



**Direction de la Démocratie, des Citoyen·nes et des Territoires  
Sous-Direction des Ressources**

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

du mardi 28 septembre 2021 à 9h30

audio via Skype entreprise

Sous la présidence de :

**Madame Anne-Claire BOUX**

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



## SOMMAIRE

1. Impacts de la réforme sur le temps de travail sur la santé des agent·es
2. La situation sanitaire

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL																																																						
<p>Titulaires :</p> <p><b>Laurence GIRARD</b>, Secrétaire Générale adjointe en charge de la DDCT</p> <p><b>Geneviève HICKEL</b>, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·e :</p> <p><b>François TCHEKEMIAN</b>, Directeur Adjoint de la DDCT</p> <p><b>Gaëlle CORNEN</b>, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p>Expert·es :</p> <p><b>Jérémie SUISSA</b>, Directeur de cabinet d'Anne-Claire BOUX</p> <p><b>Maxime CROSNIER</b>, Chef de cabinet d'Anne-Claire BOUX</p> <p>Expert·es de la DDCT :</p> <p><b>Fabien GILLET</b>, Chef du Service des ressources humaines</p> <p><b>Rachel BOUSQUET</b>, cheffe du Service Relation à l'Usager</p> <p><b>Florence KUNIAN</b> : Adjointe au chef du Service de l'Engagement Citoyen et Associatif</p> <p>Organisation du CHSCT :</p> <p><b>Isabelle GUYENNE-CORDON</b>, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation</p> <p><b>Stéphane FISZKA</b>, Chargé des relations sociales</p>	<p>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr> <td>Catherine</td> <td>ALBERT</td> <td>(SAS)* présente</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>(SAS)</td> </tr> <tr> <td>Catherine</td> <td>VALADIER</td> <td>(SAS) présente</td> </tr> <tr> <td>Bérangère</td> <td>GIGUET-DZIEDZIC</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Richard</td> <td>CASSIUS</td> <td>UNSA présent</td> </tr> <tr> <td>Stéphanie</td> <td>BARON</td> <td>UCP présente</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Marc</td> <td>ZIRI RAMEL</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Christine</td> <td>CADIOU</td> <td>CFTC présente</td> </tr> </table> <p>Suppléant·es :</p> <table border="0"> <tr> <td>Anne</td> <td>DESCOMBES</td> <td>(SAS) présente</td> </tr> <tr> <td>Annie</td> <td>LORMEAU</td> <td>(SAS)</td> </tr> <tr> <td>Bénédicte</td> <td>PERFUMO</td> <td>(SAS)</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</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>Valérie</td> <td>SANTELLI</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Faisal</td> <td>HAMDANI</td> <td>CFTC</td> </tr> </table> <p>Expert·es :</p> <p>MEMBRES DE DROIT</p> <p><b>Dr Vanessa MARTINI</b>, Service de la médecine préventive (DRH) présente</p> <p><b>Dr Ana CAMACHO</b>, Service de la médecine préventive (DRH)</p> <p><b>Sylvie CATALA</b>, MISST (DRH)</p> <p><b>Frédéric SURDEL</b>, MISST (DRH) présent</p> <p><b>Joséphine CALMELS</b>, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT présente</p> <p><b>Marina SILENY</b>, Adjointe à la Cheffe du BPRP présente</p>	Catherine	ALBERT	(SAS)* présente	...	...	(SAS)	Catherine	VALADIER	(SAS) présente	Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Richard	CASSIUS	UNSA présent	Stéphanie	BARON	UCP présente			CFDT	Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU	Christine	CADIOU	CFTC présente	Anne	DESCOMBES	(SAS) présente	Annie	LORMEAU	(SAS)	Bénédicte	PERFUMO	(SAS)	...	...	UNSA	Patricia	ANGER	UNSA	Jean-Benoît	LEROY	UCP	Valérie	SANTELLI	CFDT	...	...	SUPAP-FSU	Faisal	HAMDANI	CFTC
Catherine	ALBERT	(SAS)* présente																																																					
...	...	(SAS)																																																					
Catherine	VALADIER	(SAS) présente																																																					
Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																					
Richard	CASSIUS	UNSA présent																																																					
Stéphanie	BARON	UCP présente																																																					
		CFDT																																																					
Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU																																																					
Christine	CADIOU	CFTC présente																																																					
Anne	DESCOMBES	(SAS) présente																																																					
Annie	LORMEAU	(SAS)																																																					
Bénédicte	PERFUMO	(SAS)																																																					
...	...	UNSA																																																					
Patricia	ANGER	UNSA																																																					
Jean-Benoît	LEROY	UCP																																																					
Valérie	SANTELLI	CFDT																																																					
...	...	SUPAP-FSU																																																					
Faisal	HAMDANI	CFTC																																																					

\*(SAS) : Sans appartenance syndicale

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Bonjour à toutes et à tous. Nous voici à nouveau réunis pour cette quatrième séance de notre CHSCT. Je remercie tous les participantes et participants du CHSCT qui ont pu se rendre disponibles pour cette séance. Je constate que le quorum est atteint. Je vous propose donc d'ouvrir cette séance, et pour commencer, je désigne Mme Isabelle Guyenne-Cordon, cheffe du Bureau des relations sociales et de la formation, comme secrétaire de séance administrative. Tous les représentants et représentantes du personnel ont-ils bien reçu l'ordre du jour, composé de 2 points et les documents afférents ? Comme à notre habitude, cette séance est enregistrée.

Avant d'aborder l'ordre du jour, nous souhaitons évoquer avec vous une exposition environnementale accidentelle au plomb qui concerne quatre agent-es de la DDCT de la mairie du 12<sup>ème</sup> arrondissement. Le suivi de ces agent-es est en cours avec le Dr MARTINI. Je donne la parole à Mme CALMELS, cheffe du BPRP, pour vous faire ce petit point d'information.

**M<sup>me</sup> CALMELS.**- Bonjour à toutes et tous. La Section Évènementiel et Travaux (SET) de la DCPA réalise actuellement un chantier au sein de la salle des mariages de la mairie du 12<sup>ème</sup>, qui a débuté en janvier 2021. Comme pour chaque projet, un diagnostic avant travaux avait été réalisé, et le rapport élaboré par le laboratoire extérieur faisait apparaître que les murs de la salle d'audience n'ont pas été diagnostiqués, car recouverts d'un alliage en bois.

À la suite de la dépose d'un revêtement en raison d'une très forte présomption de plomb dans les murs, le SPSE a été sollicité par la DCPA pour un deuxième diagnostic début septembre, qui a révélé la présence de plomb induisant une exposition potentielle d'un certain nombre de personnels de la SET et intervenants extérieurs au service. Il s'agit de personnes qui sont intervenues ou rentrées dans la zone ces dernières semaines. Le chantier n'étant pas considéré à la base comme un chantier en milieu plombé, les mesures spécifiques dédiées n'avaient pas été mises en œuvre. Le BPRP de la DCPA a été sollicité en fin de semaine 36, c'est-à-dire la deuxième semaine de septembre, il s'est rendu sur place en début de semaine 37 pour établir un plan d'action avec le service qui comporte plusieurs axes dont :

- une revue des personnels exposés et la mise en place d'une traçabilité de l'exposition en lien avec le SMP (le médecin de prévention qui suit les agent-es de la DCPA),
- la réalisation de mesures spécifiques et la réalisation d'une décontamination éventuelle, la mesure réalisée cette semaine-là ne révélant finalement aucune contamination résiduelle. Actuellement, il n'y a plus de contamination au plomb.
- la révision du processus pour intervenir en milieu plombé pour définir le chantier, c'est-à-dire le mode opératoire avec un sas, notamment, et la revue du plan de prévention, ce qui est paradoxal puisque le chantier est toujours à l'arrêt.

La mairie du 12<sup>ème</sup> a été informée par la SET et le chantier a donc été suspendu. Quatre agent-es de la DDCT ont été dans cette salle lors de réunions de travaux ou lors de rondes et leur exposition est d'ordre environnemental, parce qu'ils ou elles n'étaient pas lié-es à la réalisation d'une activité émissive comme les agent-es de la DCPA. Depuis la détection, ces agent-es ne vont plus dans l'espace concerné, puisque le chantier est à l'arrêt.

Le BPRP de la DDCT a contacté le Dr MARTINI pour qu'elle puisse identifier le suivi à réaliser pour les agent-es concernés. Actuellement, nous regardons avec la mairie du 12<sup>ème</sup> et le Dr MARTINI, à son niveau, doit contacter les agent-es, peut-être qu'elle l'a déjà fait.

Je la laisse prendre la parole pour la suite.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie. Dr MARTINI, est-ce que vous souhaitez prendre la parole pour complément ?

**Dr MARTINI.**- Simplement dire que j'ai contacté ma collègue référente pour la DCPA afin d'obtenir les documents produits par la DCPA à ce sujet. Elle m'a envoyé les documents concernant le diagnostic, le DAT, etc. Ma secrétaire, qui est en ce moment débordée par rapport à beaucoup d'appels et de mails pour la reprise des agent-es vulnérables, est en train de convoquer pour la fin de la semaine les quatre agent-es de la DDCT afin que je puisse faire un point avec eux ou elles, surtout par rapport au temps passé dans cette salle, et prescrire un bilan sanguin de référence pour voir s'il y a ou pas des anomalies et mettre en place un suivi s'il est nécessaire. Nous en sommes là pour l'instant.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie. Je pense de toute façon que nous vous tiendrons informé-es de la suite. Nous ferons peut-être au prochain CHSCT un point sur le suivi de ce dossier.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Sachant que, comme l'a très bien exposé Mme CALMELS, c'est au moment du chantier dans une salle particulière de la mairie que l'enlèvement de ces panneaux a révélé le plomb et, normalement, seul-es les agent-es qui travaillaient sur le chantier ou des prestataires ou des agent-es de la Ville ont pu être exposé-es, le temps que ces contrôles soient faits. Il y a une vérification complète qui va être faite par rapport aux quatre agent-es qui, potentiellement, seraient passé-es par là. Le Dr MARTINI nous tiendra informé-es.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Mme ALBERT ?

**M<sup>me</sup> ALBERT (SAS).**- Oui, merci. J'ai une petite question. J'imagine que cela doit arriver dans d'autres cas... Comment pouvons-nous éviter ce genre de situation ? Parce que là, a priori à ce que je comprends, vous avez en fonctionnement la prévention secondaire ou tertiaire, les deux d'après...

Nous entendons, une fois de plus, la médecin qui fait son maximum sur tout. On connaît la grande qualité des interventions, mais le problème c'est que, en effet, si elle a déjà tout ce qui doit être fait sur les agent-es vulnérables, c'est que nous n'avons pas assez de médecins au sein de la DDCT pour faire un travail de qualité sur la prévention pour tout le monde. À un moment donné, il va falloir aussi que vous portiez cette demande de renforcer la médecine du travail à la DDCT. Nous pensons que ce n'est vraiment pas possible de fonctionner comme cela.

Mais en l'occurrence, je me souviens, suite à ce qui s'est passé lors de l'incendie de Notre-Dame, que les plombémies doivent être faites extrêmement rapidement pour détecter les choses au mieux, si je ne me trompe pas, Docteur, vous savez mieux que moi. Je n'ai pas tout retenu sûrement. Donc, il y aura dix jours d'écart. Est-ce que c'est problématique ou pas ? Première question.

Deuxième question : il y aura donc un suivi ; vous allez nous en faire un retour bientôt, mais j'imagine que les collègues de la DCPA mettent en place un protocole suite à ce qu'ils ont découvert, c'est ce qu'il se passe quand ils n'ont pas pu savoir avant qu'il y avait du plomb, c'est cela ? Je me souviens très bien d'une question dans un équipement de la DDCT de quelqu'un qui disait : « On va faire des travaux dans notre équipement, mais qui sait si derrière il n'y a pas du plomb ? » Et est-ce qu'on fait bien ces vérifications avant de faire des travaux ? C'est quand même des questions qui me semblent importantes à partager.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Je vais laisser le Dr MARTINI compléter sur le léger décalage pour sa rencontre avec les agent-es de la DDCT.

Ce qui est certain, c'est qu'avant tout chantier, il y a un diagnostic plomb complet qui est fait par le SPSE. Le diagnostic, par définition, est fait avec ce qui est apparent et quand on commence à détruire c'est là que, s'il y a des suspicions, il y a des enquêtes, des prélèvements et des analyses complémentaires qui sont faites et des mesures qui sont prises immédiatement, dans la foulée. Et même si, évidemment, les agent-es DCPA et les prestataires n'avaient pas des EPI spécifiques pour le plomb, ils ou elles avaient évidemment des équipements de protection individuels. Après, c'est le processus habituel qui se déclenche quand nous découvrons, une fois un chantier entamé, le fait qu'il y a du plomb. Sur le décalage et la nécessité ou l'urgence de faire des plombémies, Dr MARTINI ?

**Dr MARTINI.**- Effectivement, il y a quand même des délais courts à tenir dès que nous en découvrons. J'ai été informée jeudi. Le temps de mettre en place les visites, les consultations pour les agent-es, nous ne sommes pas à trois mois après l'exposition.

D'après ce que j'ai cru comprendre, suite à l'échange avec le BPRP, il s'agit quand même d'agent-es qui n'ont pas eu une exposition comme les agent-es de la DCPA. Ce ne sont pas des agent-es qui travaillaient, qui effectuaient des tâches à forte exposition. Donc nous allons procéder, avec en tout cas un bilan de référence. C'est quand même assez récent, donc, la dernière exposition ; il faut que je voie avec les agent-es, je ne sais pas quand ont eu lieu les dernières réunions de chantier.

Par rapport à la DCPA, ma collègue est sur le sujet avec les agent-es de la DCPA, qui sont quand même assez nombreux/euses. Je ne peux pas vous dire plus que cela à l'instant. Il y a beaucoup de choses qui sont encore en cours.

Par rapport au renforcement de la médecine, je vous informe qu'il y a deux médecins qui ont été recrutés et il y en aura sûrement un-e des deux qui sera affecté à la DDCT. Cela fera un médecin de plus pour faire face à toute la charge de travail qui, depuis quelques années, ne manque pas.

Je vous tiendrai au courant dès que possible. Nous faisons de notre mieux. Les prises de sang seront réalisées, pas à des mois de distance comme cela a été un peu le cas pour Notre-Dame. Notre-Dame, c'était en avril. Il y a eu beaucoup de prises de sang qui ont été envoyées les mois suivants, parce que c'était une situation un peu exceptionnelle qui a nécessité beaucoup d'échanges et de temps avec tous les intervenants, l'ARS, etc. Là, nous sommes dans une situation plus ponctuelle, où l'on est sur des délais quand même raisonnables.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Dr MARTINI, merci pour la bonne nouvelle. Je voulais vous laisser annoncer le fait que le SMP de la DRH allait être renforcé et que notre Direction allait bénéficier d'un-e médecin complémentaire. M<sup>me</sup> VALADIER.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Bonjour à toutes et tous. Je n'ai peut-être pas très bien compris comment cela s'est produit. En fait, le mur qui est impacté, c'est le mur sur lequel était un panneau bois, mais sur toute la hauteur ? Ce que je ne comprends pas, c'est qu'à partir du moment où cela est complètement protégé de toute hauteur, je comprends que nous n'ayons pas pu faire un diagnostic amiante auparavant et qu'il fallait d'abord ouvrir pour aller chercher derrière le bout qui allait permettre l'analyse, mais si jamais ce n'est pas de toute hauteur sur tout l'ensemble... Normalement, le diagnostic amiante se fait en amont des travaux. En aucun cas, il ne peut se faire en plein milieu des travaux, quand cela a commencé.

J'aimerais juste avoir une petite précision là-dessus, parce que cela me paraît surréaliste. En mairie d'arrondissement, quand nous devons faire ne serait-ce qu'un trou à l'atelier SLA pour la pose de quoi que ce soit sur un mur quelconque, il n'y a rien qui est fait tant que le diagnostic amiante n'a pas été fait sur ce mur. Donc, j'ai du mal à saisir. Si vous pouviez m'éclairer, merci.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Mme VALADIER, évidemment que le diagnostic plomb a été fait préalablement au démarrage des chantiers comme toujours. Vous avez des collègues de la DCPA et de la DASES qui sont expert-es dans leur domaine et qui font les choses dans le bon ordre et selon les règles.

Il y avait derrière cet habillage en bois un autre type de peinture, qui n'avait pas pu être testé. Je ne pense pas que l'habillage montait jusqu'en haut, mais il n'y avait pas le même type de peinture qui était derrière cet habillage de bois qui avait été posé je ne sais quand, et comme cela arrive dans des chantiers, malgré le fait d'avoir fait les diagnostics avant, il peut y avoir des découvertes. Comme il peut y avoir des découvertes d'amiante, il peut y avoir des découvertes de plomb, notamment des couches et des couches de revêtement sur lequel on n'a pas pu identifier la peinture avant démarrage du chantier. C'est d'ailleurs pour cela qu'il y a tout un process si on en découvre pendant un chantier, tout ce que vous a décrit Mme CALMELS, qui se met en place, avec le BPRP de la DCPA et des procédures auxquelles la DCPA est habituée et qui, derrière, entraînent d'autres analyses et, le cas échéant, des mesures de contrôle et de meilleure sécurisation des chantiers.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- D'accord, merci. Je comprends mieux. Mais du coup, juste en principe de prévention et de précaution, normalement, nous sommes d'accord qu'à partir du moment où il y a une découverte de quelque chose de nouveau qui n'apparaissait pas auparavant, le chantier est arrêté tant que l'analyse n'a pas été faite et que rien n'a été repris à partir du moment où il y a eu ne serait-ce que le prélèvement d'échantillons, pas en attente des résultats ?

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Exactement. C'est bien cela. Il y a une interruption du chantier dès que l'on tombe sur quelque chose où il y a une suspicion. Parce qu'au début, c'était évidemment une suspicion. C'est bien ce qui s'est passé. Et après, on regarde sur toute la revue des personnes qui auraient pu être exposées, il y a ce sujet de traçabilité des expositions au plomb qui est mis en place en lien avec le SMP. C'est exactement cela.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Très bien. Merci pour ces réponses.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie. Je vous remercie, Mme CALMELS, de nous avoir présenté ce point et bien sûr nous vous tiendrons informé-es du suivi réalisé.  
Je vous propose de passer sur les déclarations liminaires avant d'aborder nos deux points à l'ordre du jour. Mesdames, Messieurs, avez-vous des déclarations liminaires avant de commencer ? Non.

## **1. Impacts de la réforme sur le temps de travail sur la santé des agent-es**

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour qui porte sur l'analyse des impacts de la réforme du temps de travail sur la santé des agent-es. Vous aviez émis le souhait d'avoir des éléments permettant d'affiner la réflexion concernant les nouveaux rythmes de travail.

Le BPRP a travaillé sur la base des documents et projets de nouveaux temps de travail préparés par le SRH, que vous aviez reçus à l'occasion des trois réunions d'échange sur ce sujet. Les agent-es de la DDCT n'étant pas concerné-es par des modifications de rythmes physiologiques ou sociétaux, l'analyse a porté sur l'organisation du travail et le fonctionnement des services dans le cadre de ces nouveaux temps de travail. La très grande majorité des agent-es de la DDCT devront travailler en moyenne 5 minutes de plus par jour et un jour de plus sur l'année. Pour que cette réforme ait le moins d'impact possible sur les agent-es, la Direction a élaboré des propositions d'organisation, permettant :

1. de préserver au maximum les rythmes acquis en compensant les temps complémentaires par le temps dédié à la prise et à la fin de service, à la formation et à l'entraide ;
2. de préserver également la souplesse d'organisation déjà existante afin que les agent-es puissent garder un équilibre entre leurs contraintes personnelles et celles du service.

Nous allons vous présenter un peu plus dans le détail ces différents éléments que vous avez pu aborder lors de nombreuses réunions. D'ailleurs, vous nous l'aviez demandé, donc nous faisons ce point, mais il n'est pas présenté dans tous les CHSCT de toutes les Directions, mais nous nous y étions engagé-es et donc nous sommes heureuses et heureux de pouvoir échanger sur ce sujet-là qui est important pour les agents et les agentes.

Pour compléter, je vais donner la parole à Mme GIRARD.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Et surtout à Mme CALMELS. Mais avant de lui donner la parole, vous aviez émis dans les différents groupes de travail ce souhait que puisse être analysé l'impact des modifications des sites de travail sur la santé des agent-es. Je remercie Mme CALMELS d'avoir essayé de montrer un tableau des différents sujets et que nous puissions effectivement suivre ensemble.

Je vais laisser Mme CALMELS présenter rapidement son analyse qu'elle a pu travailler avec toute son équipe, pour qu'après nous puissions avoir ce temps d'échange.

**M<sup>me</sup> CALMELS.**- Merci. Ce document propose une analyse des modifications par groupes de services. De façon générale, ce qu'il en ressort en positif, ce sont plutôt des propositions de la Direction qui ont été élaborées depuis le début des réflexions afin d'impacter le moins possible l'organisation du travail, de rester au maximum proche de la situation actuelle.



Les temps supplémentaires sont des temps majoritairement non liés à la relation directe à l'usager-e. En effet, les temps de prise et de fin de service ainsi que les moments d'échanges entre collègues et la formation sont des temps pour faciliter le travail de l'agent-e. Les différents groupes proposés permettent aux agent-es de choisir également un nombre de jours RTT générés et les heures d'arrivée et départ permettront d'arriver donc plus ou moins tôt le matin et de partir plus ou moins tard le soir, dans le cadre d'une organisation collective et en respectant au maximum les contraintes individuelles, comme c'est le cas aujourd'hui.

En point de vigilance, ce qui a été identifié, c'est plutôt l'importance d'organiser de nombreux échanges au sein des collectifs de travail pour bien organiser les rythmes de chacun-e en fonction des contraintes de service. Cet aspect sera clairement rappelé aux chef-fes de service. La nécessité d'une information claire à destination des agent-es sur le cadre de cette réforme et sur les propositions d'organisation qui leur sont faites ainsi que la potentielle sous-évaluation de l'activité événementielle du fait notamment de la situation particulière que nous traversons depuis bientôt un an et demi, qui pourrait entraîner un non-respect de la durée journalière du travail et des plages de repos entre deux journées de travail.

Dans le cadre des échanges avec les services et de la suppression du temps de trajet supplémentaire qui a été accordé en cas d'éloignement des restaurants administratifs, la question de la restauration collective a été souvent évoquée, car elle pose une difficulté à cause de l'éloignement des restaurants administratifs, ou du fait du coût des repas lorsqu'il y a des conventions, ou encore lorsque les créneaux horaires accessibles rendent l'accueil inadapté dans ces restaurants conventionnés. Ce que nous voulions vous proposer, c'est qu'il y ait une commission du CHSCT qui soit organisée sur toute cette thématique générale de la restauration afin de présenter un état des lieux, y compris le recensement des espaces de convivialité dans les services, et d'assurer un suivi des évolutions nécessaires. L'objectif serait de tenir cette commission le plus rapidement possible après cette instance.

Une fois ces nouveaux rythmes de travail mis en place, nous allons veiller au suivi des potentiels impacts en nous appuyant sur des indicateurs RH, tels que les accidents du travail et les absences pour raison de santé, ainsi que le nombre et les raisons des demandes de modification des rythmes pour l'année suivante. Des échanges avec les services permettront en effet de connaître les difficultés qui ont été rencontrées.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci M<sup>me</sup> CALMELS, pour ces éléments. Je propose que nous reprenions nos bonnes habitudes : nous faisons un tour de parole, nous vous répondons et, s'il le faut, nous ferons un deuxième tour de parole. Qui souhaite entamer ce tour de parole ? M<sup>me</sup> ALBERT.

**M<sup>me</sup> ALBERT (SAS).**- Oui, merci. Tout va aller très bien pour les agent-es. Nous en sommes très rassuré-es. Nous avons quelques éléments d'observation.

Déjà, sur la question du changement du temps de travail ou de cycle horaire, et c'est vrai qu'au début de votre présentation, vous citez des études sur des impacts de santé, sur des horaires atypiques, travail de nuit, travail posté... En fait, ce serait un peu uniquement dans ces secteurs, qu'il y aurait un impact sur la santé d'évolution de cycle de travail.

Nous pensons que peut-être il y a d'autres études à faire, et pas que sur les métiers qui sont cités et nous constatons que, de toute façon, augmenter, même comme vous le dites, un peu de temps de travail par-ci par-là sur du temps d'échange informel, donc pas en direct avec l'utilisateur, cela reste du temps de travail. Nous ne pouvons pas penser cela sans interaction avec le reste de la réalité du travail aujourd'hui. Et dans la réalité du travail aujourd'hui, ce que l'on constate, c'est quand même des collègues qui sont déjà dans des conditions de travail difficiles. Nous n'allons pas revenir sur pas mal de bilans de la médecine du travail sur notre secteur, et aussi sur la question des sous-effectifs qui peuvent être quand même nombreux et qui font qu'à un moment donné...

Vous dites : « Il faut à la fois s'attacher à faire respecter le service public et en même temps faire attention aux contraintes des agent-es. » C'est un principe qui nous est cher, mais le problème, c'est comment concrètement le mettre en œuvre ? Et nous n'avons pas d'éléments parce que nous ne sommes pas allés sur le terrain parce que le BPRP n'a pas non plus cette capacité actuellement de le faire ou je ne sais même pas s'il a été associé à toutes les réunions, sachant qu'aujourd'hui, ce que nous avons compris, c'est que les réunions que vous avez faites sur le cycle de travail, c'est avec les grands responsables des équipements, des mairies, etc., mais qu'a priori, en tout cas nous n'avons pas eu de retour, à ce stade, d'échanges avec les agentes et les agents eux-mêmes qui connaissent aussi leur travail.

Vous citez quand même un secteur où vous pointez des risques et évidemment, en effet, ils sont là. Vous parlez de la sous-évaluation des risques sur l'événementiel. Alors oui, nous ne pouvons que constater cette sous-évaluation, notamment d'une reprise d'activité très importante et qui va toucher en particulier les ALG. Mais vous voyez bien qu'à la problématique de l'augmentation du temps de travail, il y aura la problématique des événementiels dans les mairies et aujourd'hui des effectifs des ALG. ...Parce que là, vous dites : "Tout va bien." La réalité, c'est que ce n'est pas cela. Là, vous donnez des indications. Mais très concrètement, il faudrait un état des lieux par service de comment cela est possible, en respectant les contraintes des agent-es, leur santé et le service public. Et c'est de cela dont nous avons besoin, de quelque chose qui est au plus proche de la réalité du travail.

Nous avons certain-es ALG, en effet, même aujourd'hui, ils et elles ne sont pas dans les conditions pour pouvoir bien travailler. Vous savez que ce sont quand même des secteurs avec des TMS, c'est un secteur vieillissant. Il y a quand même déjà beaucoup de problématiques. Voilà pour ne donner que cet exemple.

Et sur la question de la restauration, oui, il y a urgence en effet d'avoir un travail très complet de l'état des lieux où vont manger les agent-es, dans quelles conditions ils et elles peuvent ou pas manger sur place, etc. Mais quelque part, nous pensons que nous avons déjà beaucoup de commissions qu'il faut qu'on arrive à mener. Là, il y a quand même l'enjeu du télétravail. Nous voyons que les choses ont l'air d'être déjà décidées dans des services sans associer les agent-es. Nous avons aussi la commission sur les violences sexistes et sexuelles. Je pense qu'au mois de novembre, il y aura sûrement besoin de faire un état des lieux des avancées. Nous sommes pour un travail sur la restauration, mais nous pensons, a priori, que c'est peut-être à vous de faire une proposition très concrète, dans chaque service, je pense que nous vous l'avons déjà demandé, un état des lieux de cette question pour en effet améliorer le plus possible les conditions de restauration qui ne sont pas effectives aujourd'hui.

Voilà mes premières remarques. Merci.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme ALBERT. Mme VALADIER, vous souhaitez prendre la parole.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Oui, pour compléter un peu ce qu'a dit Mme ALBERT, effectivement, ce qui est un peu redondant dans ce document, malheureusement, c'est que ce qui est au centre du questionnement, ce n'est pas tant réellement les conditions de travail effectif des agent·es sur le terrain, mais comment organiser avec les moyens du bord. Effectivement, d'ailleurs vous le dites, c'est proposer des plannings variés, s'adapter aux besoins, aux fonctionnements et aux effectifs des services. En gros, c'est : comment faisons-nous avec ce que nous avons ? Ce qui est quand même problématique, alors que ce n'est pas véritablement ce que nous voudrions. Ce que nous voudrions, c'est qu'il y ait une réflexion sur comment cela se passe dans les services. Est-ce qu'il y a de bonnes conditions de travail ou pas ? S'il n'y en a pas de bonnes, pourquoi ? Et du coup, s'il y a besoin d'effectifs supplémentaires, il ne faut pas avoir peur de le dire. À un moment donné, il faut poser les choses très concrètement.

Vous nous dites qu'il ne va rien y avoir de changé dans les horaires, dans l'organisation des services. La DDCT a essayé de faire au plus près de ce qui était fait avant. Peut-être qu'à un moment donné, il aurait fallu s'interroger sur : "Est-ce que c'était bien avant ?" Nous pensons qu'il y a matière à réflexion sur ces choses-là. C'est ce que nous attendions. Est-ce que c'était bien avant, puisque cela a été reconduit ? Et pour cela, je suis désolée, mais vous nous avez dit que vous aviez consulté au sein de la DDCT, mais vous n'avez absolument pas consulté les agent·es. Et c'est ce qui nous pose problème. Nous, nous l'avons un petit peu fait, nous ne vous le cachons pas. Les retours que nous avons ne collent pas tout à fait avec les documents que nous avons.

Je vais quand même revenir sur des choses un peu plus précises par rapport à ce qui est présenté. Quand vous dites que l'expérimentation de 2015 sur les sites de travail permettait de respecter l'accord-cadre ARTT, qui ne va plus exister de fait - nous ne pouvons pas nous appuyer sur quelque chose qui n'existera plus, en termes de durée de travail, de temps de repos quotidien et hebdomadaire - et une meilleure organisation entre vie privée et vie professionnelle. Nous pouvons nous raconter tout ce que nous voulons, nous savons très bien, et nous l'avons porté à l'époque à toutes les instances, y compris les agent·es avec des mobilisations fortes qui ont permis justement le maintien parmi les horaires, les choix de cycles horaires qui étaient proposés, d'un cycle comme il était auparavant, parce que cela n'était pas jouable, au vu des effectifs dans les équipes d'ALG, de créer ces fameux cycles de travail avec des roulements où il y en avait qui n'étaient pas là le matin, mais qui n'étaient là que le soir. Regardez au plus près, mais il y a très peu d'équipes qui font comme cela, avec ces cycles horaires.

Ce qui nous intéresserait, c'est déjà un retour sur ce qui a été mis en place concrètement dans chacune des mairies d'arrondissement. C'est ce qu'il aurait fallu faire, que nous sachions quel cycle était pris dans chacune des mairies d'arrondissement, comment cela se passait, s'il y avait des problématiques sur les cycles qui étaient existants. Et, dans ces cas-là, nous expliquer pourquoi vous choisissiez cela. Je vais vous le dire, ce qui est proposé dans les cycles horaires... C'est pour cela aussi que nous avons demandé à reporter le CHSCT. Il y a aussi une obligation de regarder au plus près le document du CT. Comme il n'est pas reporté dans le CHSCT, et c'est là où nous avons toutes les données concrètes, donc c'était important.

Ce n'est pas très clair. Je vais prendre le document du CT, vous m'excuserez, si je ne peux pas utiliser de documents fiables, cela va être compliqué.

Il nous est dit dans les pages 44 et 45, sur les horaires des ALG, qu'il y aurait une semaine normale et une semaine avec une nocturne, donc jeudi ou autre. Dans la page suivante, on nous dit qu'il y aura un roulement qui s'effectuera sur une semaine sur deux ou une semaine sur trois. Ce que j'en comprends, c'est que les deux tableaux, y compris celui de la nocturne qui peut être un jeudi, je ne vois pas comment cela peut se mettre en place. Ce n'est pas très clair. Cela sous-entend aussi que vous imposez à une équipe d'agent-es, puisque c'est un roulement, donc j'imagine que cela va être créé par équipe, cela va être une équipe d'agent-es qui va se retrouver à être de 11h07 à 19h40 pendant une semaine, puisque le tableau 2 sera repris au moins une semaine sur deux ou une semaine sur trois.

Ce qui nous pose question, et nous allons vous le dire, puisque c'est déjà ce qui avait été l'enjeu de tout un tas de questionnements sur la réforme qui avait été opérée à cette époque, c'est que concrètement, 11h07, ne nous dites pas que cela arrange les agent-es. Très concrètement, entre celles et ceux qui habitent loin et qui, de toute façon malheureusement, n'ont pas d'horaires en dehors des horaires de pointe, ont très peu de trains ou de transports en commun le matin, des fois, ils ou elles sont obligé-es d'arriver plus tôt et c'est déjà le cas pour les agent-es de ménage, mais c'est aussi le cas pour les ALG, et pour beaucoup d'agent-es. Commencer à 11h07 n'a absolument rien d'intéressant. En plus, on va se le dire, c'est compliqué quand nous voulons prendre un rendez-vous médical ou autre le matin, sachant qu'il faut à tout prix, avec les retards qui peuvent être occasionnés par ces rendez-vous, arriver à l'heure pour le travail. Nous avons fait un sondage. Les agent-es, cela ne les intéressait pas. À un moment donné, il faut quand même que nous nous intéressions à ce que pensent les agent-es.

Ce qui est questionnement, c'est que cela veut dire que pendant une semaine, ils seront comme cela, mais cela sous-entend qu'obligatoirement il y aura des activités jusqu'à 19h40 tous les soirs. Il faudra nous l'expliquer concrètement, parce que c'est ce que j'avais énoncé lors des réunions... Je pense qu'il aurait vraiment fallu très clairement aller voir ce qui se fait dans les mairies d'arrondissement et interroger les agent-es, s'ils et elles trouvent cela bien ou pas.

Une petite question, parce que ce qui avait été fait, c'est que suite à cette imposition des horaires en cycles pour certains et certaines, il y avait l'octroi d'une prime de 63 euros brut. Va-t-elle continuer ? C'est un questionnement de la part des agent-es, parce qu'ils s'en inquiètent un peu. Déjà, nous vous rappelons, la NBI, vous ne voulez pas la leur octroyer. Je le sais, je vous le rabâche, mais là, c'est d'autant plus prégnant quand nous voyons ce qu'il se passe, mais nous y reviendrons, sur le passe sanitaire.

Il y a aussi quelque chose qui me turlupine un peu. J'aimerais poser une petite question sur le dernier paragraphe concernant les agent-es des services intérieurs. "Si un événement a lieu en soirée, un temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail devra être respecté. L'agent-e devra reprendre son service en décalé par rapport aux autres agent-es le lendemain matin. Cela suppose que la plage fixe soit exceptionnellement non respectée." J'aimerais bien comprendre ce que vous appelez "plage fixe non respectée", puisque cela sous-entend quoi ? Que l'agent-e va pouvoir arriver plus tard du fait qu'il aura fini plus tard, ce qui est logique, mais auquel cas, soyons bien d'accord, il n'aura pas à partir tard, parce que ce n'est pas la réglementation. Je veux juste être sûre que nous soyons bien d'accord sur les termes. C'est que nous ne décalons pas les horaires de départ de l'agent-e qui a fini plus tard. Je pense que là-dessus, il y aurait un travail plus approfondi à faire.

Sur les agents techniciens de l'Espace Reuilly, nous n'allons pas nous le cacher, c'est une équipe toute petite, en gros, ils sont trois techniciens. Nous pouvons nous interroger. Ce que nous en avons compris, c'est que véritablement, il y a une activité événementielle qui est extrêmement importante. Donc peut-être qu'à un moment donné, il faudra quand même s'interroger sur la nécessité d'embaucher quelqu'un d'autre. Je vais vous dire quelque chose aussi : il y a un B et deux C ; j'aimerais être sûre que, véritablement, les deux C ne font pas le même travail que le B, ce dont je suis très loin d'être certaine, et nous nous demandons dans quelle mesure il n'y aurait pas besoin de revalorisation par rapport au travail qui est fourni par tous ces agents de façon égale. À un moment donné, la reconnaissance du travail passe aussi par cela, surtout avec ce que nous avons évoqué lors de notre réunion, Mme GIRARD, sur la dernière, où vous avez vous-même reconnu que ces agents étaient un peu soumis à des cadres de travail un peu hors légalité. Donc s'il y a une volonté de la DDCT de revenir sur cela, tant mieux.

Maintenant, il y a quand même des choses qu'il faut repositionner, à savoir la dernière phrase sur cette équipe-là, qui dit : "Ainsi des jours de repos en semaine seront à prévoir si les agents étaient amenés à travailler des week-ends entiers." Cela me paraît compliqué. À partir du moment où ils ne peuvent pas faire six jours d'affilée, comment ils peuvent travailler tout un week-end et avoir un temps de repos ? Cela veut dire qu'ils ont eu leur repos la semaine d'avant, par exemple s'ils prennent le repos le lundi ? Cela me pose aussi problème. Les collègues ne peuvent pas travailler tous les week-ends et qu'ils aient forcément le temps de repos décalé avec un seul jour. C'est quasiment, à peu de choses près, ce qui se passe actuellement et ce n'est pas viable, et vous le savez.

Ensuite, une dernière chose. Dans ces fameuses équipes, ces fameux roulements qui sont proposés pour les agents de l'Espace Reuilly, vous avez des amplitudes horaires qui vont de 8h à 19h, ce qui fait quand même une amplitude de 11 heures. Bien sûr, ce ne sont pas les mêmes qui travaillent le matin ou l'après-midi, nous sommes bien d'accord. Seulement, cela pose la question : puisqu'ils ne sont que 3, cela va faire forcément à un moment donné une équipe d'1, logiquement, donc se pose la question du travail isolé. Peut-être me direz-vous : "À 19h, cela va être peu le cas, étant donné qu'il y aura peut-être, si les agents travaillent jusqu'à 19h sur un roulement, il y a très souvent des événements", mais à 8h du matin, ce n'est pas impossible. Donc il faut que nous ayons la certitude qu'il n'y a aucun agent qui va aller à l'Espace Reuilly seul à 8h du matin, voire plus tôt, parce que nous savons qu'actuellement, nous leur demandons même de venir à 6h du matin sur des heures supplémentaires et seul. Cela pose quand même un problème.

Je vais continuer dans mon déroulé en suivant le document avec les agent-es des Centres d'Appels. Nous n'allons pas y revenir, mais c'est vrai que ce côté de se cacher derrière le fait que ce qui est reconnu, c'est juste le travail de nuit, en poste long, horaires atypiques... Nous l'avons dit, nous le répétons et nous pensons qu'à un moment donné, nous ne pouvons pas nous prévaloir d'avoir des valeurs ou des convictions pour améliorer les conditions de vie de tout le monde sans passer par le fait de se poser la question, notamment pour les secteurs à prédominance féminine que sont notamment le Centre d'Appels, des problématiques de charge mentale et charge émotionnelle qui sont effectivement des gros enjeux, en tout cas pour la santé de nos collègues.

Nous entendons, effectivement, qu'ils n'auront pas plus de temps de prise d'appel. Maintenant, c'est ce que je vais redire par rapport à ce que j'ai dit pour les ALG, mais est-ce que nous nous satisfaisons déjà de ce qui se passait ? Vous avez été là, Mme GIRARD, lorsque les collègues du 39.75 sont venues expliquer ce qu'elles vivaient et comment se passait concrètement leur travail. Vous voyez bien que déjà, c'est très compliqué avec les conditions dans lesquelles ils et elles sont actuellement. Donc comment pouvons-nous dire : "Il n'y aura pas plus." D'accord, mais peut-être qu'à un moment donné, il aurait fallu se poser la question de comment nous pouvons faire moins pour aller vers le mieux. C'est quand même l'enjeu, dans un document CHSCT, c'est de chercher l'amélioration des conditions de travail des collègues. Cela, nous aurions voulu que ce soit un petit peu réfléchi.

Pour les horaires variables, nous voudrions juste avoir une confirmation : est-ce que les coordinateurs/trices des Conseils de Quartier font bien partie des collègues qui sont en horaires variables ? Nous ne les voyons nulle part. Nous supposons que oui, mais nous en voulons la confirmation.

Ensuite, la question des services à la population, et services intérieurs notamment, avec cette histoire de variables fixes... Nous n'allons pas y revenir, nous ne sommes absolument pas d'accord, et de toute façon, nous le redirons en CT. Là, la question, c'est : à partir du moment où cela va être fait sur des horaires qui seront imposés, on va se le dire, même si c'est appelé "variables", ce sera imposé par un planning de travail des responsables de service pour les agent-es, et donc dans ce planning, je présume que sera calculé le nombre de minutes suffisantes pour pouvoir générer les JRTT choisis par l'agent-e. Donc, à partir de ce moment-là, nous disons : "Les agent-es ont le choix de passer 30 à 45 minutes de pause repas." Très bien, mais comment cela se passe concrètement pour les collègues qui, du coup, vont générer un peu plus de temps entre les 30 et 45 minutes tous les jours ? Que va devenir ce temps ? Parce qu'il sera accumulé dans Chronotime. Il sera comptabilisé comme du temps de travail, donc que va-t-il se passer ? Cela nous intéresse.

Je vais revenir quand même aussi sur les MVAC. Là, c'est plutôt peut-être M. GILLET qui devra nous expliquer tout cela. Alors je ne vous demande pas une réponse là tout de suite, peut-être que vous pourrez nous expliquer cela très concrètement en CT, parce que cela me paraît un peu nébuleux. Mais nous avons refait un peu les calculs. C'est pour cela que je dis aussi qu'il faut que nous recalculions. Parce que du coup, nous nous disons : "Mince, s'il y a un problème sur les MVAC, il faut peut-être qu'on recalcule tout ", et cela va nous demander un gros travail.

Très concrètement, vous nous dites que les agent-es vont passer à 37h30 et qu'ils et elles vont être à 7 h 30 de moyenne journalière sur les nouveaux cycles horaires. Or vous partez sur vos documents d'un temps actuel de travail qui serait de 7h25. Alors je ne sais pas d'où vous sortez cela, mais la délibération, en tout cas, dit : "7h20 de travail journalier." C'est la délibération qui le dit. Donc cela veut dire que ce ne peut être que 7h20 de travail. Ce qui sous-entend que là, nous ne sommes pas à 5 minutes supplémentaires de travail par jour avec ce que vous proposez, mais à 10 minutes de travail par jour. Ce qui signifie que nous ne sommes plus à 25 minutes supplémentaires par semaine, mais à 50. Vous voyez où je veux en venir. Cela veut dire qu'en termes de nombre de JRTT qui seront générés, ce sera beaucoup plus que 19 ou 16. Donc à mon avis, il faut que vous revoyiez vos calculs parce qu'il y a quelque chose qui ne va pas. Je ne sais pas comment vous faites, mais cela nous pose question. Revoyez ces calculs-là et revoyez tous les autres. S'il faut que nous nous amusions à vérifier tout ce qui est fait par la DDCT, les journées ne font que 24 heures pour nous aussi et nous avons autre chose à faire.

Pareil, dans le thème des MVAC, vous nous aviez rassuré-es en nous disant : "C'est bien, parce que, maintenant, les gens qui sont en formation ne perdront pas de temps, parce qu'ils et elles vont faire le temps d'une journée normale, et ce sera décompté lorsqu'ils et elles seront en formation." Soit. Mais sachant qu'ils et elles ont des horaires décalés, comment cela se passe lorsqu'ils sont en formation par exemple sur une demi-journée ? Et c'est souvent le cas, notamment pour le CVGA, les modules qui se situent l'après-midi dans les Maisons. Donc toutes ces petites questions, nous aimerions bien avoir des réponses.

Ensuite, je vais quand même finir sur l'histoire de la restauration collective sur laquelle je rejoins tout à fait ce qu'a dit Mme ALBERT, et sur le fait que, nous allons quand même nous dire une chose, choisir un restaurant qui soit conventionné ne sous-entend pas qu'il sera plus près. Sachons-le. Parce qu'il y a des restaurants conventionnés qui, même s'ils sont un tout petit peu plus près, nécessitent quand même un temps de trajet, donc de toute façon ce ne sera pas satisfaisant. À un moment donné, il va falloir aller plus loin.

Je veux bien, ces histoires de commission comme vous nous le proposez, Mme CALMELS. Le problème, c'est que cela ne va pas servir à grand-chose dans la mesure où nous n'avons aucun pouvoir sur la DDCT et que ce n'est pas nous qui pouvons choisir tel ou tel local, dire que "Ça, il faut que ce soit pris pour locaux sociaux". Et nous n'avons encore pas la possibilité un peu partout de pousser les murs. Donc à un moment donné, il va falloir une réflexion de la part de la DDCT avec des réponses très concrètes sur ces questions, parce que je vous le rappelle, cela arrive très vite, c'est au 1<sup>er</sup> janvier 2022, donc il faut que tout soit mis en place à ce moment-là. Nous ne pouvons pas avoir encore un temps de latence ou les gens vont faire au petit bonheur la chance comme ils pourront, étant donné qu'ils vont se retrouver avec du temps de trajet supprimé et un temps de pause déjeuner qui sera forcément amputé.

Merci pour toutes vos réponses à ces questions.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme VALADIER. Est-ce qu'il y a d'autres personnes qui souhaitent prendre la parole, d'autres organisations syndicales ? M. CASSIUS, je vous laisse la parole.

**M. CASSIUS (UNSA).**- Bonjour, Mme la Présidente. Je ne vais pas revenir sur tout ce qu'a dit ma collègue, déjà parce que je suis en bonne partie d'accord, mais j'aimerais néanmoins insister sur quelques points, quelques réflexions.

Déjà, je remarque que nous revenons plus ou moins aux solutions précédentes, notamment aux solutions de 2015. Les 45 minutes et la petite innovation des 30 minutes, ce sera peut-être appréciable pour certaines personnes, mais pour la majorité, ce ne sera pas intéressant, parce qu'elles ont besoin de plus de temps pour décompresser et pour manger, notamment entre le temps d'attente et le temps de trajet.

Deuxièmement, pour l'Espace Reuilly, "des jours de repos en semaine seront à prévoir pour les agents qui étaient amenés à travailler de week-ends entiers." Déjà, je trouve que, au nom de l'UNSA, travailler un week-end entier, c'est un peu trop, déjà. Ce n'est pas très respectueux de l'agent et de sa vie privée. Le jour de repos en semaine, même si ce n'est pas toujours pratique, paraît important.

Autre chose aussi, je trouve intolérable que l'on demande à des ALG de venir avant 8h du matin, seul ou à deux. Ils n'ont pas à venir aussi tôt, surtout à 6h ou 7h.

Pareil, pour les MVAC, c'est aussi un sujet sensible, au niveau des horaires, qu'il faudra revoir avec plus de vigilance et plus de précisions. Voilà ce que je voulais rajouter. Je vous remercie.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, M. CASSIUS. Est-ce qu'il y a un ou une autre participante qui souhaite prendre la parole ? Non ?

Je vous propose donc que nous puissions vous amener un certain nombre de réponses à vos interrogations et vous rappeler quand même la volonté, dans cette réforme, de prendre en compte un certain nombre de problématiques. Après, à vous de nous faire remonter les problématiques pour certains services comme vous l'avez fait, mais en tout cas, une réflexion a bien été engagée sur les ALG, une réflexion a été engagée sur la restauration collective, sur les personnes de l'Espace Reuilly.

Je voulais vraiment rappeler cette volonté d'essayer d'organiser ces rythmes en fonction des contraintes et des métiers des agent-es. Une attention aussi particulière pour le Centre d'Appels. Nous avons bien conscience de la charge émotionnelle que peut représenter cette mission. Je voulais réaffirmer cette volonté de bien prendre en compte les conditions dans lesquelles les agentes et agents travaillaient. Je vous laisse compléter, Mme GIRARD.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Oui, Mme la Présidente. Peut-être différents éléments. Je vois que nous parlons beaucoup des cycles, ce qui est un sujet CT, mais cela va permettre d'éclaircir certains points et cela évitera qu'on revienne dessus vendredi en CT.

Peut-être d'abord sur le sous-effectif que vous dénoncez régulièrement. Simplement, rappeler qu'il y a un pourcentage de postes vacants à la DDCT qui est à 5,3 en moyenne, inférieur à la Ville. Et sur les ALG, je voulais vous donner l'information, mais vous l'avez sans doute déjà, qu'il y a actuellement un recrutement sans concours qui est en cours et qui va permettre de positionner un certain nombre de nouveaux/elles ALG sur les postes vacants.

Sur le travail avec les agent-es, d'abord, il y a eu un travail. Cela m'intéressera d'ailleurs d'avoir plus de précisions quand vous dites que ce que nous proposons ne correspond absolument pas à ce que demandent les agent-es, parce que j'aimerais bien avoir un petit peu de précisions. D'abord, il y a un travail très fin qui a été fait de recensement ; là je me concentre sur les mairies d'arrondissement, en demandant aux DGS de répertorier exactement les pratiques, comment cela se passait dans les différents services, dans les différentes mairies. Et c'est à partir de ce travail que nous avons pu affiner nos propositions et notre travail. Il y a eu beaucoup de travail avec non seulement les DGS et les DGAS, mais aussi des chef-fes de service au sein des différentes mairies d'arrondissement et bien évidemment, dès le CT passé, il y aura un travail à faire, comme vous le dites très justement ; ces cycles de travail se mettent en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier, et donc il y a tout un travail à faire, après, service par service, avec les agent-es dans les trois mois qui restent, pour préparer cette mise en œuvre. Donc l'état des lieux, service par service, on l'a fait.

Sur les indicateurs, Mme CALMELS, avec le BPRP, en a proposé un certain nombre, à suivre régulièrement dans nos CHSCT, que ce soient les indicateurs RH de base, pour les accidents, les absences pour raisons de santé, les éventuels changements de rythmes pour celles et ceux qui auraient à choisir des rythmes fixes donnant des JRTT. Ce sont des choses que nous allons faire. Je suis preneuse, si vous nous donnez d'autres indicateurs que vous souhaitez suivre.

Sur la restauration, nous avons fait un travail déjà fin d'état des lieux. Bien évidemment, la distance aux restaurants conventionnés s'analyse exactement de la même manière que les distances à des restaurants gérés par l'ASPP. Donc c'est la règle qui a été votée dans le nouveau règlement du temps de travail.



Il est regardé si la distance à ce restaurant est de plus de 15 minutes ou de moins de 15 minutes. Si elle est de 15 minutes et plus, alors un temps de trajet de 15 minutes par jour est accordé aux agent-es pris sur le temps de travail, ce qui est le cas pour un certain nombre de bâtiments qui ont été listés dans l'annexe de la délibération prise par le Conseil de Paris, et en l'occurrence pour la DDCT, c'est la mairie du 16<sup>ème</sup>.

Je pense que c'est utile de tenir cette commission parce que, vous avez raison, la DDCT n'est pas forcément décisionnaire de tout, mais c'est l'ASPP qui est mandatée également par la DRH pour négocier toutes ces conventions avec les restaurants conventionnés, et dans les remontées et dans l'état des lieux précis que nous avons, nous savons que nous avons des contraintes dans certains restaurants conventionnés qui aujourd'hui empêchent ou en tout cas font que beaucoup d'agent-es n'y vont pas. Cela peut être des contraintes d'horaires, des contraintes de nécessité de prendre une entrée, un plat, un dessert, ce peut être des contraintes de prix. Sur nos restaurants ASPP, nous avons une baisse très forte de la fréquentation depuis la crise sanitaire, ce qui est sans doute le cas aussi dans d'autres restaurants conventionnés. Donc l'idée est bien de pouvoir faire des demandes de renégociation sur certains points qui posent des difficultés aux agent-es.

Pour revenir un peu sur les cycles, et je parlerai à la fin de l'Espace Reuilly parce que je pense qu'il y a encore des incompréhensions, et c'est vrai que c'est en partie lié au fait que dans un premier temps, nous avons cru que nous devions partir sur des horaires fixes pour les agent-es des services à la population, et que finalement, nous sommes sur un horaire variable particulier. Il faut bien ne pas confondre les deux cas de figure. Là, nous sommes bien pour les services à la population, sur un horaire variable.

Quelques réponses précises par rapport aux questions que vous avez posées. D'abord sur les 63 euros brut évoqués pour les ALG, c'est une indemnité qui reste, car elle est liée aux horaires décalés. Typiquement pour les ALG, nous avons vraiment vu avec les différentes mairies d'arrondissement les différences de pratique aujourd'hui. Il y a effectivement des mairies d'arrondissement où les ALG travaillent une semaine sur deux en horaires décalés le soir. Il y en a d'autres où elles ont besoin très ponctuellement d'ALG en soirée pour de l'événementiel. Donc l'idée, en mettant un catalogue de cycles qui permet aussi bien le fait d'avoir une seule nocturne par semaine ou de n'en avoir qu'une toutes les deux ou toutes les trois semaines, ou d'avoir une semaine sur deux, c'est justement de s'adapter à la vie de chaque mairie d'arrondissement et de s'assurer, ce qui était un point extrêmement important pour nous comme pour vous, que ces plannings soient faits à l'avance, et que l'éventuel imprévu puisse non pas donner lieu à du décalage des horaires des ALG, mais bien à une rémunération en heures supplémentaires, à la demande hiérarchique et sur la base du volontariat, s'il devait y avoir besoin d'agent-es complémentaires une journée particulière. Donc c'est bien dans chaque mairie d'arrondissement, selon la manière dont elle fonctionne et dont elle fait de l'événementiel, c'est extrêmement variable d'une mairie à l'autre, que la mairie adoptera le cycle le plus adapté dans ce catalogue que l'on va soumettre au vote du CT vendredi.

Sur les grilles de sujétions, comme l'a rappelé la Présidente, nous nous inscrivons dans une grille de sujétions qui a été votée au Conseil de Paris. Et nous avons déjà eu l'occasion d'en discuter ensemble, où effectivement, ce sont les contraintes de cycles et la pénibilité physique des métiers qui ont permis d'établir cette grille.

Sur la prise en compte des risques de la pénibilité psychologique et mentale des métiers, je suis d'accord avec vous, elle existe. C'est pourquoi nous travaillons beaucoup, et là quand vous dites que les agent-es n'ont pas été rencontré-es, Rachel BOUSQUET, et je la remercie, a fait de grandes séances de travail d'abord avec les encadrant-es du Centre d'Appels, puis avec l'ensemble des agent-es du Centre d'Appels pour bien expliciter le nouveau fonctionnement, pour bien mettre en avant, comme vous l'avez souligné, que justement il n'y aurait pas de temps complémentaires au téléphone, mais qu'au contraire, nous allons développer en parallèle des temps de formation spécifique pour avoir cette capacité aussi à prendre du recul et à ne pas conserver cette charge mentale et qu'elle ne vienne pas peser sur la vie personnelle. C'est vraiment l'enjeu clé. Et cela ressortait fortement des témoignages que Mme BONVARLET nous avait permis d'entendre lors d'une de nos instances précédentes. Donc c'est extrêmement important, et avec des temps de formation aussi qui couvriront les jours complémentaires de travail.

Sur les CCQ, oui, nous serons bien en horaires variables. Nous allons regarder ces histoires d'horaires, mais je pense que les horaires ont été travaillés de manière très fine par le SRH que je remercie, par Mme GUYENNE-CORDON et par Mme VINCENT aussi au sein de l'équipe du BRSF, en lien étroit avec la DRH, à partir de maquettes qui moulinent tout cela, de manière à vérifier que nous sommes bien sur les bons temps de travail au quotidien qui, je vous le rappelle, dépendent des sujétions. Après, nous allons faire une vérification exhaustive avant le CT pour être certain-es qu'il n'y ait pas d'erreurs. Donc n'hésitez pas à revenir vers Mme GUYENNE-CORDON pour éventuellement pointer ce qui, dans les documents du CT, avant que nous en parlions vendredi, vous pose question. Ce serait bien qu'il y ait un temps d'échanges informels avant le CT, avec M. GILLET, avec Mme GUYENNE-CORDON, pour que l'ensemble de vos questions soit levé, pour que ce soit bien clair.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Excusez-moi, mais étant donné que nous venons d'apprendre que pour le CT, déjà l'horaire était décalé, il était un peu plus tôt...

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Nous l'avons avancé d'une demi-heure.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Oui, mais du coup s'il faut encore que nous avancions, cela ne va pas être possible.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Je n'ai absolument pas dit cela, Mme VALADIER. Excusez-moi si je me suis mal exprimée. Ce que j'ai dit c'est que vous n'hésitez pas à avoir des échanges avec Mme GUYENNE-CORDON et M. GILLET avant le CT, entre maintenant et vendredi midi, s'il y a des points particuliers qui vous semblent faux dans les fiches ou si vous avez des questions particulières. Il et elle sont à votre disposition de maintenant jusqu'au CT pour lever toutes ces questions. Je n'ai pas du tout dit que nous allions avancer le CT.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Très bien, merci.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Pour terminer sur les ALG, ce que nous avons bien voulu écrire, et je le reprécise, parce que c'est une des questions que vous avez posées, Mme VALADIER, quand un-e ALG est amené-e à travailler en horaires décalés, voire au-delà avec des heures supplémentaires, donc il y a impérativement le respect des 11 heures de repos entre la fin de son service le soir et la prise de son service le lendemain.

Si le lendemain, son cycle de travail, son planning est qu'il est du matin, il ou elle a le droit exceptionnellement de déroger aux plages fixes de l'horaire variable auquel il ou elle est soumis, plage fixe qui est normalement de 10h à 11h30, mais à laquelle il peut déroger, parce que ce qui prime, c'est le respect des 11 heures entre la date de fin de service et la date de reprise le lendemain. J'espère que j'ai été claire. Et après, pour bien finir de répondre à votre question, cela ne décale en rien son heure de départ telle qu'elle est prévue dans le planning. Donc il ou elle était du matin, il ou elle devait travailler jusqu'à... 15h ou 16 h, je n'ai pas l'heure exacte en tête. Son heure de départ est bien de 16h, même si son heure d'arrivée a été décalée pour respecter les 11 heures.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Merci beaucoup.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Sur l'Espace Reuilly, nous avons effectivement eu l'occasion de constater ensemble, et c'est un sujet de préoccupation du SRH et du BPRP, de faire en sorte que cet espace fonctionne en respectant l'ensemble des règles du Code du travail et évidemment, du règlement du temps de travail de la Ville de Paris.

Le fait, M. CASSIUS, qu'ils travaillent le week-end, ce sont des choses qui peuvent être prévues dans un planning. Il y a énormément de collègues à la Ville qui travaillent le dimanche. Je travaillais ce matin sur les cycles de la Police Municipale Parisienne, qui sera amenée à travailler un week-end sur trois, voire un sur deux. Donc il y a énormément de cycles qui, à la Ville, font que les agent-es travaillent le week-end. Et c'est bien cela qui est aussi pris en compte dans la grille de sujétions, selon s'ils ou elles sont en roulement ou pas, le nombre de week-ends qu'ils et elles font. En l'occurrence, leur temps de travail est bien du lundi au vendredi et ils et elles travaillent en heures supplémentaires quand ils et elles sont amené-es à travailler le week-end et en soirée. C'est bien cela. Ce que nous avons voulu dire, et ce sur quoi le BPRP est particulièrement attentif, c'est que s'ils ou elles sont amené-es en heures supplémentaires à travailler le week-end, il faudra être vigilant qu'ils et elles puissent bénéficier de 2 jours de repos dans la semaine qui suit pour respecter le Code du travail. Donc c'est ce que nous devons pouvoir voir dans des plannings, etc.

Après, il y a la vigilance toute particulière que vous avez pointée à juste titre, sur le travail isolé. Il faut que nous regardions si dans le jeu des heures supplémentaires il y a ce risque-là. Le BPRP va regarder et pourra refaire un point.

Ce que je propose, de toute façon, mais Mme CALMELS l'avait dit, c'est qu'à chaque CHSCT, trimestre et semestre, nous ferons un point sur la mise en œuvre des nouveaux cycles de travail pour voir s'il y a des choses particulières à signaler, notamment avec les éventuels indicateurs que vous allez nous indiquer.

À propos de la vigilance sur l'Espace Reuilly et d'après ma compréhension de son fonctionnement, je crois que c'est Mme VALADIER qui le pointait, l'agent de catégorie B qui est un TSO ne fait pas du tout le même travail que les techniciens, il y a un ALG et un technicien et 2 catégories C qui y travaillent. Il y a des fiches de poste différentes et leurs missions au quotidien ne sont pas les mêmes, même s'il se peut très bien que, de temps en temps, l'agent-e de catégorie B fasse aussi des tâches techniques quand ils ne sont que deux agents présents, de manière à ce que l'espace fonctionne et puisse accueillir les événements qu'il doit accueillir.

Sur l'horaire variable, effectivement, nous aurons des plannings connus a minima un mois à l'avance et avec une organisation de service qui va permettre effectivement aux agent-es de travailler sur leur quotité de temps travaillée d'après ces horaires du planning avec le fait de générer plus ou moins de JRTT, la souplesse de l'horaire variable permettant de générer de 0 à 24 jours de RTT.

Sur la pause méridienne, ce que nous avons dit, c'est que, effectivement, c'est un temps qui doit être organisé dans chaque service, qu'un-e supérieur-e hiérarchique, je rappelle la règle, ne peut pas demander à un-e agent-e de prendre une pause méridienne inférieure à 45 minutes. Mais ce peut être la volonté de l'agent-e de prendre moins s'il ou elle le souhaite. Et c'est effectivement, le temps réel de prise de pause qui est décompté dans son décompte des horaires variables, sachant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier, ce temps minimum sera réduit à 30 minutes. Mais en aucun cas, le ou la supérieur.e hiérarchique ne peut imposer à l'agent-e de prendre moins de 45 minutes. Donc aucun-e agent-e qui ne souhaite pas prendre moins de 45 minutes de pause ne prendra moins de 45 minutes de pause. Un point d'ailleurs sur lequel je suis certaine que vous serez vigilant-es quand vous irez échanger avec les un-es et les autres.

Voilà un peu les éléments de réponse que je voulais vous apporter.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie pour ces nombreux éléments de réponse. Est-ce que vous souhaitez ouvrir un deuxième tour de parole ? Mme VALADIER, je vous en prie.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Oui, je vais revenir vite fait sur les agents de Reuilly. Excusez-moi, mais à partir du moment où il y a trois types d'horaires, alors peut-être que j'ai mal compris, mais il y a des scénarios différents proposés. Donc cela va se faire comment, ces types d'horaires ? Ce sera un horaire qui sera proposé toute l'année ? Ce n'est pas extrêmement clair. C'est-à-dire que c'est un peu au choix du planning. Quand nous savons que le planning sera fait, vous nous dites trois mois à l'avance, par trimestre, alors notamment pour l'Espace Reuilly, c'est juste illusoire... Il y a plein de choses qui se font bien au-delà de trois mois.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- J'ai toujours dit un mois à l'avance.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Là, c'est écrit "un planning fixé trimestriellement". Je relis ce qui est écrit.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Pour l'Espace Reuilly, d'accord. Pardon.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Sur la rotation de 3 techniciens... Vous me dites il y a des B, il y a des C, ils ne font pas la même chose, mais on parle de 3 techniciens. Il n'y a absolument aucune différence sur le métier, et je vous le dis concrètement, il n'y a aucune différence très réellement. Donc c'est ce qui nous pose question sur leur niveau... À mon avis, mettre tout le monde en catégorie B déjà pour une équité de traitement, puisqu'ils font le même travail. Et puis autrement, à partir du moment où ils sont dans des roulements et qu'ils sont 3 et qu'il n'y a que trois types d'horaires... Je veux voir très concrètement comment vous comptez mettre cela en place. Cela nous intéresse.

Sur les ALG, vous nous dites : "Qu'est-ce que nous aurions pu proposer ?" Je ne sais pas. Vous êtes parti-es sur le fait qu'il y avait besoin nécessairement de faire des horaires avec des roulements. Pourquoi à aucun moment vous n'avez proposé un horaire avec juste des horaires fixes toutes les semaines ? Vous nous dites qu'ils et elles sont aux horaires variables, mais en même temps, vous ne leur laissez pas le choix d'être aux horaires variables, puisqu'en fait, ils et elles seront sur des plages fixes obligatoires qui peuvent être des roulements décalés. C'est absolument faux. Ce ne sont pas des horaires variables. Je suis désolée. Ils et elles n'ont aucun choix. Ils et elles doivent se cantonner à des roulements. À un moment donné, si nous voulons être dans le vrai juste "horaires variables", nous proposons aux collègues de rester sur des horaires variables, mais qui sont sur 8h20-17 h15, le classique de mairie d'arrondissement. Je veux dire, s'il n'y a même pas ce choix-là, vous ne pouvez pas nous dire que ce ne sont pas des horaires imposés, des horaires fixes. Je suis désolée, mais cela me paraît complètement incongru.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme VALADIER. Mme DESCOMBES, je vous laisse la parole.

**M<sup>me</sup> DESCOMBES (SAS).**- Oui, je voulais revenir sur les MVAC. Je n'ai pas bien compris le retour par rapport à notre calcul et la différence avec le calcul RH. Vous nous dites qu'il faut voir avec les RH, mais c'est au RH de refaire le calcul, non ? Je n'ai pas bien compris, en fait.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Non, pardon Mme DESCOMBES. Là-dessus, le SRH, Mme GUYENNE-CORDON, va vérifier les fiches MVAC et va revenir vers vous là-dessus et si vous avez des questions complémentaires, ils et elles les traiteront. Ma suggestion était de faire ceci avant le CT. Pardon si je n'ai pas été claire.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie. Est-ce qu'il y a encore des prises de parole ? Mme ALBERT, je vous en prie.

**M<sup>me</sup> ALBERT (SAS).**- C'est pour cela que pour nous, la question du CHSCT se posait, en amont d'un CT, parce que nous allons voter aussi en fonction de l'impact sur la santé de ces nouveaux cycles. Nous ne sommes pas rassurés. Sur les ALG, il va y avoir des formes de concours bientôt, mais est-ce que le nombre de recrutements correspond au nombre de besoins en effectifs aujourd'hui ? C'est la vraie question pour nous. Et par rapport à ce que nous disons sur l'Espace Reuilly, il faut se dire que seulement 3 personnes sur un tel lieu, même si vous dites que vous allez faire attention aux gens, ce n'est pas possible. Et vous dites qu'il faudra faire attention au travail isolé. Mais c'est dès maintenant qu'il faut faire attention. Parce que si, moi, on ne m'assure pas que sur l'Espace Reuilly il n'aura pas de travail isolé, je ne vais pas voter pour une réforme qui va faire qu'il y aura du travail isolé. Nous nous rappelons qu'il y a eu déjà un décès suite à un accident du travail à l'Espace Reuilly. La question de qui travaille, comment nous les accompagnons et comment ils sont renforcés, se pose notamment ici.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme ALBERT.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Excusez-moi, juste une petite chose. J'ai oublié de vous préciser, nous parlions tout à l'heure des cantines.

Ce qu'il faut aussi garder à l'esprit, c'est que notamment la cantine du 18<sup>ème</sup> est fermée. Cela enlève encore plus de possibilités à nos collègues de se rendre même s'ils et elles étaient à proximité et avaient pu s'y rendre. Là, c'est encore une autre contrainte à laquelle il faut faire face dès maintenant, sans attendre janvier.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- D'accord, c'est noté. Je vous remercie. Je n'ai pas l'impression qu'il y a d'autres prises de parole.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- M. GILLET reviendra sur l'explication sur Reuilly. Nous n'allons pas revenir sur l'Espace Reuilly et l'accident du travail qu'il y a eu, qui était une chute, si j'ai bien compris, d'un échafaudage.

Sur le 18<sup>ème</sup>, nous avons bien en tête la fermeture, comme cela arrive qu'il y ait des restaurants qui ferment. Je ne sais plus si c'est une fermeture temporaire ou pas, parce qu'il y a des travaux, mais je crois que c'est définitif parce que c'est dans le cadre de l'opération Moussorgski. Nous sommes en lien avec la mairie du 18<sup>ème</sup> pour trouver des solutions.

**M<sup>me</sup> GUYENNE-CORDON.**- Et la DRH.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Et la DRH. Mais avons-nous trouvé une solution ou pas ?

**M<sup>me</sup> GUYENNE-CORDON.**- Non.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Donc là-dessus, il faut que nous avancions.

Juste, Mme VALADIER, sur cette histoire d'horaires variables, horaires fixes, j'aimerais vraiment vous en faire comprendre l'intérêt. Quand nous avons discuté une première fois, que ce soit avec les DGS puis avec vous, nous n'avions pas la possibilité d'adapter les plages habituelles de l'horaire variable aux contrats que nous avons en mairie d'arrondissement. Donc tout le bénéfice des horaires variables, qui correspondent à un réel mode de fonctionnement au sein des mairies d'arrondissement où il y a des agent-es qui arrivent à 8h20, il y a des agent-es qui arrivent à 8h30, des agent-es à 8h40, voire des agent-es à 9h, où il y a cette souplesse aussi bien le matin que le soir, n'était pas adapté, parce que nous ne souhaitons pas contraindre le démarrage des heures supplémentaires uniquement à la borne de 19h30, qui est le régime habituel des horaires variables.

C'était pour cela que nous étions partis sur des horaires fixes avec différentes propositions d'horaires fixes pour pouvoir justement avoir des arrivées aussi bien à 8h20 qu'à 8h40, etc. Nous avons travaillé sur différents types d'horaires fixes pour que cela réponde au mieux à la réalité constatée aujourd'hui des heures variables d'arrivée des agent-es. Il y avait une certaine complexité. Vous vous rappelez, cela voulait dire que l'agent-e devait choisir, que c'était pour l'année, qu'il arriverait à 8h40..., ce qui fait qu'il ne pouvait pas y avoir une souplesse d'organisation qui fait que, dans des moments où il y a plus d'agent-es, par exemple, absent-es pour cause de congés, ou si un-e agent-e avait une contrainte personnelle particulière, tout cela nécessitait des ajustements qui étaient quand même complexes à gérer avec le fait en plus que les agent-es ne badgeaient plus en horaires fixes.

Et le suivi de ce temps et de ces éventuels décalages étaient extrêmement complexe. Donc nous avons eu la chance, et je remercie le SRH, le BRSF, à force de travail avec la DRH, à obtenir que nous puissions proposer un cycle pour la DDCT, pour les services à la population, d'un horaire variable avec des bornes horaires ajustées à nos besoins, qui permettent :

1. aux agent-es de continuer de badger, ce à quoi ils et elles étaient attaché-es ;
2. d'avoir un planning au mois, mais qui peut être plus souple que lorsque nous étions dans des choix d'horaires fixes à l'année.

Donc vraiment, pour moi, c'est vraiment du gagnant. Et c'est ce qui reflète le plus ce qui se passe aujourd'hui. Quand vous me dites que les agent-es refusent, sont opposé-es à ce cycle, que cela ne correspond pas du tout à ce qu'ils ou elles veulent, j'aimerais que vous me donniez des choses très détaillées là-dessus, parce que nous avons beaucoup échangé avec les DGS, on a regardé comment cela fonctionnait aujourd'hui, et pour moi, c'est vraiment le cycle qui correspond le mieux au fonctionnement actuel et, donc, qui correspond le mieux au mariage du besoin d'avoir des agent-es pour permettre l'ouverture au public dans les horaires des mairies d'arrondissement, qui ne changent pas, et en même temps, d'avoir cette capacité d'adaptation au fil de l'eau, que ce soit de l'adaptation pour cause de maintien de la qualité du service public, ou que ce soit des adaptations à la marge pour des contraintes personnelles de l'agent-e.

C'est vrai, je l'avoue, j'ai du mal à comprendre. Mais ce que j'avoue aussi, c'est que cela a été confusionnant, le fait que nous soyons d'abord parti-es sur une autre piste. C'est tout le sujet que nous avons eu pour mener ces discussions avec vous. C'est vrai que nous étions parti-es sur une autre piste, parce que le variable tel qu'il était proposé dans un premier temps ne pouvait pas du tout convenir, et que nous avons eu, je trouve, la chance de réussir après à pouvoir vous reposer cette solution. Donc pour moi, c'est vraiment ce qui correspond, ce qui est le plus en phase avec ce qui se passe aujourd'hui.

Sur les ALG, c'est un recrutement qui permettra de combler une dizaine de postes. C'est déjà cela de pris. Et nous verrons après. Nous aurons l'occasion dans le deuxième temps de notre discussion, de parler aussi des agent-es en ASA.

Voilà ce que je peux vous dire à ce stade et je vais laisser M. GILLET compléter sur Reuilly.

**M. GILLET.**- En l'occurrence, il est vrai que, quand nous évoquons la notion des techniciens de l'Espace Reuilly, comme vous le disiez, Mme VALADIER, nous aurions dû dire plutôt des agents, étant donné qu'il y a bien un technicien, un ALG et un adjoint technique, ce sont les agents de l'Espace Reuilly. Par rapport aux 3 agents de l'Espace Reuilly, c'est la raison pour laquelle vous avez trois horaires différents, chaque agent se positionne sur un horaire de manière trimestrielle et, par exemple, si l'agent A se positionne sur 8h, il arrive tous les jours à 8h. Un autre agent se positionne à l'horaire B et un autre agent-e se positionnera à l'horaire C. C'est fait de manière collective pour assurer une continuité de service au sein de l'Espace Reuilly.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie pour ces réponses sur ce sujet très important, et je retiens ce qu'a dit Mme GIRARD sur le fait que nous puissions avoir un suivi sur l'aspect santé au travail, sur les cycles de travail dans le cadre de ce CHSCT. Je pense que cela peut être utile. Nous pourrions effectuer collectivement ce suivi avec les retours que vous aurez des agent-es et agents de terrain.

Je vous propose que l'on passe au point suivant de l'ordre du jour.

## 2. La situation sanitaire

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Le point numéro 2 concerne la situation sanitaire. Comme à chaque séance, malheureusement depuis bien trop longtemps, mais nous espérons voir bientôt la fin de cette pandémie, mais tant que nous resterons dans cette situation de crise, nous maintiendrons ce point sur la situation sanitaire en CHSCT.

Le nombre de cas est très faible actuellement. Cependant, les mesures de prévention restent en place. Il s'agit, pour aujourd'hui, d'un point particulier sur la mise en place du passe sanitaire et sur la situation des agentes et agents en ASA pour vulnérabilité.

Je donne la parole à Mme GIRARD.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Rapidement, vous dire aussi toutes les informations que nous avons pu faire aux encadrant-es, aux agent-es, et je laisserai Mme HICKEL compléter. Vous le savez, nous n'avons aucune obligation vaccinale au sein de la DDCT. Nous avons des événements certes, mais nous n'avons pas d'équipements qui nécessitent un passe sanitaire systématique, sauf l'Espace Reuilly, les Blancs Manteaux et peut-être un troisième... Nos principaux bâtiments, que ce soit les MVAC ou les mairies, ne sont pas soumis au passe sanitaire, sauf pour des événements relevant du champ culturel, du champ événementiel, etc.

Nous avons bien pris des arrêtés au niveau de chaque mairie d'arrondissement, tout comme pour les MVAC. Mais comme depuis le 1<sup>er</sup> septembre, les agent-es des MVAC sont rattaché-es aux mairies d'arrondissement, ce sont en fait les DGS qui ont pris les arrêtés listant les agent-es nominativement autorisé-es à procéder au contrôle du passe sanitaire. Les équipements ont été dotés de téléphones avec l'application *TousAntiCovid Vérif*. Tous les agent-es concerné-es ont eu une lettre d'information, leur expliquant le fait qu'il y aurait besoin du passe sanitaire dans le cadre de certaines fonctions. Il y a la mise en place, comme le prévoit la circulaire, d'un registre détaillant la réalisation du contrôle.

Nous recueillons les attestations des agent-es, uniquement le temps où ce passe sanitaire sera en vigueur. Je vous rappelle que, pour l'instant, il est prévu qu'il soit en vigueur jusqu'au 15 novembre. Selon les événements, ces agent-es effectuent des contrôles du passe sanitaire. Ce peut être aux portes des mairies, selon les flux et où se déroule l'événement. Ce peut être à l'entrée d'une salle particulière, si l'événement se tient dans une salle particulière, notamment à des heures d'ouverture de la mairie. Bien évidemment, le reste du flux de la mairie n'est pas soumis au passe sanitaire.

À propos des ASA, des agent-es qui sont en autorisation spéciale d'absence pour cause de vulnérabilité, comme vous le savez, il y a une nouvelle circulaire qui demande maintenant que la situation de chaque agent-e puisse être réévaluée : si l'agent-e souffre de pathologies indiquées dans la circulaire, auquel cas, il faudra que l'agent-e se fasse délivrer un nouveau certificat spécifique par son médecin et pourra, si son poste est télétravaillable télétravailler, sinon, être de nouveau en autorisation spéciale d'absence ; les autres agent-es devront reprendre le travail.

Nous avons fait un gros travail avec les encadrant-es, avant l'été, pour indiquer toutes les mesures à prendre pour réintégrer ces agent-es qui ont été absent-es un certain temps dans un collectif de travail, pour bien les accueillir, pour éviter les ressentiments, les conflits qu'il peut y avoir dans une équipe. Nous avons essayé de les accompagner au mieux là-dessus.



Tou·tes ces agent·es actuellement en ASA vulnérabilité ont reçu un courrier individuel de la DRH pour leur expliquer ce nouveau fonctionnement. Nous avons relayé cela auprès de l'ensemble des encadrant·es et nous leur demandons de prendre contact, soit par téléphone, soit par courrier, soit par mail, un peu en fonction des moyens de communication dont ils ou elles disposent, pour permettre, avec chaque agent·e, de bien faire le point sur sa situation. Car je rappelle que celles et ceux qui ne souffrent pas de pathologies indiquées dans la circulaire sont amené·es à revenir travailler à compter d'hier, au fur et à mesure qu'ils ou elles sont contacté·es. Il y a toute une période de mise en route qui fait que quelques jours pourront s'écouler avant leur date de retour réel. Et je rappelle que nous avons conservé au sein de la Ville l'ensemble des gestes barrières, que ce soit le port du masque, la distanciation physique, l'aération, qui sont des points clés.

Il y a un cas, mais je ne me rappelle plus lequel, où l'agent·e devra aussi voir le SMP éventuellement, en tout cas sa situation pourrait être évaluée par le SMP si l'agent·e ne souffre pas d'une pathologie reconnue dans la circulaire, mais estime que ses conditions de travail rendent son retour au travail complexe du fait de sa situation physique.

Ce qui est clair, nous le savons, c'est qu'il y a certainement parmi ces agent·es qui sont en autorisation spéciale d'absence, des agent·es qui devront être placé·es en congé longue maladie, parce qu'ils ou elles souffrent de pathologies pas forcément listées en lien avec le COVID, mais qui pourront, de fait, être amené·es à être suivi·es pour une longue maladie. C'est bien pour cela que nous allons faire un long travail agent·e par agent·e. Au niveau de la DDCT, c'est 85 ou 87 ?

M<sup>me</sup> HICKEL.- 85.

**M<sup>me</sup> GIRARD.-** 85 agent·es qui ont été répertorié·es comme étant en autorisation spéciale d'absence pour cause de vulnérabilité aujourd'hui.

Voilà ce que je voulais vous dire.

[Tchat **Mme BARON (UCP).**- nombre d'agent·es habilité·es ?]

**M<sup>me</sup> GIRARD.-** Mme BARON, pour répondre à votre question sur le nombre d'agent·es habilité·es. Cela peut changer régulièrement, parce qu'il y a les arrêtés qui sont pris... Mais on était à ...300 ?

M<sup>me</sup> HICKEL.- 284.

**M<sup>me</sup> GIRARD.-** 284 à ce jour, sachant que le ou la DGS peut reprendre des arrêtés le cas échéant pour retirer ou ajouter les agent·es qui seraient amené·es à faire des contrôles de passe sanitaire. Et je rappelle que les agent·es qui font des contrôles de passe sanitaire ou des agent·es qui participent à des événements soumis à passe sanitaire doivent elles et eux-mêmes avoir un passe sanitaire, soit en ayant fait inscrire leur certificat de vaccination complète remis à l'UGD, soit en présentant comme les autres usager·es un passe sanitaire valable le jour de l'événement soumis à passe sanitaire.

Voilà ce que je voulais faire comme point.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.-** Merci beaucoup. Mme DESCOMBES, vous avez demandé la parole.

**M<sup>me</sup> DESCOMBES (SAS).**- Justement, concernant le passe sanitaire, certaines mairies et MVAC qui sont rattachées au DGS, demandent à l'ensemble des agent·es leur passe sanitaire ou leur test PCR. Si un·e agent·e ne veut pas fournir son passe sanitaire, que se passe-t-il ? Il ou elle est habilité·e à contrôler les passes ?

Deuxièmement, pour les agent·es qui font des tests PCR, parce que là, il nous est demandé en urgence de fournir des tests PCR, sachant que c'est 72 heures. L'agent·e doit fournir un test PCR tous les deux jours, sachant que, par exemple dans les MVAC, actuellement en cette période COVID, il y a peu d'animations, donc peu de situations où il y aurait besoin d'avoir un test PCR à montrer. Sachant qu'il y a quelques agent·es qui sont réticent·es à donner soit leur passe sanitaire, soit leur test PCR s'ils ou elles ne sont pas habilité·es au contrôle de passe sanitaire pendant une période donnée.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie, Mme DESCOMBES. Mme VALADIER, je vous laisse la parole.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Effectivement, il y a cette histoire de passe sanitaire, comprenant l'obligation vaccinale, le certificat de rétablissement ou le test PCR négatif. Nous allons tous et toutes nous mettre bien d'accord ici autour de cette table, si vous voulez – même si nous ne sommes pas autour d'une table – qu'en aucun cas, un·e responsable de mairie, notamment un·e DGS, ne peut demander à un·e ALG, notamment, s'il ou elle est vacciné·e.

Nous pouvons demander un passe sanitaire, mais nous ne pouvons pas demander si l'agent·e est vacciné. Soyons bien clairs là-dessus. Cela fait une petite différence. Parce que là actuellement, ce qui se passe concrètement, vous nous demandez sans cesse de vous faire des remontées, Mme GIRARD, nous vous en faisons, mais vous ne voulez pas les entendre. Vous voudriez que l'on vous donne des noms, des endroits... On ne peut pas, vous comprenez bien. Nous n'allons pas stigmatiser tel ou tel endroit, telle ou telle personne. Mais en principe, je vous assure que ce que nous vous racontons n'est pas de l'affabulation, mais ce sont des situations bien concrètes. C'est un peu ce qui fait mes prises de parole.

Nous savons qu'effectivement, c'est ainsi que cela se passe par endroit et cela nous pose problème, que nous demandions aux agent·es s'ils ou elles sont vacciné·es ou pas. Que nous leur demandions un passe sanitaire parce qu'ils ou elles peuvent être amené·es à être habilité·es, à la limite, pourquoi pas ? Mais en aucun cas, il ne peut être demandé : "Êtes-vous vacciné·e ?"

Donc, je pense qu'à un moment donné, il faut remettre les choses à leur place. Parce que comme l'a très bien dit Mme DESCOMBES, pour l'instant, et de toute façon le passe sanitaire, c'est toujours aussi la possibilité d'un test PCR négatif. Nous savons qu'au 15 octobre, le test PCR ne sera plus remboursé. Donc jusqu'au 15 octobre, a priori, les collègues ont encore la possibilité de le faire si c'est leur choix. Après, il faudra juste qu'ils ou elles payent. Donc c'est plus compliqué, très certainement, mais il n'empêche que cela fait partie pour l'instant de la règle. Donc, nous allons essayer que toutes et tous y souscrivent, parce que nous savons qu'il y a des endroits où effectivement, ce n'est pas très bien respecté. Ce sont quand même des données médicales, nous allons le rappeler. Donc, cela nous pose question que tout soit mis en plus dans des réunions de service. Vous ne pouvez pas demander : "Au fait, toi, tu es machin ? Et toi, tu es vacciné·e ? Je prends note." Ce n'est pas possible. Il faut que cela cesse.

Après, la problématique, quand vous dites "celles et ceux qui sont habilité·es", le problème, c'est qu'ils ou elles n'ont pas le choix. Et cela nous pose aussi problème. Cela veut dire qu'on a désigné des agent·es, notamment les ALG, on ne va pas se le cacher, qui n'ont pas la NBI d'accueil, mais à qui quand même nous allons faire faire non seulement de l'accueil mais aussi de la vérification de passe. Bref. Du coup, il leur est demandé, enfin, il leur est imposé de signer la charte. Sachez-le. C'est comme cela que ça se passe. On leur impose de signer la charte, parce que cela fait partie de leur truc, ils et elles doivent le faire. Cela aussi peut poser problème. C'est-à-dire que les agent·es, il faudrait qu'ils et elles aient le choix de faire ou pas ces vérifications de passe, parce que cela ne fait pas partie d'une mission en tant que telle –c'est quelque chose que nous avons rajouté parmi toutes les différentes choses, et pour lesquelles ils et elles ne sont normalement pas censés être habilité·es, puisqu'ils et elles ne font pas de l'accueil officiellement, cela n'est pas possible ; et en plus de cela, le fait que nous leur demandions un test PCR ou un certificat de vaccination, comme l'a très bien dit Mme DESCOMBES : on ne peut pas avoir la pression des responsables de service qui le demandent tout de suite, et c'est le cas aussi des certificats de vaccination. Il y a encore des gens qui confondent cela. Le test PCR, nous le faisons quand nous sommes sûr·es d'en avoir besoin. Sinon, ce n'est pas une obligation de le faire tous les deux jours. Normalement, le planning, comme vous dites si bien, est fait un peu en amont, ce qui permet de pouvoir anticiper : "Tel endroit, tel moment, je vais devoir éventuellement faire la vérification de passe sanitaire, je le sais. C'est tel jour. Donc deux jours avant, je fais mon test. Je suis dans les clous. Je présente mon passe et tout va bien." Il faut un petit peu, je pense, remettre les choses de façon très carrée. Cela nous paraît important. On va le rappeler quand même : faire du contrôle de passe sanitaire, ce n'est pas la même chose que faire de l'accueil en général. Pour nous, effectivement, cela doit être traité en CHSCT, parce que cela peut avoir une vraie conséquence. Nous savons qu'il y a des endroits, nous l'avons vu à différents moments au sein de la DDCT, où les gens qui font de l'accueil et, notamment, pour ne pas les rappeler, tous les services de CNI passeport, qui peuvent se retrouver dans des situations d'agression, et même l'état-civil et d'autres services à la population, même d'accueil. C'est compliqué. Ce sont des choses dont on nous dit qu'il faut apprendre à les gérer. Mais il n'y a pas très longtemps, je ne sais pas si vous avez vu un petit peu aux infos, il y a quand même des gens qui sont capables de repartir chez eux et de revenir avec un pistolet pour tirer sur les gens. Donc ce n'est pas tout à fait la même chose que d'être un petit peu mécontent de ce que nous pouvons proposer comme service à la population. C'est quelque chose de beaucoup plus dangereux. Alors bien sûr, ce n'est pas le cas de tout le monde et nous ne l'espérons pas, mais cela fait partie des risques et c'est quelque chose qu'il faut garder à l'esprit.

C'est plutôt effectivement la réalité de dire que, si jamais quelqu'un n'est pas d'accord, vous le laissez passer, la DPSP intervient, je suis assez d'accord sur ce qui est proposé de faire pour les agent·es qui se retrouvent en situation de vérification de passe sanitaire face à un usager ou une usagère qui serait mécontente et qui ne voudrait pas le faire : laisser passer. Je trouve qu'il faut vraiment mettre l'accent là-dessus. L'agent·e n'est absolument pas quelqu'un·e qui doit faire une mission de police et qui interdit l'accès où que ce soit. Ce ne peut être qu'une vérification. Nous pensons qu'il faut vraiment le rappeler dans tous les services.

Et après, s'il y a une problématique, un agent·e qui se fait insulter, qui se fait agresser ou quoi que ce soit, il leur est proposé de faire des fiches ESPRI, mais nous savons très bien que ce n'est pas du tout traité dans les questions de CHSCT en santé.

Nous voulons que, systématiquement, nous propositions aux agent-es et même que nous leur disions qu'il faut qu'ils ou elles le notent dans le registre SST, parce que cela va avoir un impact sur leurs conditions de travail, sur leurs conditions de santé. Cela peut très bien passer complètement à l'as en allant dans les fiches ESPRI qui seront remontées à la DPSP dans un tableau pour faire des statistiques : "À tel endroit, il y a tant de personnes qui se sont fait agresser." Cela ne nous sert à rien en CHSCT. Donc c'est pour cela que c'est important que nous ayons aussi ces données et de savoir où il y a eu ces problématiques et après, d'aller y travailler de façon plus profonde.

Vous parliez tout à l'heure des agent-es qui sont en ASA pour vulnérabilité. On a demandé aux responsables de les contacter. Nous voudrions qu'il y ait de la bienveillance dans les contacts. Alors peut-être que ce sont des agent-es qui entendent mal, mais quand même. Nous voudrions qu'on ne dise pas aux agent-es : "Telle date, il faut que tu sois revenu-e. De toute façon, c'est la loi." Surtout qu'il me semble avoir vu dans un document, peut-être que je me trompe, vous allez me répondre, qu'il y avait une souplesse qui serait accordée pour le retour des agent-es jusqu'au 15 octobre. Je l'ai vu passer, mais je ne sais plus où exactement. Je pense qu'il faut aussi un petit peu calmer le jeu, parce que, comme vous l'avez dit, Mme GIRARD, les collègues qui ne sont plus parmi les personnes qui peuvent continuer à avoir des ASA continuent à être des agent-es en situation de vulnérabilité par rapport au COVID, même si ce ne sont pas les cas les plus graves. Du coup, même s'ils n'ont pas fait le choix d'être vacciné-es ou quoi que ce soit, il doit quand même y avoir des mesures de prises pour leur retour dans leur service avec peut-être des masques spécifiques, peut-être plus isolé-es, pas collé-es dans un open-space... Il nous paraît important de s'attacher à tout cela.

Une question sur le télétravail. Dans votre document, vous dites que "pour les agent-es, le recours au télétravail doit continuer à être encouragé pour les tâches qui peuvent être réalisées à distance à hauteur de 3 jours par semaine." Qu'en est-il ? Nous pensions que fin septembre un protocole devait être mis en place et que, du coup, les collègues n'avaient plus la possibilité de télétravailler, de la même façon que cela a été fait jusqu'à présent, c'est-à-dire sous la situation un peu particulière COVID, mais que des conventions devaient être passées. Bien sûr, l'accord sur le télétravail n'a pas été finalisé à la Ville. Est-ce que tout cela est reporté au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ? Les collègues qui se retrouvent à télétravailler et qui n'ont pas encore signé de convention vont pouvoir continuer à le faire sur certaines tâches ? Nous aimerions aussi avoir des réponses.

Je crois que j'ai à peu près balayé tout. Sinon, je reviendrai dessus. Merci pour vos réponses.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci beaucoup. Est-ce que dans ce premier tour de parole, il y a d'autres demandes ? Je vais donc laisser Mme GIRARD répondre à vos interrogations.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Mme DESCOMBES et Mme VALADIER, je partage le fait qu'il faut bien réexpliquer ce qu'est un passe sanitaire. Nous l'écrivons partout. Il y a d'ailleurs un très joli petit graphique qui dit bien qu'un passe sanitaire, ce peut être différentes choses. Cela peut être un carnet vaccinal complet, un PCR de moins de 72 heures, un PCR ou un antigénique, et il y a le fameux certificat de rétablissement aussi, si nous avons eu un COVID entre il y a au moins 11 jours et au maximum 6 mois. C'est ce qu'on appelle le passe sanitaire. Nous l'avons écrit en large et en travers, mais il faut sans doute le répéter.

Je le redis, il n'y a d'obligation de passe sanitaire que lorsqu'il y a des événements nécessitant le passe sanitaire. Aucun agent-e ne doit montrer un passe sanitaire pour aller travailler, s'il n'y a pas ce type d'événement.

Pour éviter au maximum les agressions, nous avons demandé à tous les organisateurs d'événementiel que ce soit bien précisé sur le site dans les invitations, si l'événement est ou non soumis à passe sanitaire, de manière à ce que les personnes qui s'y rendent ne découvrent pas en arrivant qu'ils ou elles devront présenter un passe sanitaire. Nous pouvons le regretter ou pas, mais nous voyons bien que c'est quelque chose qui est de plus en plus entré dans les mœurs, de devoir présenter dans un certain nombre de cas son passe sanitaire.

Sur les ALG, je fais une parenthèse sur la NBI accueil, sur laquelle nous avons avancé avec la DRH, dans les conditions que je vous ai indiquées, c'est-à-dire que nous avons fait un travail, ALG par ALG, qui peut être régulièrement mis à jour si besoin et nous dirons aux DGS de faire remonter s'il y a des évolutions de missions réelles des ALG concerné-es. La NBI accueil est possible pour les ALG dont l'accueil représente, de manière régulière, permanente, plus de 50 % de leur temps de travail. C'est comme cela que la NBI sera attribuée, parce que je crois que c'est encore un dossier en suspens. Nous allons dire que la DRH a eu beaucoup de travail sur le temps de travail, mais il faut que nous suivions pour que ce soit bien en place.

Sur la manière dont nous recueillons le passe sanitaire. Le passe sanitaire, ce qui a été convenu, c'est que les UGD ont la possibilité de recueillir et de renseigner dans Suite7 le fait que l'agent-e dispose d'un certificat de vaccination complète, parce que cela ne restait pas opportun de commencer à remplir pour des milliers d'agent-es à la Ville, le fait de renseigner toutes les 72 heures s'ils ou elles avaient le passe ou non. Je rappelle que beaucoup de collègues de la Ville, qui travaillent dans des établissements, sont soumis en permanence au passe sanitaire et pas uniquement ponctuellement sur de l'événementiel. Ce qui est proposé aux agent-es, c'est que s'ils ou elles ont un certificat de vaccination complète et qu'ils ou elles peuvent participer régulièrement à des événements nécessitant le passe sanitaire, le plus simple est quand même qu'ils et elles fournissent ce certificat de vaccination de manière à ce qu'une fois pour toutes, tant qu'il y aura ce passe sanitaire, après ce sera détruit, nous enregistrons le fait qu'ils et elles ont ce certificat de vaccination et nous ne leur redemandons pas de présenter un passe sanitaire quand il y a un événement. Il y a des agent-es qui n'ont pas souhaité transmettre ou montrer cette information, donner ce papier aux UGD. J'ai accepté, sur les bons conseils de la sous-directrice des ressources de la DDCT, que les agent-es puissent le montrer à leur supérieur-e hiérarchique. La manière dont cela m'a été raconté, c'est que des agent-es préfèrent le montrer à leur supérieur-e hiérarchique plutôt que de l'envoyer ou de le donner à l'UGD. Et l'encadrant-e a demandé à l'UGD d'enregistrer le fait qu'il y avait bien un certificat de vaccination pour tel-le agent-e, de manière à ce qu'il ou elle ne soit pas re-sollicité pour le passe sanitaire.

Nous avons en tout 285 agent-es habilité-es. Il y a à peu près 200 ALG. Mais dans ces habilitations-là, vous avez aussi les membres des directions générales des services, souvent vous avez des membres des cabinets. Pour donner un exemple, parce que j'ai en face de moi la responsable du Service d'optimisation des moyens dans lequel il y a un certain nombre d'ALG, et nous avons à peu près la moitié de ces agent-es-là qui ont remis un certificat de vaccination. Les autres n'en ont pas. Et s'ils ou elles participent à des événements, ils ou elles présentent un passe sanitaire. À ce jour, il ne m'a pas été signalé de cas de difficulté d'agent-e dont nous avons besoin pour un événement du passe sanitaire, qui ne souhaitait pas le présenter. Et nous avons rappelé aux encadrant-es que, dans ces cas-là, il fallait qu'il ou elle reçoive l'agent-e.

Je rappelle que sur l'événementiel, nous sommes beaucoup par roulement, toujours dans les mairies d'arrondissement. Je n'ai pas de remontées comme quoi nous sommes obligé-es de recevoir un-e agent-e parce que nous avons une réelle difficulté de non-présentation du passe sanitaire, y compris à l'Espace Reuilly, où je comprends qu'à un moment donné, nous avons cru qu'il aurait peut-être une difficulté. Mais je n'en ai plus entendu parler à ce jour. J'imagine qu'il n'y en a plus.

Sur ESPRI, nous recevons toutes les semaines, au niveau du secrétariat général, de la DPSP, des signalements qui auraient été faits pour de l'agressivité en lien avec le passe sanitaire. Donc c'est une surveillance particulière. Et je crois que toutes les fiches ESPRI sont remises au BPRP si elles concernent la DDCT, de manière à ce que Mme CALMELS puisse, avec son équipe, les analyser. Il me semble que, dans les bilans annuels que nous faisons au CHSCT, nous revenons sur le nombre de fiches ESPRI et leur contenu. Mais je n'ai pas de difficulté à repasser, à l'occasion, une consigne pour dire que ces cas d'agressions, d'incivilités, de difficultés avec des usager-es soient également inscrits dans les registres SST.

Sur la date dont vous parliez, Mme VALADIER, ce n'est pas le 15 octobre. C'est le 11 octobre. Normalement, les certificats d'isolement des agent-es actuellement en ASA tombaient le 27, hier. Il y a 15 jours effectivement de tolérance, jusqu'au 11 octobre, pour qu'ils ou elles puissent soit régulariser leur situation avec un nouveau certificat médical, soit organiser leur retour au travail. Comme je vous l'ai dit, nous avons vraiment insisté auprès des encadrant-es sur le travail au cas par cas et avec toute la bienveillance nécessaire pour réintégrer ces agent-es dans le collectif du travail quand ils ou elles reviennent. Collectivement, nous y avons tous intérêt et nous savons qu'il va falloir faire un travail avec une équipe où X personnes ont travaillé non-stop depuis un an et demi, quand ils et elles vont voir revenir à leur travail celles et ceux qu'ils et elles n'ont pas vu depuis un an et demi... Il y a un travail d'équipe à refaire pour que cela se passe au mieux. Donc nous sommes vraiment sur un traitement individuel avec bienveillance. Il y a cette tolérance jusqu'au 11 octobre. C'est suite à la réception, en fin de semaine dernière du courrier par les agent-es concerné-es, qu'hier, la sous-directrice des ressources a réécrit à l'ensemble des encadrant-es pour leur demander de prendre contact et que nous regardons au cas par cas pour chaque agent-e ce qu'il en est. Est-ce qu'il ou elle est en train de revoir son médecin ? Est-ce qu'il y a des mesures particulières à prendre ? Il y a toujours la possibilité de doter les agent-es sur prescription et dans des cas particuliers, notamment en lien avec le SMP, de masques FFP2. Ce sont des choses qui sont possibles.

Sur le télétravail, nous sommes toujours en crise sanitaire. L'état d'urgence va jusqu'au 15 novembre. Donc nous verrons après s'il est levé ou comment se passera la suite. Nous aurons l'occasion d'en parler certainement au dernier CHSCT de l'année. Aujourd'hui, nous sommes sur un principe de crise sanitaire. Le télétravail est obligatoire pour les postes télétravaillables. Et nous sommes aujourd'hui sur 3 jours par semaine de télétravail.

Effectivement, dans la petite présentation, je n'avais pas dit qu'au-delà de l'arrêté d'habilitation et de la présentation d'un passe sanitaire pour l'agent-e qui est amené-e à faire des contrôles, il y a aussi le fait de signer la charte de la bonne utilisation du *TousAntiCovid Vérif*, qui est un engagement à ne pas conserver, garder, noter des éléments qui apparaissent au moment de la vérification qui sont le nom de naissance et la date de naissance. Voilà, Mme la Présidente.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci pour toutes ces réponses. Est-ce que vous voulez ouvrir un deuxième tour de parole ? Mme VALADIER, je vous laisse intervenir.

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Je vous remercie pour toutes ces réponses, Mme GIRARD.

Je vais quand même revenir sur la NBI ALG, parce que je crois que nous ne sommes vraiment pas d'accord sur la réglementation. Il n'est pas dit qu'il faut que ce soit 50 %. Il est dit qu'il faut que ce soit l'activité principale. Seulement, quand il y a plein d'activités diverses et qu'il y en a une qui est un peu plus importante que les autres, cela devient l'activité principale. Et je ne suis pas sûre qu'au Tribunal administratif votre argumentaire passerait. Peut-être que nous en viendrons là, au bout d'un moment, comme rien n'est fait... Nous essayons de demander gentiment. Au bout d'un moment, nous verrons ce que nous ferons. Pour cette démarche-là, savoir qui méritait la NBI, là, vous avez été capables de voir agent-e par agent-e. Je trouve cela formidable.

Ce que nous voudrions, c'est que ce soit fait de la même façon par exemple pour que les agent-es puissent choisir leur cycle de travail, mais pas par rapport à ce que vous proposez, mais leur demander ce qu'ils et elles préfèrent. Ce que je disais sur le fait qu'à aucun moment n'ait été proposé le fait que les collègues puissent choisir d'avoir un cycle de travail 8h20-17h15, comme c'est le cas dans certains endroits encore, et que même d'autres puissent être intéressés par revenir à cela. Comme l'a très justement dit Mme ALBERT tout à l'heure, sachez que la population des ALG, outre le concours que vous faites avec les nouvelles personnes qui vont arriver, c'est la population la plus âgée de la DDCT. Ce n'est pas négligeable de faire attention un peu plus au rythme de travail dans ces situations-là, où nous savons que, quand on vieillit, c'est plus compliqué. C'était juste une petite parenthèse là-dessus.

Pour les fiches ESPRI, effectivement, elles sont présentées en CHSCT, mais il ne me semble pas que les occurrences soient aussi libres que pour le registre SST. Peut-être que je me trompe et c'est tant mieux, et cela veut dire que les agent-es ont la possibilité d'écrire un roman si cela leur chante pour raconter ce qu'ils ou elles ont vécu, parce que c'est aussi important de pouvoir déposer une parole.

J'ai bien noté, le 11 octobre. Effectivement, je m'étais trompée. Ce n'était pas le 15. J'ai mélangé avec la fin des remboursements des tests PCR. N'empêche que le problème, si je vous en parle, c'est que la semaine dernière, dès qu'il y a eu le 27 septembre comme date butoir, tout le monde s'est un peu précipité. Peut-être que c'est un couac, mais des collègues se sont vu interpellés par leur responsable en leur disant : "Il faut vite que tu reviennes", sans trop d'explications, ce qui était un peu dommage. Cela a mis les collègues dans des situations de stress. Et nous savons que ce sont des personnes déjà en situation vulnérable, donc ce n'est pas indiqué. Pour les autres non plus, mais encore moins là.

Pour le télétravail, j'ai bien compris que pour l'instant, nous restions sur le principe de la crise sanitaire. Donc, à aucun moment, au 30 septembre, il va être dit aux collègues qui avaient la possibilité de télétravailler dans certains endroits sur certaines tâches : "C'est terminé." C'est une très bonne chose. Ce n'est pas que nous voulons promouvoir le télétravail, mais changer du tout au tout de façon abrupte comme cela peut être le cas sur certaines situations de vie, c'est compliqué. C'est une bonne chose.

C'est tout ce que j'avais à ajouter. Merci.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme VALADIER. Est-ce que quelqu'un d'autre souhaite prendre la parole ?

**M<sup>me</sup> VALADIER (SAS).**- Excusez-moi, j'ai oublié juste une petite chose. Nous sommes bien d'accord que les UGD, en aucun cas, avec ce que vous venez de dire Mme GIRARD, ne peuvent demander aux collègues, outre au moment du besoin, par exemple pour une nécessité événementielle, en dehors du certificat de vaccination, à partir du moment où il existe, le passe sanitaire, à partir du moment où l'agent-e choisit de faire un test PCR en dehors du moment où il ou elle sait qu'il va y avoir un événementiel qui le nécessite. Et comme c'est tellement bien fait à la DDCT, nous savons que c'est anticipé longtemps à l'avance. Donc les agent-es n'auront aucun mal à faire le test PCR comme il se doit.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Merci, Mme VALADIER. D'autres demandes d'intervention ? Dans ce cas-là, je propose à Mme GIRARD de vous répondre sur ces points.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Sur le traitement et l'accompagnement au cas par cas des agent-es actuellement en ASA, je regrette s'il y a eu des appels un peu rapides la semaine dernière. Mais beaucoup de collectifs attendent avec impatience et seraient ravis de pouvoir revoir leurs collègues, sous réserve évidemment que leur état de santé le permette. Je pense que depuis, ils et elles ont reçu le courrier de la DRH et nous avons vraiment redemandé de prendre contact en exposant bien tous les différents cas, toutes les mesures d'accompagnement qu'ils et elles peuvent avoir, etc. J'espère que le retour au maintien en ASA des 85 agent-es concerné-es se passera pour le mieux. Nous avons vraiment attiré l'attention des encadrant-es là-dessus. Nous serons vigilant-es et je sais que vous le serez également.

Je le redis, pour les cycles que nous avons proposés pour les ALG, nous avons fait un travail très approfondi avec chaque mairie d'arrondissement pour qu'elles nous disent comment cela se passe actuellement et que nous arrivions dans le catalogue des cycles à proposer à ce que chacun-e retrouve ses petits et puisse avoir un cycle qui correspond aux pratiques actuelles. C'est vraiment l'état d'esprit dans lequel nous l'avons fait. Et je le redis, pour les services à la population, le fait que nous soyons en horaires variables, rien n'empêche un-e agent-e de travailler de 8h20 à 17h15. Rien. De toute façon, il n'y a pas d'agent-e auquel nous demandons d'arriver avant 8h20. Il n'y a pas d'agent-e auquel nous demandons de partir après 17h15. Si quelqu'un-e veut travailler sur ce temps-là, évidemment en calant aussi le temps des pauses méridiennes pour que ce soit calé avec l'ensemble des collègues et qu'il y ait une continuité de service, il n'y a pas de difficultés si quelqu'un-e veut faire ces horaires « fixes ». Et je dirais que la plupart des agent-es feront peut-être des horaires « fixes », enfin tou·tes celles et ceux qui le veulent. Mais je rappelle l'avantage de ces variables, c'est que, l'agent-e qui travaille tous les jours de 8h20 à 17h15, le jour où, parce qu'il ou elle doit attendre le chauffagiste et arriver exceptionnellement à 10h pour la plage fixe et qu'il aura vu préalablement avec son chef-fe de service que c'était possible parce qu'il y avait suffisamment d'agent-es présent-es, il pourra le faire sans que ce soit compliqué. Cela viendra juste s'inscrire sur son compteur d'heures de travail. Donc c'est quand même important.

Je rappelle aussi que maintenant, en horaires variables, la journée dite de solidarité ne fait plus l'objet d'une soustraction d'un jour de RTT ou d'un congé payé au choix de l'agent-e, mais d'un débit sur le compteur d'heures qui peut donc être retravaillé tout au long de l'année, et qui est débité uniquement au mois de juin.



Sur le passe sanitaire, je le redis, quand nous sommes habilité-es à contrôler des passes sanitaires, il faut que les jours où l'on doit contrôler le passe sanitaire, nous ayons bien un passe sanitaire. Le plus simple, vous l'avez bien dit, c'est que, si l'agent-e est vacciné-e, il faut qu'il ou elle montre son certificat de vaccination, ce qui évite de devoir contrôler et présenter le passe sanitaire. Mais pour le passe sanitaire, c'est ce qui est demandé, il n'y a pas d'exigence. Il n'y a aucune obligation vaccinale pour les agent-es de la DDCT, pour aucun-e agent-e de la DDCT, y compris celles et ceux qui sont sur les arrêtés les autorisant à contrôler les passes sanitaires. En revanche, il y a obligation de passe sanitaire à partir du moment où l'on contrôle des passes sanitaires et où l'on travaille sur des événements nécessitant le passe sanitaire. Donc, s'il y a des cas particuliers, vous me les ferez remonter. Vous pouvez me faire un mail pour que nous puissions repasser le message, le cas échéant.

Comme vous l'avez très justement redit, à partir du 15 octobre, les tests PCR, les tests antigéniques et les autotests contrôlés deviendront payants. Les agent-es pourront bien évidemment continuer de présenter des passes sanitaires avec ces tests de moins de 72 heures. Cela vaudra bien évidemment toujours comme passe sanitaire.

Voilà, Mme la Présidente.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous remercie.

Je tiens à remercier particulièrement la DRH de cette attention particulière pour les personnes en ASA, qui sont dans une situation de vulnérabilité. Comme l'a dit Mme GIRARD, les messages sont passés. Nous ne pouvons pas tout maîtriser dans la communication de chaque personne, mais en tout cas les conditions sont réunies et les messages sont passés pour qu'il y ait vraiment une attention particulière pour que ces personnes puissent revenir dans de bonnes conditions, à leur rythme, autant que possible et puissent se sentir bien dans cette nouvelle étape.

Je vous remercie.

Nous avons épuisé l'ordre du jour de ce CHSCT.

Il est 11h35. Je vous propose de lever la séance.

Je vous informe que nous devrions nous retrouver vendredi, puisque je remplacerai ma collègue qui sera déjà en arrêt, normalement.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- D'accord. Merci, Madame la Présidente, pour cette information.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Avec plaisir.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Anne-Claire BOUX est vice-présidente du comité technique de la DDCT, et comme vous le savez, même si vous ne l'avez pas vue physiquement, je vous annonce qu'Anouch Toranian est partie en congé maternité.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Elle ne pourra pas assurer la séance de vendredi, donc je la remplacerai.

**M<sup>me</sup> GIRARD.**- Très bien.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE.**- Je vous laisse échanger sur les points, comme cela a été indiqué, pour préparer au mieux cette séance de CT, et nous nous retrouvons vendredi. Je vous souhaite une bonne fin de journée. Au revoir.