement des équipes spatialement. Aujourd'hui, les équipes des titres d'identité sont sur un petit plateau qui est 5 fois plus petit que le grand, juste à côté du plateau du 3975, ils sont séparés par une cloison. Ils sont encadrés par une responsable dédiée. L'objet de la fin de l'année 2019 et qui sera en vigueur dès le mois de janvier 2020, c'est d'une part de rapprocher les agent·e·s titres du petit plateau sur le grand plateau. Nous pensons que c'est tout à fait réalisable en termes de conditions de travail puisque nous avons, d'une part, insonorisé avec certainement des points d'amélioration. D'ailleurs, le rapport de la contre-visite de la MISST nous le rappelle. Mais nous avons beaucoup insonorisé le grand plateau. Nous déployons encore le télétravail d'ici la fin de l'année : 40 des près de 70 agent·e·s qui constituent les 2 équipes disposeront d'une solution de télétravail. Sachant qu'ils sont déjà 35 aujourd'hui. Nous rapprochons également

l'encadrement de ces équipes. C'est-à-dire que dès le mois de décembre, chaque année, les responsables d'équipe se voient réattribuer une équipe nouvelle qu'ils vont accompagner sur l'année suivante, du mois de janvier jusqu'à la période d'entretien de notation annuel. Pour la première fois, nous allons regrouper l'encadrement du Centre d'appel commun pour composer des équipes mixtes issues de téléconseiller·ère·s titres d'identité et de téléconseiller·ère·s du 3975.

Nous avons dans la fiche évoqué un calendrier qui indiquait, je crois, de mémoire autour du 15-20 décembre pour le déplacement physique et également la même chose pour la constitution des équipes pour l'année 2020. Il se trouve que malheureusement, entre le moment où ce document a été rédigé et aujourd'hui, nous avons appris l'absence, pour maladie longue durée vraisemblablement, de l'actuelle responsable des titres d'identité. L'équipe n'est pas sans encadrement, un responsable d'équipe du 3975 assure le relais. Mais nous allons, lié à cette absence, certainement activer à la fois le déplacement, nous le prévoyons pour le 9 décembre, et dès la mi-novembre donc dans les 10 jours, une communication de la nouvelle répartition des équipes auprès des agent·e·s du plateau.

Je suis évidemment à l'écoute des questions. Je ne sais pas si j'ai été clair. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Je vais prendre les interventions, les demandes de parole.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Merci. Il est à noter et à remarquer cette fois que l'annonce d'un changement au centre d'appel s'est faite dans les formes. Les agent·e·s ne seront pas mis·e·s devant le fait accompli. Qui plus est, un accompagnement est prévu pour intégrer des collègues, somme toute présent·e·s dans des locaux depuis bientôt 2 ans. Il était évident que la configuration des deux plateformes ne prêtait guère à la fusion. Le rapprochement de l'équipe d'interface entre les outils et canaux de la relation usager·ère·s paraît également opportun, on a envie de dire « Enfin ». Pourtant l'EMP - Equipe Message des Parisien·ne·s n'est pas incluse dans ce rapprochement. À noter que l'équipe occupe et partage toujours l'open space avec des équipes de la DICOM. Pour mémoire, le rapport de la MISST de janvier dernier présenté lors du CHSCT du 5 avril mentionnait que l'EMP devait intégrer des bureaux libérés par la DICOM au cours du premier semestre et qu'il conviendrait de faire précéder ce déménagement d'une étude ergonomique permettant de garantir de bonnes conditions de travail aux agent·e·s.

Dans ce même rapport et s'agissant du plateau 3975, une analyse de la qualité de l'air avait été préconisée. A-t-elle été réalisée ? Une nouvelle étude acoustique suite aux quelques mesures mises en œuvre devait permettre de définir les aménagements encore nécessaires. Cette étude devait être réalisée le jeudi, ou du moins un jour où le taux de fréquentation du plateau est optimal, contrairement à ce qui avait été pratiqué la première fois un jour de mai 2017 peu propice à l'expérimentation. Au même titre que le taux d'occupation du plateau que vous nous présentez au plus fort de l'année 2019, au mois de mai.

J'en profite pour rappeler que ce rapport présentait des non-conformités, notamment l'ancienne gaine située en bas des escaliers destinés au transport des pneumatiques, présentant des risques de heurts de la tête qui n'avaient pas été retirée. Qu'en est-il ?

Nous avons également lors d'une visite CHSCT du Centre d'appel mentionné l'emplacement des écrans qui sur certaines positions, n'étaient pas conformes. À noter également l'installation des câbles sous les bureaux, laissant passablement à désirer, et qui a coûté un accident de service à une agente. Depuis, aucune mesure de prévention n'a été prise à cet égard.

Enfin et au risque de le répéter une énième fois, et pour le coup c'est la MISST qui le mentionnait, je cite : « Un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux a bien été établi et présenté au CHSCT de la DDCT le 1^{er} octobre 2018 ». Cependant à la lecture de ce document, on ne retrouve aucune préconisation propre au Centre d'appel. Cette absence de proposition est surprenante, compte tenu de l'activité très particulière de ce service. Il convient donc de vérifier si le plan d'action est bien adapté à l'activité du Centre d'appel.

À lire votre présentation, et alors que l'optimisation des positions de travail et des conditions acoustiques est si probante, on compte dans ce service près de la moitié de son effectif en télétravail. Qui plus est, avec près de 10 % des télétravailleur·euse·s à temps complet, 5 jours par semaine sur préconisation médicale certes, que l'on voit une ou deux fois par an pour la notation ou la mise à jour de leur matériel informatique. Avec l'arrivée sur le grand plateau des collègues des titres d'identité, les téléconseiller·ère·s du 3975 craignent de nouvelles nuisances sonores. On peut donc s'attendre à une nouvelle vague de demandes de télétravail pour un meilleur confort acoustique. À cet égard, pourriez-vous préciser l'effectif global des agent·e·s des titres d'identité ?

Soit, pour l'instant les agent·e·s trouvent leur compte dans le télétravail. Peut-être n'en ressentent-ils-elles pas encore les effets néfastes ou pervers comme la désocialisation ou l'isolement. Pour simple exemple, doit-on trouver normal qu'un·e agent·e parte en retraite, finisse sa carrière à la Ville un jour de télétravail, sans même que la hiérarchie ne s'en soit souciée ? Plus rien n'est organisé dans ce service lors de départs soit en retraite ou mutation, si ce n'est à l'initiative de l'agent·e concerné·e.

Le télétravail n'en est certes pas la seule cause, mais cela doit questionner sur les effets des centres d'appel et des open space en général dans lesquels vous vivez ensemble, vous communiquez essentiellement par mail et sans même parfois vous parler pendant des jours.

C'est à dessein que j'extrapole, car lors de l'élaboration de l'ordre du jour, des points concernant le Centre d'appel n'ont pas été retenus. Le projet de réorganisation du SRU étant déjà prévu. L'avis de Madame HICKEL était qu'il serait préférable de poser ces questions au prochain CHSCT en abordant plutôt les problématiques métier et les relations avec les autres directions, comme notamment la DICOM pour la gestion du site paris.fr. Seulement, ces sujets facteurs de RPS ne nous semblaient pas pouvoir attendre l'année prochaine car, une fois de plus, face à la montée en compétences des téléconseiller·ère·s, leur outil de travail paris.fr est toujours plus défaillant. Encore une nouvelle version sur laquelle ils-elles n'ont pas été consulté·e·s. Leurs attentes n'ont toujours pas été prises en compte. Non, cette nouvelle version de paris.fr dont la « home » ressemble à une page de presse et ne peut pas constituer l'outil de travail des téléconseiller·ère·s.

Et même si la fusion des deux plateformes téléphoniques prévue en 2021 n'est pas à l'ordre du jour de cette instance, pas plus que le projet de les scinder en deux équipes en fonction

de la nature des appel selon qu'ils relèvent des mairies d'arrondissement comme l'état civil, les élections, les titres d'identité, ou qu'ils soient plus généralistes comme le stationnement, le logement et l'urbanisme, je vous affirme que même si vous avez pris le soin de les en informer bien en amont, les téléconseiller·ère·s ne semblent pas, pour le moment, séduit·e·s par le projet, même s'ils-elles ont bien entendu et compris qu'il s'agissait de prévenir les risques de surcharge mentale. Beaucoup d'entre eux-elles sont bien conscient·e·s que leur charge mentale n'est pas tant menacée par la montée en compétences constante de leur métier, qui le rend intéressant par ailleurs et c'est là toute l'ambiguïté, que par la mise à disposition d'un outil de travail paris.fr en constante dégradation. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- La CFTC et puis après le SUPAP.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- J'avais évoqué au pré-CHS le souci du 3975 qui a priori, ne répond pas les week-ends et jours fériés. Je voudrais savoir si vous allez faire quelque chose, je pense, au niveau des stationnements principalement. Je ne sais pas si ce sont vos conseiller·ère·s ou si c'est quand on appuie sur « 1 », etc. Quoi qu'il en soit, du vendredi soir au lundi matin, si on a un problème de stationnement à signaler, on ne peut pas le faire. Je vous remercie.

M. DAHAN (SUPAP-FSU).- Merci Madame la Présidente. Je voudrais rebondir sur ce qu'a dit la camarade, qui a eu une étude très intéressante sur les montées en compétences. On a un exemple très concret parce qu'on est en train de créer, et là c'est ce qu'on est en train de faire autour de cette table, des spécificités. Je vous rappelle que l'agent·e de catégorie C strict et basique, normalement c'est un·une exécutant·e.

Ce sont de moins en moins des exécutant·e·s. Aujourd'hui ce qu'on est en train de faire, demain on aura des retours à ce sujet. Quand on aura des segments, des cœurs de métier où on pourra dire indiscutablement qu'une personne ne peut pas être remplacée par une autre personne exécutante, où on en arrive ? Où est la limite dans cette affaire-là ? J'en reviens aussi sur les autres travaux qu'on est en train de faire. Cela fait partie aussi, en termes de politique que la Ville de Paris a menée sur ces phases limites de résistance en termes de nombre de personnels. C'était une équation, j'ai envie de dire c'était mathématique. Ce n'était pas statistique. Ça allait être une évidence. Donc on reviendra sur ces sujets qui feront l'objet, je suppose, de beaucoup de débats avec les agent·e·s qui seront très intéressé·e·s par leur devenir. Puisque c'est bien ce dont il s'agit au jour d'aujourd'hui sur la répartition dans ces termes du compte des unités de surface allouées à un segment d'activité, plus particulièrement ceux de ce cœur de métier qui est de répondre au téléphone. Nous, on se posait la même question sur la pollution sonore. Qu'est-ce qui est fait aussi pour leur faciliter le travail ? Est-ce que l'outil est bien en adéquation avec leur travail ? Alors, ce sont des petites choses qu'il serait intéressant de travailler. Est-ce que le nombre de personnes est suffisant pour le travail qui est demandé dans ce service ? Je ne sais pas. Voilà, merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Sur certaines questions auxquelles vous pouvez répondre, peut-être pas toutes, voir s'il y a des éléments de précision ? Merci.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- D'abord, je voudrais remercier Odile BONVARLET pour son intervention qui complète la mienne je trouve, sur la pertinence effectivement de réfléchir à

un bon outil qui est une base documentaire référentielle pour les agent·e·s, et donc de travailler assidûment avec la DICOM qui porte évidemment cet outil qui est paris.fr.

Quelques réponses, effectivement pas sur l'ensemble. Je pense que les questions ont été prises en note, donc on complétera après séance.

Effectivement, nous souhaitons aller vers une spécificité des agent·e·s. Ceux·celles qui auront une spécificité sur la connaissance des démarches au sens large que l'on trouve en mairie d'arrondissement, Madame BONVARLET les a rappelé·e·s. Et pour les autres, une spécificité sur le reste, finalement, des services de la Ville. On sait que, par exemple sur une année d'élection municipale, avoir une spécificité sur les démarches en mairie, ce sera évidemment une bonne chose à la fois pour l'absorption des flux et puis également pour la montée en compétences des agent·e·s qui répondent spécifiquement à ces demandes.

Pour répondre à votre question sur les problèmes de stationnement lorsque le Centre d'appel n'est pas ouvert - jours fériés ou nuits à partir de 18 heures jusqu'à 8h30 le lendemain matin et les week-ends -, sont proposés deux choix à l'utilisateur lorsqu'il-elle appelle le 3975 quand c'est fermé. Un premier, qui lui précise que s'il-elle appelle pour faire la demande d'enlèvement d'un véhicule gênant, on le·la met en relation avec le centre de régulation de la DPSP. Lorsque ce·cette usager·ère est dans la situation d'avoir sa voiture en fourrière, qu'il-elle ne retrouve pas sa voiture, etc., le choix lui propose d'aller vers un lien. Quel que soit son type de téléphone, on peut lui envoyer ce lien : c'est plus facile évidemment s'il appelle d'un smartphone, c'est immédiat. Mais on lui envoie le lien sur la recherche de véhicule. C'est-à-dire l'outil le plus performant qui en principe, dans les 20 minutes après l'enlèvement d'un véhicule, le fait figurer à partir de sa plaque d'immatriculation. C'est testé régulièrement, ça fonctionne. Je crois d'ailleurs l'avoir dit lors d'un précédent CHSCT et je l'avais testé le jour même. Je vous invite à appeler à partir de 18 heures ce soir, et de tester.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Intervention inaudible (le service ne fonctionne pas).

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Nous allons le retester. On ne le teste pas tous les jours, c'est clair. Mais sur les derniers tests, ça fonctionnait.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très bien, merci.

Mme BONVARLET (CGT).- Pour l'EMP, est-ce qu'il est prévu un déménagement ?

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Pour l'EMP, la question est un petit peu plus complexe puisqu'au 4 rue de Lobau, les locaux sont partagés par de nombreuses directions. Il y a donc un plan de réaménagement de l'ensemble qui est prévu, qui a été annoncé par la DILT ou la DCPA depuis maintenant quelques années. On est dépendants clairement de ce plan, la DDCT comme les autres directions, la DICOM y compris. Ce que nous savons c'est que vraisemblablement, d'ici le printemps 2020 effectivement, l'équipe Messages aux Parisiens qui est « hébergée » sur un espace de la DICOM sur l'îlot central au sein du 4 rue de Lobau, sera amenée à bouger tout simplement dans un bureau qui est identifié, qui est « cédé » à nouveau par la DICOM. C'est un protocole qui a été passé entre DICOM et DDCT dès le transfert du Centre d'appel et qui serait au premier étage. Par contre, la question que nous nous posons aujourd'hui, c'est que dans le cadre du déplacement des agent·e·s titres

d'identité du petit plateau vers le grand plateau, il y a un espace libéré de 60m² au rez-de-chaussée, qui est vraiment juste à côté du Centre d'appel. Il y avait donc, et c'est présenté dans la fiche, un premier lien fonctionnel possible qui est celui de rapprocher l'équipe qualité formation qui travaille sur les consignes, les procédures, l'outil paris.fr, son amélioration. Il s'agirait donc de rapprocher cette équipe du Centre d'appel. Ça a du sens. Mais effectivement on pourrait aussi, et finalement on n'a pas encore traité et décidé de ce point, profiter de l'opportunité d'obtenir cet espace pour rapprocher tout de suite l'équipe Message aux Parisiens du grand plateau. Et là, ça a un sens fonctionnel tout aussi important. Puisque finalement, c'est le même métier, mais sur un canal différent qui est le courriel, via l'outil de GRU.

Donc on essaye d'avancer vite parce que je vous l'ai dit tout à l'heure, le 9 décembre les agent-e-s des titres intégreront le grand plateau. Et donc à partir du 9, soit l'équipe Messages aux Parisiens soit l'équipe qualité et formation occupera cet espace libéré. Je le redis, ce n'est pas tranché. Nous avons tenu compte finalement, sans en parler, de votre réflexion.

Mme BONVARLET (CGT).- Pour l'analyse de la qualité de l'air et l'étude acoustique du plateau.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Oui. Au début, on avait commandé une étude acoustique pour le petit plateau qui va avoir un autre aménagement, enfin qui va être occupé autrement pour une activité qui ne sera pas téléphonique. Donc on est en attente de cette intervention de Slam Acoustique sur le grand plateau pour mesurer. On a bien demandé un jour où il y aura des formations, donc le plus d'agent-e-s présent-e-s. On sera bien sur un jeudi a priori, pour le niveau sonore. En fonction de ces résultats et des préconisations de Slam, appliquer les derniers aménagements pour encore optimiser cette baisse du niveau sonore sur le grand plateau. En fait, nous utilisons les moyens que nous avons pour le petit pour finaliser le grand. C'est ainsi que ça va se passer.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Et pour la qualité de l'air ?

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Pour la qualité de l'air, je suis navré, mais je n'ai pas la réponse ici. Pour la VMC, par exemple ? Mettre en place une VMC ?

M^{me} BONVARLET (CGT).- Il fallait faire une analyse. C'était Madame CATALA qui l'avait préconisée.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Il fallait faire une analyse, mais pour l'instant, je n'ai pas d'éléments pour vous répondre. Ce sera complété plus tard.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Pour ce qui avait été prévu au niveau de l'ancienne gaine, on peut en parler plus tard. Et les écrans et les câbles ? Il y a quand même un agent qui a eu un accident de service à cause des câbles mal installés sous les bureaux. Beaucoup de gens se prennent les pieds dedans. On le dit régulièrement. Normalement quand il y a un accident de service, on fait de la prévention derrière. Or, rien n'a été fait.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Je note aussi cette remarque. Je ne sais pas si c'est bien de le dire, mais je ne savais pas que ceci avait occasionné un accident de service. Ce n'est peut-

être pas normal, mais je préfère le dire. Donc je suis un peu surpris du retour. Non pas de votre retour, mais de ne pas en avoir été informé avant.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Par contre la position des écrans, vous êtes au courant parce que je vous l'ai dit plusieurs fois.

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Sur les positions de travail ? Oui, je suis au courant.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Quel est l'effectif global des agent·e·s titres d'identité, à l'heure actuelle ?

M. LEFRANCOIS (Expert DDCT).- Il y a 14 agent·e·s de catégorie C. Sachant que certain·e·s ne sont pas encore adjoint·e·s administratif·ve·s, ils·elles sont dans une phase d'emploi tremplin. Donc ils·elles peuvent l'être à l'issue. Et un responsable de catégorie B, donc 15 personnes en tout.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup, merci pour toutes ces précisions. Il reste un point et une question diverse.

10. Communication sur les épisodes caniculaires de l'été 2019 et les mesures prises

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Ce point a été ajouté à la demande de la secrétaire du CHSCT. À l'été 2019, nous avons eu deux épisodes de canicule : fin juin et fin juillet.

Aucun droit de retrait n'a été enregistré pendant ces périodes. La direction et ses établissements ont mis en œuvre des mesures envisageables pour préserver les conditions de travail comme une information à l'attention des agent·e·s et encadrant·e·s, une adaptation des horaires de travail, une ouverture aux agent·e·s de salles rafraîchies, la fourniture de ventilateurs.

Pour entrer plus dans les détails, je donne la parole à Marina SILENY, l'adjointe à la cheffe du BPRP, pour vous présenter tous ces points.

M^{me} SILENY.- Merci à vous. C'est un sujet que nous avons abordé assez copieusement en pré CHSCT et lors de la commission sur le document unique. Effectivement, la canicule cette année s'est traduite par des signaux relativement faibles en termes d'alerte ou de remontées d'incidents, que ce soit des incidents usager·ère·s, des besoins d'assistance ou que ce soit des incidents agent·e·s, des malaises qui auraient pu avoir lieu.

Au sein de la direction, sauf situations particulières dans certains locaux, la continuité du service et les conditions de travail ont pu être préservées au mieux. Bien sûr par fortes chaleurs, ce n'est pas l'idéal. Mais en tout cas, on n'a pas eu de point vraiment très sensible où les conditions de travail auraient été vraiment dégradées. Si elles l'étaient, il y a eu des mesures compensatoires qui ont été prises. À la fois des mesures informatives qui ont permis aux agent·e·s de prendre conscience des bons gestes à adopter et des mesures organisationnelles notamment sur les aménagements du temps de travail et sur la facilitation du télétravail, et les mesures techniques plus traditionnelles de mise à disposition de nos

points d'eau, et puis de moyens individuels, au moins de faire circuler l'air à défaut de rafraîchir correctement.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Est-ce qu'il y a des demandes d'intervention ? La CGT ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Les conclusions nous laissent un peu perplexes. Aucun relevé de température n'a été effectué. Dans tous les cas, et quand bien même une solution pérenne et rapide ne pourrait pas être trouvée, des mesures pour limiter la pénibilité sont prises. Dans quelles situations, etc. ? Notamment, vous revenez sur la question des MVAC. Qu'est-ce qui va être concrètement mis en place ? Vu qu'il n'y a pas l'air d'avoir de solution actuellement. C'est une vraie question qui se pose pour l'année prochaine.

Ensuite en effet, il y a eu de l'information généraliste pour que tout-e-s les responsables puissent essayer d'accompagner leurs équipes pour que les conditions de travail soient les moins dures possible. Mais vu qu'a priori il continuera d'y avoir des canicules, cela fait plus de deux ou trois ans, la question qu'on se pose et où on aimerait vraiment qu'il y ait des choses proposées d'ici l'été prochain, c'est de vérifier que l'ensemble des sites disposent d'eau, d'eau fraîche, etc. On aurait vraiment besoin d'avoir un état des lieux de là où on aura tous ces « outils » pour essayer de faire en sorte que ce soit moins dur. Donc en termes de tout ce qui est stores, volets, réparations des systèmes de ventilation défectueux. Est-ce que c'est bien fait ? Fontaines d'eau fraîche dans les bureaux. On passait à la MVAC du 20^{ème} il n'y a pas longtemps et on a bien vu justement que chacun-e a essayé de faire au mieux.

Mais a priori, ce n'est pas satisfaisant non plus que de continuer à faire en sorte que chacun fasse au mieux par ses propres moyens. La question des climatiseurs mobiles ou d'une pièce rafraîchie où on peut venir se reposer, c'est aussi quelque chose de très important. Quelque part, vu qu'on n'a quand même pas 1 000 sites à la DDCT, il serait peut-être utile selon nous d'avoir un état des lieux de tous les sites et de savoir ce qui sera mis à disposition du personnel d'ici l'été prochain. C'est pour nous quelque chose qui doit être pris en compte rapidement.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Pour l'information, il est vrai que ça a été très bien fait puisque les personnels ont été informés par la DRH au départ, par la DDCT, par le BPRP et par le BRSF. Donc si on ne savait pas qu'il y avait des salles rafraîchies, etc., on ne le saura jamais.

Par contre, j'aurais effectivement une petite chose à vous demander. Les brumisateurs rechargeables, ça existe. Certains services en ont déjà eu. Ce n'était pas dans le budget cette année, mais ce serait bon effectivement d'y réfléchir au même titre que les EPI. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Vous avez les réponses en direct. Dernière intervention, la CGT.

M^{me} VALADIER (CGT).- Si on reprend les derniers CHSCT à peu près dans les époques de juillet que l'on fait tous les ans, on demande à la CGT depuis au moins 3 ans qu'il y ait des relevés de température en été dans les endroits où il y a la DDCT, c'est-à-dire dans les mairies où on connaît les problématiques de chaud et de froid, et en hiver. Parce qu'on sait que les gens ont froid en hiver et qu'ils ont chaud en été. D'ailleurs, c'est quelque chose qu'on retrouve dans les visites régulières qu'on fait dans les bâtiments. C'est le ressenti que les agent-e-s nous expriment. C'est une question récurrente. Il est dommage que l'on attende

d'en arriver à la problématique de la canicule pour vraiment se saisir complètement de ce sujet. Parce que cela fait longtemps que c'est quand même de plus en plus chaud.

Ce qui me pose quand même problème c'est qu'on nous dit que par exemple, la solution pour éviter la canicule, c'est l'extension du recours au télétravail. Je suis désolée, mais le télétravail, ça ne nous rassure pas beaucoup. D'accord, les gens n'ont plus de transports en commun, mais on ne sait pas ce qu'ils ont chez eux. On ne sait pas s'ils ont des moyens justement de rafraîchissement. Pendant la journée de télétravail, on ne sait pas comment ils-elles vont. Ils-elles sont seul·e·s, isolé·e·s, on ne sait pas s'il y a quelqu'un chez eux-elles. Cela pose d'autres questions et d'autres risques auxquels il faut aussi qu'on s'intéresse. Ce n'est pas une solution pour tout, le télétravail. Et y compris pour cela.

Il faut se poser la question de comment on est - dans ces jours de canicule - en capacité de travailler, vraiment. On vient au travail, d'accord. Mais comment est-ce qu'on est en capacité de travailler vraiment ? Je peux vous assurer que quand il fait 33 degrés dans votre bureau, vous avez beau avoir un ventilateur, vous avez beau avoir de l'eau fraîche, un brumisateur, vous ne passez pas votre temps à vous brumiser parce que sinon vous ne pouvez taper sur votre clavier pour travailler. Du coup, il faut aussi s'intéresser à une réflexion sur comment est-ce qu'on met en place. Mais effectivement, ce n'est peut-être pas au niveau de la DDCT que ça se joue, mais je pense que c'est quelque chose qu'il faut qu'on porte, y compris à la DDCT.

Comment est-ce qu'on peut justement aménager le temps de travail en termes de quantité de travail, d'heures de travail ? Je ne parle pas justement de juste dire « Vous avez le droit d'arriver plus tôt ou de partir plus tard ». Ce n'est pas juste cela. C'est parce qu'on n'est plus en état de travailler de la même façon. Plus ça va aller, plus la canicule risque de se retrouver tous les ans. Donc il va falloir que cette réflexion, on la fasse rapidement.

Une dernière chose. Il y a effectivement des choses qui sont mises au point. Vous me dites qu'on ajoute des ventilateurs, des machines pour distribuer de l'eau. Maintenant, on voudrait savoir quel est le budget qui est alloué à cela. Par exemple, cela pourrait être quelque chose qui serait dans le programme annuel de prévention dont on a parlé l'autre fois, justement avec un chiffrage budgétaire. Merci.

M^{me} SILENY.- Sur la situation précise des moyens qui sont mis à disposition par les différents équipements, il sera difficile d'avoir un inventaire exhaustif parce que chaque équipement, même si on n'a pas l'impression qu'on en a beaucoup, on a déjà du mal à avoir un inventaire exhaustif des locaux sociaux. Alors, avoir un inventaire de tous les stores, du nombre de fontaines, etc., ce sera compliqué. Chaque équipement les a pour lui. Et encore, je ne suis pas sûr qu'il ait le nombre de stores.

Pour les réparations des stores, elles sont en général enregistrées. Elles ne sont pas toujours faites au bon moment. On le voit pour notre cas au BPRP : on avait enregistré une demande de changement de store en avril, le changement a eu lieu début septembre. C'est dommage, mais au moins pour la prochaine canicule, on est bons.

Dans le cadre des travaux qui concernent le schéma fonctionnel des mairies, il y a beaucoup de mairies qui en même temps qu'elles s'occupent de mettre en conformité leur façade pour éviter les chutes de pierres, en profitent aussi pour installer des stores extérieurs. Ce qui

permet de mieux climatiser les locaux que des stores intérieurs, puisque ça empêche l'entrée d'une partie de la chaleur. C'est notamment le cas à la mairie du 20^{ème}. Je pense que c'est aussi le cas sur une partie de la mairie du 13^{ème}, qui est en ravalement. Donc voilà, j'ai envie de dire qu'il peut toujours y avoir des pannes, des renouvellements de matériels, des achats. La situation n'est jamais figée. En tout cas, elle a plutôt tendance à s'améliorer.

Un budget devrait être mis en place dans le programme de prévention, mais les moments où les budgets sont décidés, les moments où le programme de prévention est mis en place, ce ne sont pas les mêmes. Donc ce qu'on peut proposer en termes de vision budgétaire, c'est plutôt un point a posteriori qui existe dans le bilan des dépenses SST. Puisqu'on leur demande de répertorier les travaux qui sont liés à des stores, les aménagements qui sont liés à des fontaines et tout ce qui est achat de matériel de climatisation, que ce soit climatisation chaud ou froid.

Pour les relevés de température, nous sommes conscients du problème. Nous avons déjà saisi la DCPA au moins pour les sites qui sont vraiment sensibles, notamment les Maisons de la Vie Associative et Citoyenne que vous signaliez tout à l'heure, et notamment celle du 11^{ème}. Actuellement, on ne sait pas faire. C'est comme les relevés de qualité de l'air : ce n'est pas juste un relevé de température un jour donné. Cela doit se faire sur une période un peu longue et doit donner lieu à des mesures qui sont correctes.

On essaiera de faire au mieux à l'avenir, mais on ne peut pas vous garantir qu'on arrivera à prendre des relevés de température dans tous les équipements. C'est certain.

Quant à tout ce qui est recours au télétravail, effectivement vous soulignez des effets pervers. Il faut savoir qu'on ne propose pas le télétravail comme solution à tout dans la boîte à outils. La plupart des gens qui ont vu s'étendre leur télétravail, c'est parce qu'ils l'ont demandé. Ceci ne leur a pas été imposé. Pour la plupart, ils-elles ont demandé à pouvoir bénéficier du télétravail. Peut-être que vous avez connaissance de cas différenciés. Mais certains bénéficient déjà du télétravail et ont eu une allocation supplémentaire de télétravail par rapport à ce qui était fixé au départ pendant cette période-là. Parce que oui, on ne sait pas toujours précisément ce qu'ont les gens chez eux, mais on sait aussi que quand ils-elles ont un certain temps de trajet dans certains types de transport, ils-elles sont exposé·e·s à de la chaleur, à des conditions de transport qui peuvent être dégradées et donc à des risques de malaise plus fréquents et peut-être plus graves. Donc on suppose qu'ils-elles aient bien aménagé leur logement et qu'ils-elles se mettent chez eux dans les meilleures conditions possible.

Merci Monsieur, pour la communication des références. C'est ce qu'on indiquait en pré CHSCT. La DDCT, le BPRP, s'assurent que les mesures imposées par le Code du travail sont bien prises, sont bien déployées. Maintenant, tout ce qui est « du plus », si on peut le soutenir on le fait. Mais il y a aussi les possibilités qui sont celles des chefs d'équipement sur leur propre budget d'aller plus loin et fort heureusement, on ne les empêche pas d'aller plus loin.

11. Questions diverses

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci pour tous ces éléments, pour toutes ces précisions. Comme je l'indiquais tout à l'heure, nous allons profiter du fait qu'on se voie aujourd'hui et que nous avons communication d'éléments sur l'exposition au plomb notamment à la mairie du 6^{ème} pour vous communiquer ces éléments aujourd'hui.

Merci Madame HICKEL d'avoir proposé de faire cela. Je vous laisse la parole sur ce point.

M^{me} HICKEL.- Je vous remercie. Lors de la première partie du CHSCT, nous avons évoqué les services qui ont pu être exposés au nuage de fumée de l'incendie de Notre-Dame et du coup à des retombées de plomb. Nous vous avons dit que des analyses avaient été faites à la mairie du 7^{ème}, qui ne présentaient pas d'anomalie et qu'également, on avait demandé des analyses pour la mairie du 6^{ème} qui était située dans le même secteur. Nous avons eu, depuis, des premiers résultats qui font état, dans les combles et dans les sous-sols, de taux de 3 600 microns gramme par mètre carré qui sont au-dessus du seuil retenu qui présente un niveau de préoccupation plus élevé que pour les autres sites sur lesquels les analyses présentaient des taux faibles et pas de sujets d'inquiétude.

Donc ce qui a été demandé tout de suite à la mairie du 6^{ème}, c'est de fermer l'accès à ces espaces, de proposer aux agent·e·s de procéder aux analyses de plombémie. Certain·e·s l'avaient fait, d'autres non.

Ce que nous allons organiser avec les médecins de prévention, c'est une rencontre sur place pour que les médecins puissent rencontrer des agent·e·s, que ces dernier·ère·s puissent poser des questions, éventuellement se faire prescrire des analyses de plombémie. Donc on va essayer de procéder à l'organisation de cette séance assez rapidement.

Sur place, le DGS et ses équipes sont en lien évidemment avec les ALG et les agent·e·s de la DILT. Ils-elles ont bien pris connaissance du sujet, ils-elles évitent d'accéder à ces espaces. Ils-elles se sont vu rappeler les mesures d'hygiène, bien se laver les mains, etc., pour éviter l'ingestion qui est le principal problème. Parce que le plomb n'est pas dans l'air, il est vraiment au sol ou sur les murs. Puis nous avons demandé des analyses complémentaires, parce qu'on voudrait des relevés un peu plus précis pour avoir un état vraiment complet de la situation avant de procéder au nettoyage, à la dépollution de manière plus efficace.

Marina, je ne sais pas s'il y a des compléments à donner, si j'ai tout dit ?

M^{me} SILENY.- Effectivement comme le disait Madame HICKEL, il y a 2 locaux pour lesquels les relevés ont été supérieurs au seuil de 1 000 microns gramme par mètre carré à la mairie du 6^{ème}. Ce sont des locaux qui ne sont pas d'activité intensive. Il y a l'un des points qui est au R+4 qui est dans les combles et qui n'est pas utilisé du tout, et il y a l'un des points qui est en sous-sol et qui concerne des activités de stockage. Donc il y a des agent·e·s qui y ont eu accès, mais ce n'est pas une activité journalière, régulière, comme ça aurait pu être le cas si ça avait été des locaux de bureaux.

Les relevés qui ont été faits ont été essentiellement faits au sol. C'est pour cela qu'on demande des relevés complémentaires, pour savoir s'il y a éventuellement dans ces locaux-là du plomb ailleurs qu'au sol. Est-ce qu'il y en a sur les revêtements muraux, est-ce qu'il y en

a sur le mobilier ou en tout cas sur les éléments qui sont stockés dedans ou pas ? Pour pouvoir prendre les mesures de dépollution qui sont appropriées. Les agent-e-s qui s'étaient vu prescrire une plombémie à la mairie du 6^{ème}, c'est une dizaine d'agent-e-s, des ALG essentiellement. On n'avait pas relevé, on ne nous a pas signalé de cas de femmes enceintes ou allaitantes dans cette équipe.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci pour ces précisions. Voilà les informations qu'on voulait vous communiquer. Est-ce qu'il y a des demandes de prise de parole ?

M^{me} VALADIER (CGT).- Merci pour toutes ces informations. Si je comprends bien, il n'y en a eu que dans les combles et les sous-sols, mais par contre, ça a été fait partout dans la mairie ? Parce que c'est ça, la question. Mais par contre ce qu'on voudrait, c'est les résultats écrits et concrets. C'est-à-dire que même si effectivement il n'y a pas dépassement du seuil, à partir du moment où il y a du plomb, c'est ce qu'on avait aussi expliqué la dernière fois : cela pose quand même un problème. On entend que ça va être élargi donc c'est plutôt une bonne chose. Mais tout ce que vous nous dites là, il faudrait que ce soit dans un document avec les résultats précis. Après, on pourrait s'interroger sur le nettoyage. Il ne va peut-être pas falloir non plus attendre 107 ans, parce qu'on sait que ça se redépose, ça vole. Est-ce que, c'est resté au sol dans ces endroits-là parce qu'ils ne sont pas forcément beaucoup utilisés ? Donc ça ne vole pas, la poussière de plomb ne vole pas au passage des agent-e-s alors qu'ailleurs, c'est peut-être le cas et que c'est redéposé.

Pour rappel, ce n'est pas juste le lavage des mains. Ça se dépose de partout sur les vêtements, sur les chaussures. Donc il y a vraiment quelque chose de très complet à expliquer aux agent-e-s.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- C'est bien pour cela qu'il y a des mesures complémentaires qui ont été demandées, pour bien comprendre d'où vient ce plomb, s'il y en a ailleurs. On va poursuivre les investigations comme vous l'a indiqué Madame HICKEL.

M^{me} ALBERT (CGT).- D'où l'importance de continuer à traiter. Par ailleurs, on avait fait des préconisations au CHSCT. Donc il faudra aussi donner suite. Sur la bonne idée qu'on avait soulevée d'aller sur place rencontrer le personnel, n'hésitez pas à nous mettre en information de quand se déroule cette réunion, parce que des mandaté-e-s CHSCT peuvent être là. Déjà pour être présent-e-s et pour pouvoir avoir les suites et le suivi. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très bien. Écoutez, nous avons épuisé l'ordre du jour de ce gros CHSCT. Merci à toutes et à tous du côté de l'administration, du côté des organisations syndicales pour des débats que je trouve intéressants, plutôt constructifs et qui font quand même avancer les choses. J'ai l'impression aussi que du côté de l'administration, les réponses, l'écoute est là, même s'il n'y a pas toujours toutes les réponses. Donc merci à vous.

Je pense qu'on aura quand même encore un CHSCT d'ici les élections, en début d'année, pour que nos travaux se déroulent normalement et correctement malgré ces échéances électorales.

Merci beaucoup et bonne continuation dans votre travail.

M^{me} BONVARLET (CGT).- Lors du pré CHSCT, Madame HICKEL, vous aviez proposé de nous adresser un question/réponse en annexe.

M^{me} HICKEL.- Oui, tout à fait. En fait, ce n'est pas un question/réponse. C'était un tableau de suivi des questions qui sont posées, qui n'ont pas de réponse tout de suite en séance, mais qu'on instruit par ailleurs. Donc on va effectivement vous transmettre le tableau de la séance antérieure avec les réponses. Puis on va ajouter des questions du jour, avec les réponses on en a noté quelques-unes sur lesquelles on n'a pas répondu en séance. Comme cela, on aura un support écrit. Puis si on oublie des questions, comme cela ça vous permettra de nous les rappeler.

M^{me} VALADIER (CGT).- Justement, cela fait partie de l'article 62 du décret. On attend effectivement sous délai d'un mois des réponses aux avis, aux propositions qu'on a émises, notamment celles qu'on a votées en séance. C'est une obligation réglementaire.

La séance est levée à 11 heures 47.

Madame Pauline VERON
La Présidente



Madame Odile BONVARLET
La secrétaire du CHSCT



Madame Valérie BOURIEL
La secrétaire administrative de séance

