



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

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

du jeudi 16 juin 2022

à 14 heures

Salle des Commissions n° 5

Sous la présidence de :

Madame Anne-Claire BOUX

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

SOMMAIRE

1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 08/02/22, 21/03/22 et 31/03/22
2. La situation sanitaire
3. Actions de prévention en prévision des fortes chaleurs estivales
4. Information sur le plan ventilation
5. Bilan d'activité 2021 du Service de médecine préventive (SMP)
6. Prévention des risques : Bilan de prévention – Avis sur le Document Unique (DU)
7. Territorialisation des politiques municipales parisiennes (TPMP) : les évaluations des responsables de services territorialisés
8. État des lieux RH des Services des Titres
9. Bilans d'activité 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation (SAM)
10. Questions diverses - Points d'information
 - a. Restauration : la situation dans les 11^{ème} et 18^{ème} arrondissements
 - b. Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : point d'étape sur la mise en ligne sur l'intranet DDCT

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL																																																						
<p>Titulaires : Laurence GIRARD, Secrétaire Générale adjointe en charge de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·es : François TCHEKEMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT Marianne FONTAN, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Expert·es de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service des Ressources humaines Fabien DESMURS, Chef du Bureau patrimoine et bâtiments (BPB) Suzanne CORONEL : Cheffe du Service d'appui aux mairies d'arrondissement (SAMA) Magali FAURE, Chargée de mission de la maîtrise des risques, contrôle interne, déontologie</p>	<p>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr><td>Catherine</td><td>ALBERT</td><td>(sas)</td></tr> <tr><td>N...</td><td></td><td>CGT</td></tr> <tr><td>Catherine</td><td>VALADIER</td><td>(sas)</td></tr> <tr><td>Bérandère</td><td>GIGUET-DZIEDZIC</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Richard</td><td>CASSIUS</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Stéphanie</td><td>BARON</td><td>UCP</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>CFDT</td></tr> <tr><td>Thierry</td><td>FAIRFORT</td><td>SUPAP-FSU</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>CFTC</td></tr> </table> <p>Suppléant·es :</p> <table border="0"> <tr><td>Anne</td><td>DESCOMBES</td><td>(sas)</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>N...</td><td>...</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Fabrice</td><td>SANTELLI</td><td>UCP</td></tr> <tr><td>Valérie</td><td>SANTELLI</td><td>CFDT</td></tr> <tr><td>François</td><td>CALARET</td><td>SUPAP-FSU</td></tr> <tr><td>Faisal</td><td>HAMDANI</td><td>CFTC</td></tr> </table> <p>Expert·es :</p>	Catherine	ALBERT	(sas)	N...		CGT	Catherine	VALADIER	(sas)	Bérandère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Richard	CASSIUS	UNSA	Stéphanie	BARON	UCP	N...	...	CFDT	Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU	N...	...	CFTC	Anne	DESCOMBES	(sas)	Annie	LORMEAU	(sas)	Bénédicte	PERFUMO	(sas)	N...	...	UNSA	N...	...	UNSA	Fabrice	SANTELLI	UCP	Valérie	SANTELLI	CFDT	François	CALARET	SUPAP-FSU	Faisal	HAMDANI	CFTC
Catherine	ALBERT	(sas)																																																					
N...		CGT																																																					
Catherine	VALADIER	(sas)																																																					
Bérandère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																					
Richard	CASSIUS	UNSA																																																					
Stéphanie	BARON	UCP																																																					
N...	...	CFDT																																																					
Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU																																																					
N...	...	CFTC																																																					
Anne	DESCOMBES	(sas)																																																					
Annie	LORMEAU	(sas)																																																					
Bénédicte	PERFUMO	(sas)																																																					
N...	...	UNSA																																																					
N...	...	UNSA																																																					
Fabrice	SANTELLI	UCP																																																					
Valérie	SANTELLI	CFDT																																																					
François	CALARET	SUPAP-FSU																																																					
Faisal	HAMDANI	CFTC																																																					
<p>Autre experte : Carine POLITI, Adjointe à la Cheffe du Service d'Accompagnement et de Médiation (DRH-SAM)</p> <p>Organisation du CHSCT : Isabelle GUYENNE-CORDON, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation Stéphane FISZKA, Chargé des relations sociales</p>	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de médecine préventive (DRH) <i>présente</i> Dr Linda TAMINE, Service de médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, MISST (DRH) Frédéric SURDEL, MISST (DRH) Pour le Bureau de la Prévention des Risques Professionnels (BPRP) de la DDCT : Joséphine CALMELS, Cheffe du BPRP Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP Agnès DUTREVIS, Conseillère en prévention</p>																																																						



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

POINT 1

PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES CHSCT **DES**

08/02/2022

21/03/2022

31/03/2022



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

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

du mardi 8 février 2022 à 15 h

en visioconférence 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. Accident survenu à la Maison de la Vie Associative et Citoyenne du 20^{ème}

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL																																																			
<p>Titulaires : François TCHÉKÉMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléante : Marianne FONTAN, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Expert·es de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service des ressources humaines Sophie CERQUEIRA, Directrice générale des services de la mairie du 20^{ème} Florence KUNIAN, Adjointe au Chef du Service de l'Engagement Citoyen et Associatif</p>	<p>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr> <td>Catherine N...</td> <td>ALBERT</td> <td>(SAS)* présente (CGT)</td> </tr> <tr> <td>Catherine Bérangère</td> <td>VALADIER</td> <td>(SAS) présente</td> </tr> <tr> <td>Richard</td> <td>GIGUET-DZIEDZIC</td> <td>UNSA présente</td> </tr> <tr> <td>Stéphanie N...</td> <td>CASSIUS</td> <td>UNSA présent</td> </tr> <tr> <td></td> <td>BARON</td> <td>UCP présente</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Thierry</td> <td>FAIRFORT</td> <td>SUPAP-FSU présent</td> </tr> <tr> <td>Christine</td> <td>CADIOU</td> <td>CFTC</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 N...</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>François</td> <td>CALARET</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Faisal</td> <td>HAMDANI</td> <td>CFTC</td> </tr> </table> <p>Expert·es :</p>	Catherine N...	ALBERT	(SAS)* présente (CGT)	Catherine Bérangère	VALADIER	(SAS) présente	Richard	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA présente	Stéphanie N...	CASSIUS	UNSA présent		BARON	UCP présente			CFDT	Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU présent	Christine	CADIOU	CFTC	Anne	DESCOMBES	(SAS) présente	Annie	LORMEAU	(SAS)	Bénédicte N...	PERFUMO	(SAS)		...	UNSA	Patricia	ANGER	UNSA	Jean-Benoît	LEROY	UCP	Valérie	SANTELLI	CFDT	François	CALARET	SUPAP-FSU	Faisal	HAMDANI	CFTC
Catherine N...	ALBERT	(SAS)* présente (CGT)																																																		
Catherine Bérangère	VALADIER	(SAS) présente																																																		
Richard	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA présente																																																		
Stéphanie N...	CASSIUS	UNSA présent																																																		
	BARON	UCP présente																																																		
		CFDT																																																		
Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU présent																																																		
Christine	CADIOU	CFTC																																																		
Anne	DESCOMBES	(SAS) présente																																																		
Annie	LORMEAU	(SAS)																																																		
Bénédicte N...	PERFUMO	(SAS)																																																		
	...	UNSA																																																		
Patricia	ANGER	UNSA																																																		
Jean-Benoît	LEROY	UCP																																																		
Valérie	SANTELLI	CFDT																																																		
François	CALARET	SUPAP-FSU																																																		
Faisal	HAMDANI	CFTC																																																		
<p>Organisation du CHSCT : Isabelle GUYENNE-CORDON, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation Stéphane FISZKA, Chargé des relations sociales</p>	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) <i>présente</i> Dr Florence DUCLOS, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Linda TAMINE, Service de la médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, Cheffe de la MISST (DRH) Frédéric SURDEL, MISST (DRH) <i>présent</i></p> <p>Présentes pour le Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT : Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP Agnès DUTREVIS, Conseillère en prévention Agnès EBONGUÉ, Conseillère en prévention</p>																																																			

*(SAS) : Sans appartenance syndicale

1. Accident survenu à la Maison de la Vie Associative et Citoyenne du 20^{ème}

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour à tous et à toutes.

Je constate que le quorum est atteint. Je vous propose donc d'ouvrir cette séance de CHSCT extraordinaire, et pour commencer, je désigne Mme Isabelle Guyenne-CORDON, comme secrétaire de séance administrative.

Je remercie tous les participants et participantes du CHSCT qui ont pu se rendre disponibles aujourd'hui, dans des délais très contraints. Mme Valadier étant secrétaire du CHSCT jusqu'à la prochaine date du CHSCT de mars, il est proposé qu'elle assure le secrétariat de cette séance pour les représentants du personnel. L'élection du ou de la secrétaire du CHSCT pour 2022 aura lieu lors de notre prochaine instance le 21 mars.

Comme à notre habitude, cette séance est enregistrée.

Nous allons donc aborder le point unique de ce CHSCT, à savoir l'accident survenu à la Maison de la vie associative et citoyenne du 20^{ème}.

Nous avons reçu le 28 janvier une demande de votre part de convocation d'un CHSCT extraordinaire concernant un accident survenu à la Maison de la Vie Associative et Citoyenne du 20^{ème}. Nous souhaitons vous indiquer que nous avons instruit la situation dès votre demande. Nous avons donc – ce qui explique notre présence aujourd'hui – répondu favorablement à cette demande de CHSCT extraordinaire, afin d'échanger avec vous sur cette situation que nous prenons très au sérieux.

À ce titre, nous vous proposons de commencer ce CHSCT par l'exposé de vos éléments sur cette situation. Je vous propose de débiter en donnant la parole à Mme DESCOMBES, qui nous a adressé cette demande.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Bonjour. Nous savons qu'il y a eu un accident de service le 19 janvier dernier. Nous nous posons des questions sur l'origine de cet accident du travail. Comme je l'ai écrit dans ma demande, le décret prévoit qu'une enquête puisse être réalisée par le CHSCT à la suite d'un accident de service. Voici quelle était ma demande. J'ignore si vous souhaitez des précisions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie, Mme DESCOMBES. Est-ce qu'un ou une autre représentante souhaite compléter cette introduction sur la situation pour laquelle vous avez été alerté-es ?

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Il y a eu un accident de service qui a engendré l'intervention du SAMU et des pompiers et qui a été suivi d'un arrêt maladie. Nous voulions comprendre quelle en était la raison et demander une enquête du CHSCT par rapport à cet accident, dont nous ne connaissons pas l'origine.

M. TCHÉKÉMIAN : Merci. Si vous en êtes d'accord, je vais rappeler les faits. Nous avons évidemment eu connaissance de cet accident par les voies habituelles. Je remercie infiniment la mairie du 20^{ème} en la présence de Sophie CERQUEIRA, qui est avec nous en tant qu'experte, ainsi que Florence KUNIAN, adjointe du SECA.

L'accident a eu lieu le 19 janvier. J'ignore si tout le monde a toutes les informations sur cet accident. Nous pouvons partager les informations telles que nous les avons reçues.

Nous sommes le 19 janvier 2022. Un usager se présente à la MVAC pour une démarche d'impression de documents. Mme YAHYAOU, l'agente concernée par cet accident, lui

indique une impossibilité de répondre à sa demande et lui précise la marche à suivre. Apparemment, ceci n'a pas convenu à cette personne. L'agente demande à son responsable, Patrick MAISONNY, de s'occuper de l'utilisateur et elle part en pause. M. MAISONNY prend en charge l'utilisateur. Ensuite, il interroge Mme YAHYAOUI pour savoir pourquoi cette demande n'a pas été prise en charge. À ce moment-là, une autre association vient demander son courrier. Là encore, la pause de Mme YAHYAOUI n'étant pas terminée, M. MAISONNY s'occupe de cette distribution de courrier. Je crois que M. MAISONNY a expliqué ensuite à Mme YAHYAOUI qu'il fallait faire attention au fait que lui aussi a une charge de travail et qu'il ne pouvait prendre en charge tout le travail pendant la pause de Mme YAHYAOUI.

Une fiche ESPRI est rédigée par Mme YAHYAOUI suite à l'incident avec l'utilisateur, qui relate les échanges entre Mme YAHYAOUI et l'utilisateur. Une porte claqué. Mme YAHYAOUI indique que c'est son supérieur hiérarchique qui a claqué la porte. À ce moment-là, elle prend une nouvelle pause. À son retour de pause vers 12h15, Mme YAHYAOUI fait un malaise et tombe. Les secours ont été immédiatement appelés et sont arrivés sur site quelques minutes plus tard. Mme YAHYAOUI n'a pas souhaité être conduite à l'hôpital. Son frère est venu la chercher pour la raccompagner, et a signé une décharge.

D'après les informations que nous avons, Mme YAHYAOUI a effectué une déclaration d'accident, en cours d'examen. Elle est revenue le lendemain et le surlendemain à la MVAC pour justement compléter ce dossier d'accident du travail. Depuis sa chute, elle est en arrêt maladie.

Pour la complète information de l'assemblée, Mme YAHYAOUI a fait une demande de mobilité. Elle était probablement en recherche de poste précédemment. Cette mobilité a été actée vers une autre Direction de la Ville. En accord avec cette autre Direction et Mme YAHYAOUI, cette mobilité prendra effet le 14 février prochain.

Au niveau de la mairie du 20^{ème} et au niveau central de la DDCT, dès que nous avons eu connaissance de ces informations – je tiens d'ailleurs à remercier Mme CERQUEIRA et son équipe –, des contacts ont été pris aussi bien avec l'agente qu'avec les autres personnels de la MVAC pour faire le point. Le fait que Mme YAHYAOUI soit absente a conduit la mairie du 20^{ème} à demander un renfort, qui lui a été accordé, pour compenser cette absence avec la connaissance de sa mobilité à venir et du temps de recrutement. Je rappelle que nous sommes sur une MVAC qui a 3 catégories C, dont 2 qui étaient en poste et 1 vacance. Avec le départ de Mme YAHYAOUI, une seule personne sera présente. C'est pour cela qu'il a été estimé nécessaire de recruter un renfort pour compenser l'absence de Mme YAHYAOUI. Ce renfort arrivera à la mi-février.

J'ai le sentiment que ce qui c'est passé est un évènement tout à fait notable et pas du tout banal. Nous en avons pris la mesure. L'encadrement direct - en l'occurrence M. MAISONNY d'un côté et la mairie du 20^{ème} de l'autre - a fait les demandes et a pris les mesures nécessaires pour accompagner tout cela. Il nous semble que les choses ont été travaillées et prises très au sérieux. Pour autant, conformément aux articles que vous avez mentionnés dans votre courrier, il ne nous apparaît pas que nous soyons dans une situation de gravité ou d'accidents répétés, de telle manière qu'une enquête soit nécessaire. Évidemment, nous sommes là pour en parler.

Nous sommes prêt-es à vous refaire un point de la situation lors de nos prochaines séances de CHSCT et évidemment nous verrons quelles mesures il faudrait prendre collectivement, le cas échéant.

Il m'a semblé que les mesures prises, la présence de l'encadrement qui a accompagné la situation et la mise en place d'un renfort pour compenser le départ à venir de Mme YAHYAOUI étaient des éléments montrant tout l'intérêt, la préoccupation que nous avons de cette situation.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de faire un premier tour de parole. Je voudrais souligner ce qu'a dit M. TCHÉKÉMIAN sur le fait que cet incident est pris très au sérieux et qu'en effet, un certain nombre de mesures ont pu être mises en œuvre pour bien appréhender la situation et accompagner l'équipe de la MVAC du 20^{ème}. Je vous donne la parole, Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Bonjour à toutes et tous. Il s'agit bien d'un accident, ce n'est pas juste un incident. C'est tout de même un accident du travail. Vous nous donnez des éléments sur ses circonstances, sur son déroulement et il n'y aurait pas vraiment de sujet à enquête. Nous allons quand même rappeler le contexte général qui précède à notre demande. Vous vous en souvenez certainement, lors du dernier CHSCT, nous avons souhaité évoquer les problématiques que l'on retrouvait dans plusieurs MVAC, des problématiques de souffrance au travail. Il nous avait été répondu que c'était un peu court au niveau du temps, que nous l'évoquerions plus tard. M. TCHÉKÉMIAN, vous nous aviez dit que vous aviez juste connaissance d'une MVAC où il y avait une intervention du SAM, soit. Mais nous avons déjà évoqué le fait qu'il y avait des problématiques en MVAC qui nous revenaient.

Il y a aussi eu dans cette MVAC du 20^{ème} une visite CHSCT qui s'est déroulée il y a quelque temps [septembre 2019] et qui avait également soulevé des problématiques. Ce n'est pas juste « Il y a un accident, on va le dire », qui fait que nous demandons une enquête. Il y a tout de même un sujet, qui ne date pas d'aujourd'hui.

Nous souhaitons aller chercher et comprendre ce qui amène à ce genre de situation. Vous nous expliquez ce qui s'est passé dans la journée, M. TCHÉKÉMIAN. Enfin là, ce sont des événements qui se sont produits dans les heures qui ont précédé. Nous souhaitons aller chercher un petit peu plus loin. L'objet d'une enquête CHSCT n'est pas d'incriminer qui que ce soit, ce n'est pas de dire « C'est la faute d'untel, parce qu'il n'a pas fait ceci », ou « cela a été fait comme ceci ou comme cela ». Mais c'est de comprendre les mécanismes et l'organisation, ou en tout cas ce qui a pu amener à ce genre de situation, pour ensuite établir des préconisations afin que cela ne se reproduise pas. Je rappelle qu'il s'agit de notre enjeu, en CHSCT. Il s'agit d'être toujours dans un esprit de prévention pour que cela ne se reproduise pas. Il est important de le rappeler. Nous sommes dans un contexte où nous savons qu'il y a des problématiques en MVAC. Je vous avais interpellée, Mme la Présidente, et je vous remercie d'avoir répondu au danger grave et imminent ainsi qu'à l'alerte que j'avais faite sur la MVAC du 7^{ème}, où il y avait aussi une problématique. Nous constatons qu'il y a un sujet sur les MVAC.

Le but n'est pas d'attendre que quelque chose de grave arrive. Au contraire, il y a un accident du travail, aussi nous devons nous saisir de cette situation pour en comprendre absolument tous les tenants et les aboutissants et voir si cette situation ne pourrait pas, avec les préconisations que nous allons faire, être évitée ailleurs. Nous ne sommes pas sur des sujets de personnes.

Je pense qu'il est important de recadrer un petit peu les choses. Nous entendons ce que vous nous dites sur le déroulement de l'accident, mais vous comprenez bien que ce n'est pas ce que nous attendons. Ce n'est pas juste de dire « Voilà, il s'est passé cela ». C'est un peu

plus fin, c'est pour que cela serve par la suite.

Ce n'est pas juste de se dire « Le problème est résolu, l'agente s'en va ». Car avec le déplacement des gens, nous ne résolvons pas forcément les problèmes organisationnels. Cela ne suffit pas. Vous nous précisez que l'agente part le 14 février, nous l'entendons. Est-ce à dire que les agent-es que nous conservons à la DDCT 3 mois minimum, ne peuvent pas partir avant, mais que s'ils ou elles ont un accident du travail, ils et elles auront l'autorisation de partir plus tôt ? Il ne faudrait pas trop que cela se sache...

Nous souhaitons véritablement comprendre la situation, qui de notre avis n'est pas juste liée à ce terme d'accident du travail. Nous voulons comprendre ce qui a amené à tout cela, pour pouvoir faire des préconisations et enfin, faire en sorte que cela ne se reproduise pas. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que quelqu'un-e d'autre souhaite la parole ? En effet, je corrige mes propos : c'est bien un accident et non pas un incident. Toutes mes excuses pour cette erreur. M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Je suis tout à fait d'accord avec les propos de ma collègue. Nous savons que la situation des MVAC est tendue depuis un certain nombre d'années, surtout depuis ces dernières années. Je ne vais pas y revenir, pour l'instant. Il y a tout de même un petit mystère à propos du malaise qu'a subi notre collègue. Nous avons l'impression qu'il est lié au stress de la journée. Est-ce qu'il n'y a pas d'autres raisons ? Je voudrais savoir si nous avons eu d'autres éclaircissements sur des tensions au travail, ou de la surcharge de travail, des conditions de travail. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Pour répondre à vos questions, je proposerais peut-être, une fois que nous aurons terminé ce tour de parole, au Dr MARTINI du Service de médecine préventive, puis éventuellement à Frédéric SURDEL de la MISST de prendre la parole. Quelqu'un-e souhaite intervenir, avant ?

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais juste compléter ce qu'a dit Mme VALADIER. Nous savons que la mairie du 20^{ème} a été alertée de plusieurs problèmes organisationnels en amont de l'accident. C'est aussi pour cela que nous nous interrogeons sur l'origine de l'accident et sur ce qu'a fait la mairie entre l'alerte qu'elle a reçue et l'accident.

Dr MARTINI (SMP) : Je n'ai pas d'éléments à donner quant à cet accident. Je ne connais pas trop le contexte et je n'ai pas eu l'agente au téléphone. Je prends note des informations qui sont données ce jour, que j'avais bien entendu reçues par mail avant ce CHSCT de la part de la Direction.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci, Dr MARTINI. En effet, étant donné que vous êtes plutôt dans un rôle de prévention, ceci explique que vous soyez en général plus en amont qu'à la suite de ces accidents. Est-ce que M. SURDEL souhaite ajouter un complément ?

M. SURDEL (MISST) : Il va m'être assez difficile de vous répondre autrement que de manière assez générale, puisque je n'avais pas connaissance de cet accident. Je découvre les éléments de contexte qui ont été exposés en début de séance.

S'agissant des démarches à suivre en cas d'accident de service sur le lieu de travail, il y en a deux : il y a celle qui découle de l'article 58 du décret du 10 juin 1985, qui stipule bien évidemment qu'il faut avertir le Comité et donc qu'un débat a lieu si cet accident met en cause la santé et la sécurité au travail ; puis il y a la possibilité de procéder à une enquête, telle que le prévoit l'article 41, si cet accident rentre dans les critères définis à l'article 6,

d'un accident grave ayant entraîné la mort ou une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.

La question qui se pose concerne la causalité entre le travail, les conditions de travail au sein de l'établissement, et l'accident. L'autre élément qui pourrait donner lieu à débat, si ce n'est à enquête, c'est l'organisation des secours sur le lieu de travail. À partir du moment où il y a eu ce malaise, comment la personne a-t-elle été prise en charge ? Ensuite, cela renvoie aussi la question sur "est-ce que cette personne s'est trouvée potentiellement seule pour des raisons de travail isolé, pour des raisons d'amplitude d'ouverture de l'établissement ?" Il se peut que toutes les équipes ne soient pas présentes simultanément au même moment dans un établissement. Est-ce qu'elle pouvait se trouver seule ? Dans ce cas, quelles conséquences aurait pu avoir ce malaise ?

Je suis bien conscient de vous parler de manière très générale, mais vu le peu d'éléments de contexte dont j'ai connaissance, je ne peux pas vous en dire beaucoup plus. Je crois que c'est l'objet de cette réunion aujourd'hui, que de définir un petit peu ces éléments qui sont à investiguer ou en tout cas, qui doivent donner lieu à débat au sein du Comité. Voilà ce que je peux vous dire en l'état.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. À entendre vos interventions, j'ai l'impression que nous avons vraiment deux sujets. D'une part, le fonctionnement général des MVAC et d'autre part, cet accident. Je pense que c'est important. Notamment, si nous souhaitons faire avancer ce sujet des MVAC. J'ai le sentiment qu'il faut que l'on arrive à séparer les deux sujets, puisque ce n'est pas en faisant un cas particulier de la MVAC du 20^{ème} que nous pourrions le transposer à toutes les MVAC.

Ce que je peux vous proposer sur la question du fonctionnement des MVAC, comme nous avons dit que nous l'aborderions dans un prochain CHSCT ; si vous l'acceptez, ce serait d'organiser une commission afin de préparer le sujet pour un prochain CHSCT, ou celui d'après en fonction de l'avancement des travaux de la commission, si cela vous convient, de façon à vraiment prendre le sujet à bras le corps. Je pourrais me faire le relais auprès de mon collègue Antoine GUILLOU sur les sujets de RH dans les MVAC.

Sur la question de l'accident, nous voyons bien que le sujet déclencheur d'une enquête, c'est la question de la gravité. Quelques éléments ont déjà été donnés par M. TCHÉKÉMIAN, mais peut-être est-ce utile de vous rappeler un certain nombre d'actions, de mesures qui ont été mises en œuvre.

La première mesure qui répond aussi à une interrogation de M. SURDEL est que la victime de l'accident a été prise en charge immédiatement. Elle n'était pas seule sur le site. Les déclarations ont par ailleurs été réalisées en bonne et due forme.

Concernant la situation de la MVAC du 20^{ème}, et dans la continuité des démarches qui étaient déjà en cours sur ce site, plusieurs entretiens individuels et réunions ont été organisés au sein de l'équipe afin de définir les rôles et les missions de chacun-e. Une médiation a aussi été lancée auprès des agent-es de catégorie A et B.

Une mobilité, comme ceci a été rappelé, a été réalisée à la demande de l'agente. Cette demande de mobilité précédait l'accident. Elle a été acceptée, et comme nous nous retrouvons avec un problème d'isolement sur site – enfin pas complètement, puisque nous sommes dans les locaux de la mairie du 20^{ème}, qui sont partagés avec le PIMMS [Point d'Information Médiation Multi-Services] –, mais au moins un isolement dans les fonctions

de l'agente qui s'occupe de la MVAC, un remplacement provisoire a été mis en place à l'équipe d'accueil en attendant le recrutement d'un·e titulaire. La recherche de candidat·es est en cours pour répondre à la question du poste vacant. Par ailleurs, la réalisation de travaux a permis de rendre les différents espaces MVAC, PAD [Point d'Accès aux Droits] et PIMMS mieux identifiables par les usager·es et pour les agent·es, de travailler dans un cadre plus confortable.

Tout cela nous amène à la conclusion de ne pas réaliser d'enquête, car l'accident n'est pas jugé grave et parce que la situation suite au départ de Mme YAHYAOUI est en cours de traitement avec toutes les mesures évoquées mises en œuvre. Nous vous proposons de revenir vers vous sur cette situation précise dans quelques mois, par exemple au CHSCT du mois de juin, pour vous informer de l'évolution des choses. En parallèle, mais en dissociant bien les deux sujets, l'objectif est d'avoir une discussion plus globale sur les modalités de fonctionnement des MVAC afin de répondre aux différents sujets sur lesquels vous nous avez alerté·es, à propos de la MVAC du 18, de celle du 20 ou d'autres.

Je vous laisse réagir sur ces éléments. Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais savoir sur quelle base vous pouvez évaluer la gravité de l'accident, étant donné que l'agent·e est apparemment toujours en arrêt maladie. C'est une question qu'il faudrait se poser. Apparemment, il y a quand même urgence. Il y a tout de même un autre arrêt maladie dans la MVAC. Ce qui peut également poser question ce sont les causes de ces arrêts maladie, ce turn-over et le fait que l'équipe est en constant sous-effectif.

M. TCHÉKÉMIAN: Une précision m'est donnée par M. GILLET concernant le dossier d'accident qui est en cours d'examen à la DRH : nous aurons un peu plus d'éléments après le retour qui nous sera fait, notamment sur la qualification d'accident de service ou pas.

Au regard de la gravité, officiellement, suivant la littérature, il y a la question de l'hospitalisation, le fait que cela introduise des incapacités permanentes, etc. En l'occurrence, apparemment, ce n'est pas le cas sur la situation particulière dont nous parlons. L'agente est revenue le lendemain et le surlendemain pour constituer tout le dossier administratif nécessaire à sa déclaration d'accident. C'est pour cela que nous estimions que la gravité, dans ce cas, n'était pas le sujet principal. Il n'y a pas d'élément de nature à faire une enquête au sens des articles que vous avez cités, notamment l'article 41 dont parlait M. SURDEL.

Il y a aussi le fait que vous nous avez alerté·es lors de précédents CHSCT. Nous nous en souvenons les un·es, les autres.

Je me souviens que je vous avais demandé quels étaient les éléments d'inquiétude que vous souhaitiez présenter ou sur lesquels vous souhaitiez nous alerter. Entre-temps, nous avons eu quelques situations sur lesquelles la Présidente vous a répondu, avec des renforts notamment qui ont été délogés, et la question centrale de l'isolement parce que ce sont de petites équipes. En l'occurrence, sur la situation de la MVAC du 20^{ème}, le sujet de l'isolement ne se pose pas avec une équipe qui est de 3-catégories C dont 1 poste toujours vacant, soit un responsable et deux personnes.

Quant à l'arrêt maladie concernant la DDVAC, je ne peux pas conclure. Je n'ai pas vu le dossier mai je sais que l'équipe a été réunie, que des échanges ont eu lieu. Les choses semblaient, j'allais dire, « repartir ».

Ensuite, vous nous avez interrogé-es sur le départ de Mme YAHYAOUI. Ce n'est en aucun cas un départ précipité, puisque l'agente avait demandé une mobilité au 1^{er} février. Nous avons compris qu'elle souhaitait changer de poste le plus rapidement possible. Nous en avons été informé-es quelques jours avant le 1^{er} février. Le 14 février a été proposé, puisque cela semblait être aussi la volonté de l'agente. Nous n'avons pas pour habitude de retenir les gens plus qu'il ne faut. En tout cas, dès lors que nous pouvons nous organiser avec un service pouvant être renforcé par ailleurs...

Est-ce que la proposition de la Présidente de réunir une commission où l'on pourrait lister les sujets qui vous préoccupent sur les MVAC vous conviendrait ? Nous pourrions échanger sur ces points dans ce cadre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER souhaite prendre la parole.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je suis assez dubitative au vu des réponses que vous nous faites. Quand on se questionne sur la gravité, cela me pose toujours un problème. Qu'attendons-nous ? Qu'il y ait un mort ? Une morte ? Nous allons nous dire les choses. À un moment donné, il faut être clair. J'ai fait une enquête sur un CSHCT parce que justement, la personne était décédée. Mais peut-être que s'il y avait eu une enquête auparavant sur un accident moins grave, cela aurait permis d'éviter que nous en soyons arrivé là. S'il faut que l'on en arrive à ce genre d'extrémité, cela nous pose un problème. Vous l'avez très bien rappelé tout à l'heure, Mme la Présidente, nous sommes sur la prévention, et la prévention signifie justement éviter d'en arriver là. Notre rôle n'est pas d'attendre qu'il y ait un accident tellement grave que la personne ne soit plus là, afin de nous poser la question pour les autres agent-es de cette MVAC ou des autres MVAC.

Nous sommes sur un accident et nous vous avons déjà alertés sur des situations qui sont problématiques en MVAC. Si nous attendons qu'il y ait quelque chose d'encore plus grave, c'est de votre responsabilité, je le répète. Car c'est vous qui êtes l'employeur, il est de votre responsabilité de nous maintenir en bonne santé sur notre lieu de travail, dans nos conditions de travail. Il y a un sujet d'accident du travail, à moins de dire « Elle s'est tordu la cheville en marchant », ... mais là c'est quelqu'un qui est tombé, qui a perdu connaissance, a priori. Nous avons appelé le SAMU, les pompiers. On est pas dans « Je me suis tordu le poignet » ou quoi que ce soit d'autres. Cela relève vraiment de l'ordre du risque psycho-organisationnel, ce genre de chose, a priori.

Quand bien même ce ne serait pas le cas, il faut que l'on sache. Nous ne pouvons pas dire « Il y a cela d'un côté et il y a les problématiques des MVAC qui existent de l'autre ». À un moment donné, il faut aussi accepter de faire le lien.

Sinon, nous allons attendre qu'il y ait quelqu'un-e qui soit dans une autre MVAC, dans une situation encore pire et il y aura peut-être des conséquences encore plus graves pour cette personne, et on dira « Là, oui. On est d'accord pour faire une enquête, parce que c'est vraiment très grave ». Ce n'est pas sérieux.

Notre rôle est d'être en amont de tout cela. Ce n'est pas d'arriver pour éteindre le feu après. S'il y a une commission sur les MVAC, cela ne va pas résoudre les situations existantes. Nous souhaitons justement nous saisir de la situation pour comprendre. Une enquête, ce n'est pas pour déterminer à qui revient la faute. Ce n'est pas l'enjeu. Il s'agit de faire un arbre des causes qui permettra de comprendre pourquoi nous en arrivons à ce genre de situations. À la suite de cela, nous émettrons des préconisations pour éviter que cette situation ne se

reproduise. C'est le rôle de notre CHSCT.

Vous le dites vous-même, M. TCHÉKÉMIAN : la situation n'est pas résolue, puisque très concrètement, il y aura un renfort, mais il y a toujours un poste vacant. Il y a quand même des sujets organisationnels qui ne sont pas réglés. Se dire que nous mettons un mouchoir dessus et que nous attendons la prochaine chose grave, ce n'est pas judicieux. Nous vous proposons quelque chose, nous allons même voter. Vous , vous nous faites une contre-proposition. Mais nous avons fait une demande de CHSCT extraordinaire pour qu'il y ait un vote sur cette demande d'enquête. Ensuite en découlera ce qui en découlera. Soit elle sera acceptée par les mandaté-es du CHSCT, soit elle sera refusée, et vous pourrez y répondre. Il n'empêche que nous voulons voter sur cette question. Ensuite, charge à vous, en tant qu'employeur, de voir où est votre responsabilité. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci Mme VALADIER. M. FAIRFORT.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : Je voulais rebondir sur les propos de Mme VALADIER concernant ce problème d'accident de travail. Je pense aussi qu'en tant que mandaté-es, notre rôle est d'être sur de la prévention, de faire en sorte que ce genre de choses ne se reproduise pas. Une personne qui fait un malaise vagal sur place et qui tombe, qui perd connaissance, je pense que cela veut dire que nous sommes arrivé-es à un stade où ce n'est pas négligeable. Il faut que l'on soit alerté-es par cette situation. Notre demande d'enquête n'a pas pour objet de taper sur les doigts de qui que ce soit, mais il s'agit d'avoir des détails sur comment cela s'est passé.

Comment pourrions-nous apporter des améliorations pour que cela ne se reproduise pas ? Il y a ce sont des choses que nous pouvons prévoir en amont, en essayant de cerner quel était le problème : problème d'effectif, pression au travail, etc. Il y a tout un tas de choses qui peuvent rentrer en ligne de compte, qui peuvent justement générer un malaise, comme une surcharge de travail, du stress. Il peut également y avoir une forme de crainte de la Direction qui peut être apparente ou sous-jacente.

Je pense que cette enquête est nécessaire, autant pour la MVAC du 20^{ème} que pour les autres MVAC qui, visiblement aussi, sont dans des situations similaires, mais qui n'ont peut-être pas encore atteint le niveau de la situation de Mme YAHYAOUÏ. Notre volonté est d'essayer d'anticiper ce genre de problème et d'éviter que cela aille en s'accroissant sur d'autres sites.

J'ai l'exemple de l'un de mes collègues pour lequel, justement, le torchon a été mis sur le problème. Résultat : c'est un collègue dont j'ai d'ailleurs pris la place aujourd'hui, qui a fait un AVC, dû à une surcharge de travail. Il a une incapacité de travail avec une moitié de son corps paralysé, parce qu'on n'a peut-être pas décelé tout de suite qu'il y avait un problème. On a laissé faire en disant « Bon, on va essayer de voir ce qu'il est possible de faire ».

Maintenant, j'entends que vous faites des contre-propositions. Comme il y a un risque, il faut mettre des choses en place. Il ne faut pas non plus que cela traîne, en longueur. Nous sommes sur la MVAC du 20, mais ensuite il pourra s'agir de la MVAC du 7, etc. L'enquête est aussi là pour essayer de mettre un frein à tout cela. Je pense qu'il est important de le considérer, et de faire en sorte que ce qui s'est passé n'arrive plus.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Bonjour à toutes et à tous. Je pense qu'il faut en effet aussi revenir sur ce que nous avons pu observer lors de la visite sur site du 25 septembre 2019, où il avait été

précisé que l'une des particularités de cette MVAC, c'était le multi-accueil avec le PAD et le PIMMS. Vous savez qu'aujourd'hui, les flux concernant l'accès aux droits augmentent. Étant donné qu'il y a une partie des services publics qui est numérisé, des personnes peuvent venir encore plus nombreuses dans cette Maison des Associations qui est partagée avec deux points d'accès au droit, parce qu'ils et elles n'y arrivent plus. Il y a encore plus de présence d'usager-es qui ne vont pas bien. Or, il avait déjà été constaté il y a trois ans que c'était une problématique complexe à résoudre

Depuis, nous avons eu un congé de longue maladie dans cette Maison. Cela fait plusieurs mois que la directrice n'est plus là et a priori, elle ne sera pas de retour demain. Il y a bien un état de santé au travail ou de souffrance au travail qui semble être déjà présent. Nous avons le constat d'une nouvelle situation qui se passe au travail, qui est considérée comme un accident de travail. C'est pour cela que nous considérons important qu'il y ait une enquête sur place. On nous propose une commission de discussion. Mais ce temps, autant le passer sur place pour une enquête, qui est dans les prérogatives du CHSCT, et pour laquelle il y a un suivi de procédure avec un arbre des causes. Nous pourrions apporter des préconisations. M. TCHÉKÉMIAN, vous êtes informé depuis plusieurs semaines, voire des mois, qu'il y a un souci dans cette MVAC. J'en avais moi-même parlé le 16 décembre 2021 en CHSCT, et vous n'aviez pas souhaité échanger à ce sujet.

Je vous avais dit qu'en tant que mandatée de CHSCT, j'étais très inquiète, mais que je préférerais ne pas mettre en œuvre un droit d'alerte en tant que mandatée CHSCT.

Maintenant que nous en sommes à un accident du travail, nous sommes encore obligé de vous dire : attention, vous devez respecter les textes, comme vient de nous le rappeler la MISST, concernant les suites d'un accident de travail.

L'idée est d'être efficace. Aujourd'hui, il n'y a pas de solutions de données, si ce n'est un renfort, car il faut faire face. J'imagine que vous ne voulez pas fermer cette MVAC. J'ai remarqué qu'il était compliqué de les fermer. Je l'ai bien entendu. Heureusement qu'il y a un petit soutien, mais cela ne suffit pas. La question est bien de comprendre ce qu'il se passe et d'apporter des préconisations très concrètes.

Nous pensions que les MVAC aurait été l'un des sujets du prochain CHSCT, puisque nous l'avions demandé lors du précédent. Nous souhaitons ce point sur les MVAC. Nous sommes satisfait-es que ce sujet puisse enfin être abordé sur l'ensemble des Maisons, au regard des effectifs et des situations de travail. Toutefois, là, nous sommes bien sur un cas précis avec des textes et des réglementations, et surtout l'existence d'une urgence pour nous.

Nous ne sommes pas médecins. Sur les accidents de travail liés à des risques psycho-organisationnels, a priori, M. TCHÉKÉMIAN, personne ne peut dire ce qui peut arriver à cette personne, comme pour la personne qui s'est trouvée en arrêt de travail avant elle. En effet, nous ne sommes pas sur des accidents de travail dont la cause est liée à « Je tombe d'un échafaud » comme à l'Espace Reuilly. Cela ne veut pas dire néanmoins qu'il n'y a pas de risques et que les questions de santé au travail n'existent pas. Je pense au contraire que c'est très important, d'autant plus que nous sommes dans une Direction en majorité à prédominance féminine, où la plupart des situations de santé au travail et de souffrance au travail portera sur les RPS. Cela signifie aussi des accidents du travail, même si aujourd'hui, la Ville le reconnaît peu. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci Mme ALBERT. J'ai l'impression qu'il n'y a pas d'autres demandes

de prise de parole. Je vais laisser répondre M. TCHÉKÉMIAN.

M. TCHÉKÉMIAN : Comme j'ai pu le dire tout à l'heure, le dossier est en cours d'examen à la DRH. Je pense notamment qu'il y aura une analyse médicale de la situation et probablement de l'état de l'agente. Je vous propose donc d'attendre la suite de cet examen pour avoir des éléments un peu plus précis que je n'ai pas plus que vous. Je ne suis pas moins que vous attentif à la santé des agent-es. Je vous remercie de partager ensemble cette attention.

Vous avez re-évoqué le précédent CHSCT. Je le redis, je me souviens parfaitement de cette conversation où je vous avais sollicité-es pour que vous nous disiez où étaient les problèmes que vous aviez identifiés, et quels leur nature. De mémoire, vous n'aviez pas répondu. C'est pour cela que j'avais indiqué qu'il y avait quelques situations dont j'avais connaissance. On s'était dit qu'on y reviendrait.

Dans ce qui se pose à nous, il y a une situation pour laquelle vous avez convoqué le CHSCT. Vous l'avez convoqué dans des formes particulières. Je le redis, pour nous, les conditions de la gravité telles qu'elles sont définies par les articles, notamment par l'article 6 du décret de 1985, la gravité c'est la mort, l'incapacité permanente, etc., je suis bien heureux que nous n'en soyons pas là. Ce n'est pas le sujet, évidemment. En revanche, vous mentionnez plusieurs fois les un-es et les autres dans vos propos les situations des MVAC qui sont inquiétantes. Vous nous avez signalé des situations particulières et nous avons essayé d'y apporter des solutions. Nous proposons de nous réunir, et c'est le format « commission » qui est proposé, pour faire un point sur le sujet.

Sinon, nous aurons un dialogue qui ne sera peut-être pas aussi utile qu'il pourrait l'être si vous nous dites « Nous avons une préoccupation particulière sur le sujet de l'isolement des personnels ». C'est un sujet sur lequel nous pouvons travailler ensemble. Mais sur des faits qui, médicalement, ne sont pas tout à fait analysés, sur une situation dont vous avez compris que nous ne partageons pas forcément le lien avec les autres situations qui peuvent être celle d'une personne qui est absente depuis le mois de novembre, qui n'est pas en congé longue maladie et dont je n'ai pas connaissance des causes de son absence à titre personnel, je trouvais que cela nous permettrait ensemble de dire « Nous allons quand même analyser les choses. Nous prenons ceci très au sérieux. Nous essayons d'avancer, de regarder les problèmes qui caractérisent les MVAC et nous avançons ». Je réitère cette proposition.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Peut-être pour compléter, avant d'ouvrir un tout dernier tour de parole. Je voudrais revenir sur le fait que peut-être nous ne l'avions pas bien reprécisé dès le départ. La saisine de la DRH et l'expertise médicale en cours permettront de qualifier ou non d'accident du travail. C'est assez important. Je crois que vous êtes très attaché-es à utiliser les bons termes dans ce CHSCT.

Respectons le temps de la saisine de la DRH et de l'expertise médicale avant de qualifier cet accident d'accident du travail. Si c'est analysé comme tel, nous vous partagerons l'information. Respectons cette expertise.

Je dois vous avouer que je ne comprends pas pourquoi, dès lors que l'on vous propose d'ouvrir plus largement le sujet des MVAC et de leur organisation dans le cadre du périmètre du CHSCT, et de ses missions, je ne comprends pas pourquoi cela ne vous convient pas. Si vous ne souhaitez pas faire de commission sur les MVAC, j'en prendrai acte. Mais j'avoue que, personnellement, je trouve intéressant de pouvoir balayer tous les sujets. Les sujets de la MVAC du 20^{ème} ne sont pas forcément les sujets d'autres MVAC. Il s'agirait de dresser un

panorama complet, dans la limite du périmètre des missions du CHSCT. Cela me semblait intéressant.

Nous ouvrons un dernier tour de parole avant de conclure ce CHSCT. Je vous laisse la parole, Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Comment dire ? D'un côté, on nous dit qu'on ne connaît pas la situation médicale, mais que ce n'est pas grave. Nous vous disons qu'une personne est tombée sur son lieu de travail. Si la mairie préfère aujourd'hui ne pas répondre positivement à la mise en place des prérogatives du CHSCT de faire une enquête à la suite d'un accident de travail, qu'elle le dise. En effet, nous trouverons cela extrêmement dommage, d'autant plus que nous sommes sur des risques psycho-organisationnels, a priori. Nous pensons qu'il y a vraiment à faire.

Ensuite, la commission MVAC, pourquoi pas, si vous souhaitez en faire une en plus. Je pense qu'il y a du travail à faire de votre côté. Pourquoi pas, nous pouvons nous y associer. Vous avez vu que nous avons toujours beaucoup participé à la plupart des commissions pour faire avancer les conditions de travail. Je pense que là-dessus, on ne peut pas nous reprocher quoi que ce soit. Nous sommes partant-es, si vous le souhaitez. Mais en l'occurrence, il y a eu un accident du travail et nous souhaitons mettre en place une enquête, comme il est dû. C'est aussi simple que cela. L'établissement d'un arbre des causes ne prend pas longtemps, ne vous inquiétez pas. Je ne comprends pas le temps que l'on perd, alors que cela pourrait être tellement simple.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Restons constructifs/ives dans cet échange. À aucun moment, nous n'avons dit que ce n'était pas grave. Bien au contraire, M. TCHÉKÉMIAN a bien précisé que nous prenions la situation très au sérieux. Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Vous avez parlé d'une médiation qui avait eu lieu. Mais apparemment, l'ensemble des agent-es des MVAC n'étaient pas présent-es. Nous ne pouvons donc pas dire qu'il y a une médiation quand il n'y a pas l'ensemble de l'équipe présente. Nous insistons sur l'enquête : nous ne sommes pas du tout opposé-es à faire une commission sur l'ensemble des MVAC. Mais en l'occurrence, il nous semble qu'il y a urgence. Combien de temps cela va prendre? Qu'avez-vous prévu pour faire une analyse médicale de l'agente et quand ?

Je ne comprends pas - alors qu'il se passe des choses comme cet accident, qu'il y a eu des alertes en amont, que des médiations n'ont pas fonctionné - que l'on attende un CHSCT qui a lieu deux fois par an pour parler de ce sujet. Cela me paraît un peu léger.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je donne la parole à M. SURDEL.

M. SURDEL (MISST) : Règlementairement, sur la notion de gravité – je voudrais que l'on soit tous/tes sur la même ligne. Il s'agit d'une gravité réelle, ayant entraîné véritablement un effet sur la santé ou un effet potentiel, à savoir « qui aurait pu ». Ce n'est donc pas uniquement réservé aux accidents qui ont connu des issues les plus tragiques.

Je vais vous donner un sentiment, au-delà de cela. Quand on est un tiers et qu'on travaille dans un service chargé de contrôler la conformité et la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, les éléments tels qu'ils sont relatés comportent beaucoup de non-dits, de sous-textes. J'ignore s'il est formellement possible de trouver un élément de causalité entre un accident de service et des origines psychosociales. Je ne suis pas sûr que l'on soit dans le bon registre juridique. Soit les représentant-es du personnel estiment qu'il y

a un problème dans un établissement, qui met en jeu la santé et la sécurité au travail des agent-es, et là on est dans un cas où ils et elles peuvent exercer leur droit d'alerte. Mais je vois mal, même techniquement, comment l'enquête pourrait vraiment se mettre en place, faire un arbre des causes sur des questions de risques psychosociaux. Ceci est tout de même extrêmement complexe.

J'avoue qu'au fur et à mesure que cette réunion se déroule, je suis de plus en plus plongé dans un abîme de perplexité. Règlementairement, le cas est assez compliqué. Il y a plusieurs sujets. Il y a l'accident de l'agente, qui relève peut-être d'un contexte plus général. Mais je ne suis pas certain que le fait de se pencher sur cet accident permettrait d'extrapoler sur ce qu'il se passe dans cet établissement. Encore une fois, je ne suis pas certain que l'on soit dans le bon registre juridique avec les enquêtes accidents de service.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci M. SURDEL. Est-ce que ceci appelle des réactions ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Mme DESCOMBES vous a très bien expliqué le contexte qui va au-delà justement de l'accident uniquement. Très concrètement, cet accident a eu lieu. Comme vous le dites très bien, M. SURDEL, nous ne pouvons pas présumer de la gravité potentielle de cet accident.

Comme M. FAIRFORT l'a très bien évoqué, il y a des cas qui font que nous pouvons nous trouver dans une situation encore plus grave de santé, dans un contexte de stress ou autre. Mais je vous rejoins, ceci est extrêmement compliqué à définir, à déterminer.

La personne est tombée, il y a quand même eu l'intervention des secours. Après, nous entendons bien que ceci n'a pas encore été défini comme accident de service ou non. Charge à la DRH de le faire, de le qualifier ainsi. Il n'empêche que cette situation n'est pas isolée. Il y a un contexte autour de cela. Notre problématique n'est-elle pas justement de parler aussi des autres MVAC ? Comme vous le dites, M. SURDEL, ce n'est pas en résolvant la situation de la MVAC du 20 que nous allons résoudre les problématiques des autres MVAC. Nous sommes bien d'accord à ce sujet. Mais il n'empêche qu'à partir du moment où nous allons nous plonger dans la situation ayant engendré cet accident, il peut en ressortir quelque chose comme lorsque nous avons déjà fait d'autres enquêtes sur les risques psycho-organisationnels au sein de la DDCT, sur le service SEII notamment. Effectivement, c'est plus compliqué dès que l'on touche à autre chose qu'au physique, mais, nous le savons, les problèmes de risques psycho-organisationnels ont parfois et même souvent des conséquences physiques sur les personnes. C'est aussi pour cela que nous pouvons faire un lien entre l'accident du travail et ces problématiques.

Très concrètement, dès lors que nous pourrons voir ce qui s'est passé sur cet accident, son contexte, nous aurons justement une vision d'ensemble qui permettra de réinterroger très certainement l'organisation du travail, puisque c'est aussi notre sujet. Nous ne sommes pas sur des sujets interpersonnels. Ce n'est pas notre sujet. À partir du moment où nous aurons une vision de cette problématique organisationnelle, nous arriverons à déterminer ce qui peut être fait pour en matière de prévention. Il s'agit de « prévenir » pour que cela ne se reproduise pas, pour que les agent-es ne soient plus dans des situations telles qu'ils ou elles en arrivent à avoir ce genre d'accident du travail.

Dès lors que nous aurons défini les choses à mettre en place en matière de prévention, nous pourrons les reproduire dans les autres MVAC pour faire encore plus de prévention. C'est

l'enjeu de la situation.

La question n'est pas tant de se dire « Est-ce que c'est dans le cadre ? ». Nous nous sommes basés sur les textes du décret, mais cela va au-delà de cela il y a la responsabilité de l'employeur. Je vous le répète, il est là l'enjeu, nous voulons faire de la prévention pour nos collègues. Vous nous dites que c'est également votre sujet et que vous voulez faire la même chose que nous. Allons-y ensemble. Allons enquêter pour savoir effectivement ce qui a fait que l'on en arrive là et comment nous allons faire en sorte que cela ne se reproduise pas. C'est aussi simple que cela.

À quoi servirait une commission ? Nous allons nous retrouver autour d'une table ou en Skype pour extrapoler ? Le mieux est tout de même d'aller sur le terrain, de rencontrer les gens, d'avoir une vue de la situation très claire. Les commissions se réunissent deux fois par an, ce n'est pas sérieux. Nous sommes tout de même sur une situation qui aurait pu être grave. Or, nous l'ignorons. Peut-être qu'un jour, dans une autre MVAC, ce sera grave. Nous aurons beau nous dire « Il faudrait maintenant s'y mettre », » Peut-être que si nous l'avions fait, nous n'en serions pas en arrivés là », mais ce sera trop tard

Maintenant, nous réitérons notre demande d'enquête. Charge à vous de nous dire si vous accordez cette demande d'enquête ou pas.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci Mme VALADIER.

Je vous propose de clore ce CHSCT extraordinaire.

Je voudrais seulement avant revenir sur quelques points de clarification qui me paraissent importants, notamment sur le délai que vous présentez « d'inaction ». Une médiation est en cours. J'ai vraiment du mal à vous comprendre sur le fait qu'en essayant d'élargir la focale, cela ne réponde pas à vos attentes. Plus on élargit la focale, plus l'objectif est d'essayer de cerner l'ensemble du problème, s'il y a problème. J'ai donc vraiment du mal à comprendre pourquoi cet élargissement de focale via une commission ne vous satisfait pas, mais dont acte. Je n'arrive pas forcément à bien faire la part des choses, notamment si vous souhaitez que l'on mette en place ou non une commission. Je trouvais qu'une commission était la meilleure des préventions, puisqu'en l'occurrence, l'objectif de la commission est de regarder la situation de toutes les MVAC. Honnêtement, en termes de prévention, je ne vois pas mieux. Mais je comprends que vous ayez un point de vue différent.

IL n'y a pas à mettre en place cette enquête pour les raisons qui ont été indiquées, à la fois au cours de ce CHSCT extraordinaire et notamment au regard des éléments qui ont été exposés par la MISST. Voilà pour la position qui est la nôtre.

Mme VALADIER a évoqué la possibilité d'un vote. À vous de nous dire si vous souhaitez voter ou non sur ce point-là.

M^{me} VALADIER (SAS) : Oui, en termes de réglementation, nous allons juste acter le vote que nous ferons. Vous nous donnez la réponse sur votre position avant même que nous ayons voté, mais effectivement, nous souhaitons voter sur la demande d'enquête pour voir justement si elle recueille la faveur du Comité.

Mme la Présidente, sur la question de la commission, il y a tout de même une chose que je n'arrive pas à comprendre. Comment tout ceci va se discuter ? J'ai du mal à saisir comment nous pourrions discuter dans une commission des problématiques spécifiques aux MVAC, si nous n'allons même pas voir comment cela se passe concrètement sur le terrain. Pour nous,

il faut aller au plus près du terrain.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne dis pas qu'il ne faut pas aller sur le terrain, bien entendu. Je me réfère à ce qui a été présenté par le représentant de la MISST. Est-ce que cette enquête est le bon outil ou non ? A priori, notre point de vue est que ce n'est pas cette enquête qui nous permettra d'appréhender la globalité des enjeux CHSCT dans les MVAC. D'où notre proposition d'élargissement dans le cadre d'une commission.

Comme vous l'avez demandé, j'accepte que l'on fasse un vote. Je vous ai donné en amont la position de l'administration, mais j'aurais pu le faire après effectivement. Nous allons donc voter, de façon à pouvoir clore ce CHSCT. Bien entendu, ce vote est consultatif, il n'y a pas d'obligation de le suivre.

Je vous propose de procéder au vote.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Nous votons sur la mise en œuvre d'une enquête concernant l'accident survenu à la MVAC 20.

M^{me} ALBERT (SAS) : Il faudrait reprendre les termes du décret. Si je vote cette délibération, c'est pour être en application avec mes mandats en termes de prévention et de protection des agent-es. En tout cas, c'est ce qui m'importe aujourd'hui.

Il faut bien rappeler que c'est à la suite de l'accident de service du mercredi 19 janvier 2022 à 12h22 à la Maison de la Vie Associative et Citoyenne du 20^{ème} arrondissement, et conformément à l'article 41 du décret de 1985-603, que le Comité demande à procéder à une enquête, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accident du travail. Comme l'a très bien dit la MISST, la question de la gravité aujourd'hui n'est pas posée dans ce cadre. C'est bien pour cela aussi que je continue à voter "pour". Nous demandons la nomination d'une délégation d'enquête.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je suis "pour".

M^{me} GIGUET-DZIEDZIC (UNSA) : Je m'abstiens.

M^{me} BARON (UCP) : Abstention et "pour" la commission.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : "pour".

M. CASSIUS (UNSA) : Favorable.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je vote "pour".

**Vote sur la mise en œuvre d'une enquête CHSCT concernant
l'accident survenu à la MVAC 20 le 19 janvier 2022**

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS)		3		
UNSA		1		1
UCP				1
CFDT				

SUPAP-FSU		1		
CFTC				
Nombre de voix		5		2

5 voix "pour" et 2 abstentions.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Il y a une majorité de votant-es pour la réalisation d'une enquête à la suite de l'accident survenu à la MVAC 20.

M^{me} VALADIER (SAS) : Vous nous répondez que vous n'êtes pas d'accord, c'est cela ? Nous voudrions avoir confirmation.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je reprecise ce qui a été dit. Ce vote est consultatif. L'administration n'est pas tenue de le suivre. La position qui suit ce vote ne change pas par rapport à celle qui vous a été présentée. Même si cela ne fait pas l'unanimité, je pense que nous pouvons tout de même acter de la création d'une commission. Les modalités de travail de cette commission pourront être discutées pour aboutir au mieux à notre objectif : à savoir améliorer, dans le cadre du périmètre du CHSCT, les conditions de travail dans l'ensemble des Maisons de la Vie Associative et Citoyenne de Paris.

M^{me} ALBERT (SAS) : Vous nous écrirez ? À la suite de la délibération, il y a souvent une réponse écrite de l'administration sur les raisons de ce refus. C'est important, par rapport aux obligations de l'employeur et pour notre vote. Nous vous en remercions, nous attendons ceci avec impatience.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Je vous propose de clore cette séance et de nous en tenir à ces échanges. Je vous donne rendez-vous pour notre prochaine séance le lundi 21 mars après-midi. Je vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 16 h 17.

La secrétaire du CHSCT

Mme Catherine VALADIER



La Présidente

Mme Anne-Claire BOUX





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

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

du lundi 21 mars 2022 à 14 heures

en visioconférence 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. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 07/12/2021 et du 16/12/2021
2. Avis sur la désignation du secrétariat du CHSCT (titulaire et suppléant·e)
3. La situation sanitaire
4. Installation de COMEDEC
5. Avis sur le programme annuel de prévention 2022 et Avis sur le programme des visites CHSCT 2022
6. Rapport sur la visite de la MISST à la mairie du 13^{ème} arrondissement
7. Les violences sexistes et sexuelles au travail
8. Point sur la situation des effectifs dans les MVAC et retour sur le droit d'alerte à la MVAC 7
9. Complément sur l'état des lieux des sites ne bénéficiant plus du temps de trajet supplémentaire pour la pause méridienne
10. Bilan social des agent·es en reconversion et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
11. Organisation RH lors des élections de 2022
12. Avis sur le déplafonnement des heures supplémentaires aux Services des titres

Questions diverses

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL		
<p><u>Titulaires :</u> François TCHÉKÉMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p><u>Suppléante :</u> Marianne FONTAN, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne *****</p> <p><u>Expert·es de la DDCT :</u> Fabien GILLET, Chef du Service des ressources humaines (SRH) Laurence VISCONTE, Cheffe du Service de l'optimisation des moyens (SOM) Stéphane MOCH, Chef du Service de l'Engagement citoyen et associatif (SECA) Yves ROBERT, DGS de la mairie du 13^{ème} Suzanne CORONEL : Cheffe du Service d'appui aux mairies d'arrondissement (SAMA) Franck RABATEL : Chef du Bureau des élections et du recensement de la population (BERP) Sophie BOURHALA : Responsable du service COMEDEC (Communication Électronique des Données de l'État-Civil)</p> <p><u>Autres expert·es :</u> Carine POLITI, Adjointe à la Cheffe du Service d'Accompagnement et de Médiation (DRH-SAM) Marie LAHAYE, Cheffe de la Mission Égalité professionnelle et inclusion (DRH) Manuelle SERFATI : Sous-Direction des prestations bâtiments (DILT)</p> <p>Organisation du CHSCT : Isabelle GUYENNE-CORDON, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation Stéphane FISZKA, Chargé des relations sociales</p>	<p><u>Titulaires :</u> Catherine ALBERT (sas) N... ... CGT Catherine VALADIER (sas) Bérangère GIGUET-DZIEDZIC UNSA Richard CASSIUS UNSA Stéphanie BARON UCP N... ... CFDT Thierry FAIRFORT SUPAP-FSU N... ... CFTC</p> <p><u>Suppléant·es :</u> Anne DESCOMBES (sas) Annie LORMEAU (sas) Bénédicte PERFUMO (sas) N... ... UNSA N... ... UNSA Fabrice SANTELLI UCP Valérie SANTELLI CFDT François CALARET SUPAP-FSU Faisal HAMDANI CFTC</p> <p><u>Expert·es :</u></p>	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Florence DUCLOS, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Linda TAMINE, Service de la médecine préventive (DRH)</p> <p>Sylvie CATALA, MISST (DRH) Christine MONDI, MISST (DRH)</p> <p>Pour le Bureau de la Prévention des Risques Professionnels (BPRP) de la DDCT : Joséphine CALMELS, Cheffe du BPRP Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP Agnès DUTREVIS, Conseillère en prévention Agnès ÉBONGUÉ, Conseillère en prévention</p>	

*(SAS) : Sans appartenance syndicale

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour. Nous voici à nouveau réunies pour une séance du CHSCT, la première de l'année 2022, sachant que cette année est particulière pour le dialogue social, avec des élections professionnelles qui auront lieu le 8 décembre, a priori. Cette séance est par ailleurs une nouvelle fois, et j'espère la dernière fois, à distance. Je prends des précautions parce qu'il y a un rebond des contaminations en ce moment. Mais nous ferons, dès que les conditions sanitaires le permettront, le nécessaire pour que l'on puisse enfin se réunir pour la première fois de ce mandat en présentiel.

Je remercie tous les participants et participantes du CHSCT qui ont pu se rendre disponibles pour cette séance. Je salue l'arrivée d'un nouveau représentant du personnel pour l'UCP, M. Fabrice SANTELLI. Bienvenue.

Nous avons constaté que le quorum était atteint. Je vous propose, ce faisant, d'ouvrir cette séance. Pour commencer, je désigne Isabelle GUYENNE-CORDON, cheffe du Bureau des Relations sociales et de la Formation, en tant que secrétaire de séance administrative.

Comme vous avez pu le voir, l'ordre du jour est assez chargé. Je vous demanderai collectivement – cela est valable pour tous les intervenants et les intervenantes – d'essayer de synthétiser au maximum vos interventions, sans pour autant ne pas aller jusqu'au fond des choses, pour que nous puissions bien traiter l'ensemble des points de l'ordre du jour. Normalement, vous avez dû recevoir l'ordre du jour. Si ce n'est pas le cas, merci de nous le signaler. La séance est enregistrée comme d'habitude. L'enregistrement est lancé pour que nous puissions bien retransmettre les propos de chacun et de chacune dans le procès-verbal.

Nous avons une date de repli envisagée au cas où l'ensemble des points de l'ordre du jour ne serait pas traité. Comme nous en avons échangé par mël, nous vous proposons de commencer par le point 12 de l'ordre du jour concernant le déplafonnement des heures supplémentaires pour les agent-es des Services des titres.

Par ailleurs, nous avons également échangé sur le regroupement des points 7 et 10 en présence de Marie LAHAYE. Normalement, elle a pu se rendre disponible. Enfin, je tenais à vous préciser que le point 4 sera traité à partir de 16h30, horaire à partir duquel la DILT pourra être présente avec nous.

Avant de rentrer dans l'étude relative aux points de l'ordre du jour, je vous propose, si vous avez des déclarations liminaires, de les exposer maintenant. Est-ce qu'il y a des déclarations liminaires ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : La déclaration liminaire porte sur les questions de pénibilité au travail en cette veille du 22 mars.

« Demain, à l'appel de l'intersyndicale "Pas une minute de plus", nous serons en manifestation devant le Conseil de Paris. Pourquoi ? Malgré le refus de la sujétion Ville-capitale par le tribunal, la Ville s'était engagée à relancer des négociations pour réduire le temps de travail en fonction des pénibilités.

Or, la maire de Paris, tout en défendant la réduction du temps de travail dans cette période d'élections présidentielles, n'avancerait pas d'un pouce pour ses propres agent-es. En effet, la Mairie de Paris refuse toujours le cumul des pénibilités en ajoutant les sujétions. Ainsi, un agent ou une agente de logistique générale qui va, comme cela peut arriver, à la fois travailler en sous-sol et porter des charges lourdes, ne se fera reconnaître qu'une de ces deux pénibilités. Pourquoi ne pas les ajouter afin de réduire l'exposition à ces dernières ?

Autre possibilité pour la Ville : reconnaître la pénibilité du travail sur écran, modalité de travail très présente au sein de la DDCT, du 39-75, des services centraux, du COMEDEC, des services administratifs. De nombreuses études démontrent l'impact des écrans sur les yeux, par exemple. Ce n'est pas qu'en faisant des pauses, quand les collègues y arrivent, que cela évitera les impacts sur la santé de l'intensification du travail sur écran. La Mairie ne veut

toujours pas créer une nouvelle sujétion travail sur écran tout en promouvant le télétravail. Cherchez l'erreur en matière de prévention des risques...

La Mairie de Paris refuse de reconnaître des pénibilités qui se trouvent dans les métiers à prédominance féminine, comme l'accueil au sein de ses équipements en maire, en MVAC notamment. Alors que les collègues assurent un travail essentiel de lien social, de service public avec une charge émotionnelle et mentale forte, ces charges ne sont toujours pas prises en compte. Pourquoi ? Serions-nous naturellement capables sans en souffrir et même avec le sourire et la neutralité de faire face à la souffrance des usager-es de plus en plus en détresse du fait de la crise sociale en cours, de faire face aux "pétages de câble" souvent légitimes quand les usager-es n'arrivent plus à accéder à leurs droits pour cause du tout numérique, de jongler dans le même temps entre procédures d'égalité de traitement et les demandes d'urgence d'élus-es pour répondre aux interpellations d'usager-es pour le logement, une place en crèche, alors que nous n'en avons pas les moyens ? La Mairie de Paris aura juste accepté un petit débat en CHSCT central sur le 39-75, tellement ce service, pourtant en première ligne est sous tension notamment pendant la période COVID, se voit réduire ses reconnaissances de pénibilités spécifiques. Pourtant, qui ne se souviendra pas de leurs témoignages en CHSCT il y a plusieurs années déjà ? Comment est-ce possible que la Ville attaque ainsi les droits à une réduction des temps d'exposition aux risques connus par la DDCT ? Comment la Ville qui promeut les premières de corvées le 8 mars pour les Parisiens et les Parisiennes peut-elle faire l'inverse quand il s'agit de ses propres agentes ? Au 39-75, c'est plus de 78 % des agent-es qui sont des femmes. Une Ville qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes devrait prendre en compte ses pénibilités spécifiques, et développer une approche sur la santé en prenant en compte le sexe, le genre. Nous vous proposons de lancer en 2022 une enquête de terrain sur les services à la population des mairies d'arrondissement, par exemple, pour arrêter de les délaissier de cette manière. Évidemment, en cette veille des élections, nous pensons à tous les collègues partie prenante pour leur bon déroulement.

Face à ces alertes, sur le peu de reconnaissance des pénibilités des métiers à la DDCT qui va de pair avec le manque d'attractivité que vous ne cessez de citer dans les maisons des associations, dans les mairies, nous vous demandons de porter à la connaissance de l'exécutif l'ensemble de nos métiers pour faire évoluer les sujétions qui leur sont liées.

De notre côté, avec l'intersyndicale, SUPAP-FSU, UNSA, FO, CFTC et UCP, nous serons en manifestation devant le conseil municipal pour exprimer nos revendications du respect de nos métiers, de la réduction et du partage du temps de travail qui ne pourront que renforcer les services publics dont nous avons tant besoin ».

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres déclarations liminaires ? Non. Je vous remercie pour cette déclaration qui sera bien entendu annexée au procès-verbal, et que nous ferons remonter au niveau central puisque ce sont des sujets qui sont principalement traités au niveau central. Je pense que vous pourrez avoir des discussions au niveau central. Un certain nombre de pistes allaient dans ce sens en ce qui concerne notamment les modifications induites par la loi sur le temps de travail. On voit qu'il y a un bras de fer avec le Tribunal administratif sur ce sujet. Un certain nombre de premières intentions ont pu être faites sur ce sujet.

Avant d'entrer dans l'ordre du jour, peut-être vous informer du droit de retrait d'une agent-e à la mairie du 8^{ème} arrondissement, à la suite de relations difficiles, dans le cadre de son travail avec une personne d'une entreprise extérieure intervenant sur un chantier. Normalement, vous en avez discuté en pré-CHSCT. Cette situation a été prise en charge immédiatement. Elle s'est soldée par l'éviction du chef de chantier en question. Tous les documents d'information vous ont été transmis.

M^{me} VALADIER (SAS) : J'entends ce que vous nous dites, Mme la Présidente, que cela a été traité en pré-CHSCT. Mais, nous n'y étions pas. Ce faisant, nous aimerions bien un petit point sur ce sujet pour savoir ce qui a été fait très concrètement. Nous entendons effectivement que ce monsieur a été évincé du chantier. Maintenant, nous nous intéressons à l'accompagnement de la collègue, sa situation en matière surtout de santé, y compris sur les mesures prises en matière de prévention pour que ce genre de situation ne se reproduise pas. Nous savons que les situations de chantier sont très nombreuses à la Ville, à la DDCT notamment. Nous l'avons encore vu il n'y a pas longtemps lors de la visite de la mairie du 5^{ème} avec toutes les problématiques qui vont avec. Nous voudrions justement un petit point sur la prévention lors des chantiers qui doivent intervenir en mairies d'arrondissement, mais aussi dans les autres sites de la DDCT. Comment se fait cette prévention ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Très bien. Je vous laisse la parole, Mme CALMELS, pour que nous puissions donner les informations demandées.

M^{me} CALMELS : Tout d'abord, il faut savoir que la première information sur le sujet était une fiche du registre SST qui mentionnait des propos grossiers et irrespectueux envers l'agent-e. Ce n'est que le lendemain que le retrait a été exercé par l'agente. Des entretiens ont eu lieu au sein de la Direction générale des services avec la DCPA (Direction des constructions publiques et de l'architecture), et notamment avec la SLA (Section locale d'architecture) qui gère les prestataires de chantiers – c'est vraiment elle qui gère la relation entre le site et les entreprises qui y interviennent – avec le BPRP évidemment aussi.

Tous ces entretiens ont permis de comprendre que la relation entre les deux parties avait été difficile durant l'ensemble de la journée du 22 février 2022, mettant l'agente mal à l'aise vis-à-vis du chef de chantier. Cela a permis également de mieux percevoir les comportements vifs et changeants du chef de chantier.

Au regard de ces faits, il a été décidé de retirer de l'opération le chef de chantier en question le 24 février. La DCPA a insisté auprès de l'entreprise extérieure pour arriver à cela. Cela s'est fait relativement facilement.

Il a été réaffirmé à l'agente sa légitimité d'intervention auprès de cette entreprise, aussi bien par la Direction générale des services que par la SLA. Ensuite, cela a été l'occasion de réaffirmer ce que je vous disais, à savoir le rôle de la SLA comme interlocutrice privilégiée entre le site et les entreprises extérieures qui interviennent sur nos sites, dans les mairies notamment.

Ainsi, la situation dangereuse dans laquelle se trouvait l'agente a été traitée dès les premiers signalements. La mise en place de ces mesures a permis de sécuriser la situation. Concernant l'agente, plusieurs entretiens ont été réalisés avec le BPRP qui a pris de ses nouvelles régulièrement ainsi que le jour où le chef de chantier devait évacuer les lieux. A priori, la personne n'avait pas besoin de plus d'accompagnement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci pour la réactivité sur cette situation. Nous ne devons rien laisser passer quand ce genre de comportements apparaissent, et ce dès les premiers signes. Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Je voudrais revenir quand même sur une des demandes que nous avons faites lors d'un autre CHSCT, étant donné que les propos grossiers sont en l'occurrence, si je me souviens bien, évoqués dans la fiche de droit de retrait à la Ville qui vise les propos à caractère sexistes. Dans les entreprises avec lesquelles la Ville travaille, elle peut très bien vérifier les conditions de partenariat avec ces entreprises, la réalisation d'un

minimum de travail de prévention au sein de ces entreprises sur le sexisme, notamment sur les lieux de travail. Ce serait utile – aussi bien pour nous, en tant que CHSCT, que vous – que vous puissiez aussi faire remonter à la DCPA qui traite en direct avec ces entreprises un point, un écrit décrivant cette situation. L’ouvrier a été déplacé. Mais, on ne sait pas la manière dont il va pouvoir évoluer dans son fonctionnement. En tout cas, il conviendrait de demander aussi qu’il y ait de véritables plans de prévention pour éviter que ce type de situations ne se reproduisent. Il s’agit d’une des obligations de l’employeur. Les CHSCT sont tout à fait à même de travailler aussi sur les entreprises sous-traitantes. Je ne sais pas si cette entreprise travaillait pour le compte de la DDCT ou de la DCPA. C’était ma demande.

M^{me} CALMELS : Pour ce qui concerne les entreprises, elles sont toutes liées à la DCPA qui agit en maîtrise d’ouvrage déléguée. Ce faisant, elle note la relation avec les entreprises. Ensuite, la DCPA a été au courant en même temps que nous des faits.

Lors de l’entretien que j’ai pu avoir avec l’agente, elle ne considérait pas les faits comme portant atteinte à sa personne. En matière d’agissements sexistes ou sexuels, cela n’a pas été considéré comme tel par l’agente. Je pense que si cela avait été un homme avec qui il avait pu avoir un échange, l’ouvrier aurait dit la même chose.

Après, nous avons discuté avec la SLA. C’était important, notamment pour les plans de prévention et les ouvertures de chantiers.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne connais pas précisément les cahiers des charges, mais je sais que ces questions du respect, de l’égalité femme/homme, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, figurent dans toute la stratégie de commandes d’achats suivie au sein de la DCPA comme dans toutes les Directions de la Ville.

1 Avis sur l’adoption des procès-verbaux des séances du 7 décembre 2021 et du 16 décembre 2021

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au 1^{er} point de l’ordre du jour sur l’adoption des procès-verbaux des 7 et 16 décembre 2021. Avez-vous des remarques sur ces procès-verbaux ? En l’absence de remarques, je vous propose que nous votions en bloc ces deux procès-verbaux ? Mme GUYENNE-CORDON, je vous laisse prendre la main sur le vote.

Vote sur l’adoption des 2 procès-verbaux

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
Sans appartenance syndicale		3		
UNSA		1		
UCP		1		
CFDT				

SUPAP FSU		1		
CFTC				
Nombre de voix		6		

Mme GUYENNE-CORDON : Les deux PV sont adoptés à l'unanimité.

2 Avis sur la désignation du secrétariat du CHSCT (titulaire et suppléant-e)

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose que nous passions au point 2 de l'ordre du jour qui concerne la désignation du ou de la secrétaire du CHSCT ainsi que de son suppléant ou sa suppléante. Conformément à l'article 11 du règlement intérieur du CHSCT adopté lors de la séance du 5 avril 2019, il est prévu que les représentants et les représentantes du personnel ayant voix délibérative choisissent parmi eux à la majorité des suffrages exprimés un ou une secrétaire dont la durée du mandat est fixée à un an. Un ou une secrétaire suppléante est désignée dans les mêmes conditions. J'ai cru comprendre dans les échanges de préparation de ce CHSCT que vous renouveliez votre candidature, Mme VALADIER. Est-ce bien cela ?

M^{me} VALADIER (SAS) : C'est cela, tout à fait, avec Mme ALBERT en suppléante.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avec Mme ALBERT en suppléante. Est-ce qu'il y a d'autres candidatures ? Non. Je vous propose de passer au vote. Je vous laisse la main, Mme GUYENNE-CORDON.

Vote sur l'adoption des candidatures au rôle de secrétaire du CHSCT, titulaire et suppléant-e

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
Sans appartenance syndicale		3		
UNSA		1		
UCP		1		
CFDT				
SUPAP FSU		1		
CFTC				
Nombre de voix		6		

Mme GUYENNE-CORDON : Mmes VALADIER et ALBERT sont désignées à l'unanimité comme étant respectivement titulaire et suppléante au poste de secrétaire du CHSCT.

12. Avis sur le déplafonnement des heures supplémentaires aux Services des titres

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 12 de l'ordre du jour qui concerne un avis sur le déplafonnement des heures supplémentaires pour les agent-es des Services des titres d'identité. Je pense que vous avez tous et toutes été informé-es des difficultés et de la tension sur les Bureaux des titres en France en ce moment.

La Ville de Paris a essayé d'apporter de nombreuses solutions à cette situation pour assurer le meilleur service possible à l'usager-e, mais aussi pour diminuer la pression sur les agent-es que font peser les usager-es en ce moment pour avoir le plus rapidement possible le renouvellement de leur titre d'identité. Cela se traduit par des agent-es en renfort, des ouvertures plus importantes de créneaux de rendez-vous, mais également aujourd'hui par le sujet du déplafonnement des heures supplémentaires pour ces agent-es qui travaillent dans ces services. Bien entendu, ce sont des discussions qui ont associé les agent-es et leurs encadrant-es sur cette question. Je donne la parole à François TCHÉKÉMIAN pour un éclairage sur ce point.

M. TCHÉKÉMIAN : Par rapport à ce que vient de dire Mme la Présidente, je vous confirme que nous sommes dans une situation exceptionnelle. D'une part, nous avons une demande en très forte hausse du fait de la période COVID. On a eu en 2020 et 2021 un nombre de renouvellements de passeport qui était inférieur à la moyenne habituelle et de manière importante. En 2020, nous avons été jusqu'à une réduction de 25 % par rapport à la demande habituelle de renouvellement. Par conséquent, nous avons un décalage sur l'année 2022 des demandes complémentaires, avec un surcroît d'activité.

S'ajoute également un phénomène qui avait été moins mesuré, mais qui est visible. Comme vous le savez peut-être, nous avons changé de carte nationale d'identité. Nous avons désormais une carte nationale d'identité biométrique. Il y a aussi ces renouvellements qui provoquent un accroissement complémentaire des demandes lié à ce nouveau format de document d'identité.

Nous avons également à faire face à la fin des prolongations de 5 ans qui avaient démarré aux alentours de 2012 ou 2014.

Tout cela fait que nous avons une hausse de la demande, avec quand même la période de la COVID qui est la cause la plus importante et la plus facilement mesurable. À cela s'ajoute une réouverture des frontières qui s'est faite progressivement en 2021. Elle est en train de se généraliser. Tant mieux parce que c'est le signe aussi d'une amélioration sanitaire. Mais nous avons, dans un temps concentré, de nombreuses demandes à traiter. Nous avons actuellement une saturation sur les prises de rendez-vous. Il faut évidemment réagir. Parmi les solutions, nous avons travaillé la question des renforts. Nous avons par ailleurs travaillé avec l'État pour la mise à disposition de matériels supplémentaires, les fameux « dispositifs de recueil » pour augmenter le nombre de guichets. Mais nous avons besoin d'une hausse des heures supplémentaires. L'idée est de valider un déplafonnement qui sera sur un temps court. Nous estimons que ce boom sera important jusqu'à l'été.

Le principe classique que vous connaissez est un déplafonnement mensuel. Je ne vais pas aller plus loin pour ouvrir la discussion. S'il y a des questions un peu plus précises, M. GILLET pourra également répondre avec moi.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je précise que cela reste, bien entendu, sur la base du volontariat. Il n'y a pas d'obligation de réaliser des heures supplémentaires.

M. TCHÉKÉMIAN : J'ai oublié de le dire. C'est évidemment sur proposition et volontariat.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vais laisser la parole à M. FAIRFORT et j'inviterai les autres représentant·es qui souhaitent s'exprimer à nous l'indiquer dans le tchat. M. FAIRFORT.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : J'ai de petites interrogations sur ce déplaçonnement des heures pour les agent·es des titres sur plusieurs aspects, mais déjà sur la sécurité. C'est vrai en semaine que nous avons des personnes qui arrivent avec un certain mécontentement dans le service pour obtenir des pièces, ou qui ont du mal à obtenir des rendez-vous, avec des délais de validation de dossiers qui génèrent un certain stress permanent au Service des titres, en tout cas, chez nous ; une ouverture des Services des titres le week-end sur la base du volontariat avec souvent un manque d'effectif. Nous pouvons nous le dire. Nous parlons assez souvent de l'effectif autant pour le Service des titres qu'en logistique ou dans d'autres domaines. Mais sur le Service des titres, effectivement, en mairie, nous avons quand même un manque d'effectif. Une ouverture supplémentaire sur la base du volontariat pour effectuer plus d'heures supplémentaires. Mais, à quel prix ? Au niveau fatigue, au niveau stress de personnes qui viennent pour récupérer des pièces ou qui parfois vont profiter de l'ouverture – ce sont des choses qui arrivent aussi, comme le week-end : des gens se présentent en espérant trouver quelqu'un·e et pour essayer d'avoir des réponses sur des problèmes à propos de pièces d'identités ou autres. Durant le week-end, il y a souvent peu de personnes. Ce faisant, de mettre un·e agent·e qui arrivera globalement avec un stress assez prononcé de ce qu'il s'est peut-être passé la semaine ou tout ce que cela peut générer dans un mois en matière de pression, comment voyez-vous cela pour l'allègement de cette partie stressante pour les agent·es ? En parlant de volontariat, nous savons que le volontariat, lorsqu'il n'y a pas d'effectif, mais qu'il y a quand même un service parce que nous parlons souvent de service public à assurer, même quand il n'y a pas de volontaire, il faut être volontaire. Comment avez-vous vu le déplaçonnement par rapport au stress que cela peut générer, mais aussi de la surcharge mentale ou des choses de ce type ? Qu'est-ce qu'il y a derrière pour justement assurer la sécurité des agent·es ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : D'autres prises de parole ? Non.

M. TCHÉKÉMIAN : Je vais dire un mot pour essayer de répondre. Nous avons proposé aux mairies d'arrondissement de s'organiser sur des samedis fixés à l'avance pour avoir des calendriers, et que les agent·es puissent anticiper, en lien avec le reste de l'équipe. Évidemment, c'est le paradoxe de ce type de situations. Il y a une très forte pression de la demande des usager·es, et donc c'est là où nous avons besoin d'heures supplémentaires. Je n'ai pas de réponse qui règle complètement le problème, mais je vous ai dit la manière dont nous essayons d'organiser cela, c'est-à-dire en permettant aux agent·es d'anticiper et en leur demandant des heures supplémentaires calées à l'avance. C'est la même chose avec les autres mairies dans une logique d'un samedi par mois, mais, aussi en recrutant de nombreux renforts qui permettent justement, si les agent·es comme vous le dites – et c'est une réalité – sont fatigué·es, d'assurer l'ouverture si nécessaire. Enfin, nous souhaitons accompagner au mieux ces ouvertures exceptionnelles avec la DPMP (Direction de la police municipale parisienne), notamment pour avoir une présence d'agent·es de la DPMP afin d'éviter le plus possible les comportements agressifs et d'aider à gérer les personnes qui peuvent se présenter sans rendez-vous.

Nous avons fait une première expérience dans le 12^{ème} arrondissement le samedi 12 mars. 12 autres mairies ont ouvert ce samedi. Dans l'ensemble, cela ne s'est pas mal passé, et cela a permis d'offrir plus de 1.000 rendez-vous supplémentaires aux usager·es. L'idée est d'essayer

collectivement de prendre en compte ce besoin qui est, je vous dis, très important en ce moment.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vois qu'il y a deux demandes de prise de parole de Mme ALBERT et de Mme VALADIER. Je vous invite à vraiment à vous exprimer dès le premier tour de parole pour que nous puissions faire une réponse complète. Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : En fait, nous avons eu le même débat avec M. GUICHARD (ex-directeur de la DDCT) et il n'y avait pas eu la COVID à cette époque. La COVID a des impacts, mais nous savons bien que ces services sont souvent en surtension. Et, à un moment donné, parce qu'il y a un article dans la presse, des choses sont enfin mises en place, alors que cela fait longtemps que les agent·es avaient bien vu que tout cela allait arriver et qu'il n'y a pas assez de moyens. C'est pour nous, une fois de plus, toujours la même alerte.

Nous voyons bien que l'organisation du travail n'est pas prévue pour répondre à ces besoins, comme le disait M. FAIRFORT sur la question des renforts. Et, le volontariat, je l'aime bien. Mais nous voudrions aussi connaître la proportion de femmes et d'hommes qui font des heures supplémentaires parce que vous savez que c'est l'une des raisons pour lesquelles il y a aussi des inégalités salariales entre femmes et hommes. La question évidemment de la disponibilité entre en jeu entre femmes et hommes, y compris pour des heures supplémentaires. Ce faisant, cela nous intéresserait d'avoir le bilan de tout cela.

Mais, très concrètement, dans un an, vous aurez sûrement la même chose qui va arriver. Nous aimerions éviter que cela arrive. Qu'est-ce qui est mis en place ? Quand vous parlez de renforts, j'imagine que vous parlez de CDD. J'espère bien qu'il s'agit de CDD de renforts et non de vacataires. Vous savez que la précarité en matière de santé n'est pas la meilleure des choses. En ce qui concerne les renforts, nous aimerions aussi que soit envisagé le fait que ces renforts continuent à travailler dans les mairies. Il y a des besoins énormes partout, comme si les précaires étaient juste là pour faire face et dans les moins bonnes conditions. Ce n'est pas bon aussi pour nos collègues qui sont en renfort. Vous le savez bien...

Ensuite, j'ai juste une petite question qui s'adresse à la médecine du travail : vous avez des visites sur site qui sont possibles dans le cadre de votre tiers-temps. Je sais que vous avez déjà plein de choses à faire. Mais c'est vrai que, dans le cadre de ce CHSCT mais aussi dans d'autres situations, il va y avoir aussi les élections. C'est un sujet en matière de surcharge pendant plus de deux ou trois mois pour des collègues : il serait intéressant d'aller observer la manière dont cela est vécu par nos collègues, du point de vue de la santé au travail, afin que nous puissions éviter de l'épuisement au maximum.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Juste pour vous dire que ce n'est pas parce que nous ne voulions pas intervenir sur le tour d'avant, mais le temps que j'écrive « parole », vous aviez déjà commencé à répondre. Le temps de réaction est un petit peu difficile.

J'aime beaucoup la façon dont vous exprimez cela, M. TCHÉKÉMIAN. J'aimerais bien savoir ce qu'il y a derrière quand vous dites « pas mal passé ». « Pas mal passé » n'est pas tout à fait pareil que « bien passé ». Si vous pouviez nous expliquer un petit peu ce que vous entendez par là.

Juste aussi une chose que vous avez dite tout à l'heure : le déplafonnement des heures supplémentaires ne va pas être annuel, mais, dans le document que vous nous avez envoyé, nous passons bien de 200 heures annuelles à 300 heures. Ce n'est pas juste les 40 heures mensuelles qui sont déplafonnées. Ce sont aussi les heures annuelles. Cela nous pose d'autant

question que nous savons que c'est sous couvert de cette période un peu tendue que vous faites passer cela. Mais, nous ne voudrions pas que ce soit quelque chose qui se développe de plus en plus. Très concrètement, comme l'a très bien expliqué M. FAIRFORT, le déplafonnement des heures supplémentaires est du travail supplémentaire réalisé par les agent-es. Quand nous savons que nous sommes déjà dans un contexte où il nous est demandé de travailler plus au sein de la Ville de Paris, que des jours de congés nous ont été supprimés, ajouter cela, mais aussi cela, au bout d'un moment, je pense que nous allons finir par avoir des agent-es véritablement dans des situations de santé très compliquées. Nous l'avons vu lors de visites que nous pouvons faire, il s'agit vraiment de services en tension. Pour les Services des titres d'identité, il y a une vraie pression qui est mise sur les agent-es parce qu'il y a un service rendu qui est très demandé par les usager-es.

De plus, je voulais revenir aussi sur les renforts. Vous nous dites embaucher des renforts. Comme l'a déjà très bien dit Mme ALBERT, les renforts ne sont pas juste des gens que nous prenons et que nous enlevons comme des mouchoirs. Ce sont aussi des gens, et des gens qu'il faut former. Je vais revenir sur les contextes que l'on a pu voir, notamment sur le principe qu'un-e agent-e peut être remplacé-e par n'importe quel-le agent-e. Il faut arrêter cela, que ce soit aux Services titres, dans les MVAC comme nous l'avons vu où des ALG faisaient de l'accueil à la place des agent-es des MVAC. Personne ne s'improvise sur un métier, même s'il est de catégorie C. Nous ne sommes pas de sous-agent-es. Il y a une vraie formation et un vrai métier derrière.

En renfort, d'accord. Mais, qu'est-ce que cela veut dire ? Est-ce qu'ils ou elles connaissent et reviennent régulièrement ? Il faut aussi leur donner la possibilité d'être dans de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire avec une formation. En plus, nous allons nous le dire, pour les Services des titres d'identités, il y a cette période qui est extrêmement intense. Mais, c'est dense tout au long de l'année. Il y aurait vraiment un besoin de renforcer ces services. Ces renforts devraient véritablement être là pour renforcer les collègues toute l'année. Cela permettrait à chacun et chacune de travailler de façon beaucoup plus sereine et moins dans le stress permanent. Il faut aussi véritablement se saisir de cette situation un peu complexe. Cette année, il y a cela. L'année prochaine, il y aura encore autre chose. Vous nous dites qu'il y a eu cela à cause de la COVID. Mais tous les ans, nous avons de telles situations dans beaucoup d'endroits. À un moment donné, il faut mettre les moyens en conséquence, partout et tout le temps, sinon, vous allez vous retrouver avec des agent-es qui vont être vraiment dans des problématiques de santé très graves.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais juste compléter ce qu'a dit Mme VALADIER. Effectivement, ce qui s'est passé à la MVAC 7 a été incompréhensible pour tout le monde. Cela a fait peur à beaucoup d'agent-es, notamment dans le réseau des MVAC, mais aussi un peu partout. Si, effectivement un-e agent-e de catégorie C spécialisé-e dans un domaine... si tout le monde est interchangeable, cela peut faire peur pour l'avenir. En tout cas, nous ne souhaitons pas que ce genre de situations se reproduise. Cela nous a vraiment choqué-es et surtout cela a vraiment mis les agent-es qui ont été amené-es à remplacer des agent-es d'accueil de MVAC, spécialisé-es quand même dans l'orientation, à se faire insulter par le public. Ce ne sont pas des conditions normales.

Je voulais juste dire cela. Je pense que le sous-effectif et le flux tension ne sont tout simplement pas possibles.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. FAIRFORT, vous vouliez de nouveau intervenir.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : Je relisais le document que vous nous avez envoyé. En fait, il y a quelque chose qui m'a un peu interpellé. J'essaye d'y voir un peu plus clair sur le dernier paragraphe du document. Il est indiqué, au sein de la DDCT, que sont inscrit·es dans cette dérogation les agent·es du Bureau des actes civils qui sont autorisé·es à bénéficier des heures supplémentaires à hauteur de 40 heures mensuelles et de 300 heures annuelles. Qu'est-ce que cela veut dire ? 40 heures mensuelles sur une année ne font pas 300 heures. Je n'ai pas très bien compris la fin. Est-ce que vous pouvez m'éclairer là-dessus, s'il vous plaît ?

M. TCHÉKÉMIAN : Sur le plafond annuel des heures supplémentaires, il sera de 300 heures. Fabien GILLET va répondre précisément à votre question, M. FAIRFORT. Je voulais juste poursuivre. Quand j'ai dit que cela s'est passé plutôt bien, les retours des collègues du Bureau des Titres d'Identité (BTI) qui ont rendu visite aux agent·es samedi relevaient que cela s'était plutôt bien passé. Mais, je reste prudent, étant donné que je n'ai pas vu tout le monde. Les retours m'indiquent que cela s'est plutôt bien passé, aussi bien pour les usager·es que les agent·es.

Ensuite, je voudrais quand même vous rassurer. Tous les renforts que nous recrutons sont réalisés dans le cadre de CDD et reçoivent une formation pour l'activité titres. Nous essayons évidemment de faire en sorte de recruter les mêmes agent·es pour qu'ils et elles puissent rester le plus longtemps possible. Nous espérons bientôt un recrutement sans concours qui permettrait de combler les postes qui restent aujourd'hui vacants dans les Services des titres. Actuellement, cette solution de renforts nous arrange évidemment à court terme parce que nous sommes dans une période de tension. Mais elle nous permettra pour les années à venir d'avoir un niveau de vacances moins important qu'aujourd'hui sur les Services des titres. Cela va plutôt dans le bon sens.

Les années précédentes, nous avons toujours sur les Services des titres – parce que c'est une activité saisonnière de manière classique, à partir du mois d'avril – une demande plus importante. Le reste de l'année est un peu plus calme. Ce faisant, il est vrai que, chaque année, des renforts sont mobilisés. Mais cette année, nous sommes dans une situation qui est vraiment exceptionnelle. Tous les chiffres le disent : nous sommes dans une année très haute. Et, je tiens à rappeler que l'ensemble des villes françaises sont dans la même situation. Ce n'est pas qu'une situation parisienne, elle est nationale et toutes les villes sont dans la difficulté par rapport à cette croissance de la demande. Je passe la parole à M. GILLET pour compléter par rapport à la question de M. FAIRFORT.

M. GILLET : En fait, quand vous regardez le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées de manière annuelle ou mensuelle, vous vous apercevez qu'en règle générale il s'agit de la possibilité de faire 25 heures supplémentaires mensuellement avec un plafond de 200 heures annuellement. En l'espèce, ce serait de passer de ces 25 heures et 200 heures à 40 heures et 300 heures. En revanche, il a bien été dit dans les textes – et ce ne sont pas les textes de la Ville de Paris uniquement, mais des textes inter-fonctions publiques qui fixent ce cadre – que ce n'est pas juste 25 qui sont multipliés par 12 comme nous pourrions être tentés de le faire ou 40 qui seraient multipliés par 12 : le plafond est décorrélé. L'objectif n'est pas non plus d'avoir un plafond trop élevé. Cela explique que vous avez 40 heures mensuelles et non pas 480 heures annuelles, mais un plafond de 300 heures annuelles.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Ce faisant, le plafond des 300 heures annuelles l'emporte sur la possibilité des 40 heures par mois. Je comprends pour l'instant que nous sommes sur un rythme d'un samedi par mois. Bien entendu, la première action a été de faire appel à des renforts pour éviter en effet cette fatigue des agent·es, des renforts en CDD qui ont été formés

aux titres. Je souligne aussi la perspective sur le long terme de pouvoir diminuer la vacance sur ces postes.

3 La situation sanitaire

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose que nous passions au point suivant de l'ordre du jour, à savoir le point 3 relatif à la situation sanitaire. À chaque séance, nous vous proposons de faire un point sur l'évolution de la situation sanitaire. Nous sommes vraiment dans l'immédiateté parce qu'autant il y a deux ou trois semaines nous aurions pu avoir des messages un peu plus positifs, autant ces derniers jours, nous voyons une augmentation du taux de contamination, y compris du taux d'hospitalisation qui nous ramène vers des déprogrammations d'opérations non urgentes. C'est pour cela que, malgré la liberté de ne pas avoir de masque, nous portons quand même des masques pendant cette séance du CHSCT. Je vous laisse, Mme HICKEL, faire le point.

M^{me} HICKEL : Effectivement, l'amélioration de la situation sanitaire a conduit le gouvernement à alléger le dispositif des mesures barrières en deux temps : à la fin février et à mi-mars. Il n'y a plus d'obligation de porter le masque dans les lieux clos. La distanciation physique est supprimée dans le décret du mois de juin 2021. Le passe vaccinal est suspendu. En revanche, sont maintenues les mesures d'hygiène générale et la recommandation d'un schéma vaccinal complet.

Dès le mois de février, la Ville a communiqué à plusieurs reprises pour relayer ces mesures, mais en insistant sur des mesures prudentielles. Effectivement, dans la mesure où les indicateurs ne baissent plus et même ont tendance à augmenter, ces mesures prudentielles sont largement réaffirmées. Le port du masque dans des lieux clos et partagés est toujours fortement recommandé.

Les masques chirurgicaux, à raison de 3 masques par jour, seront toujours fournis aux agent-es qui souhaitent en porter. Les masques FFP2 sont désormais réservés aux agent-es fragiles et sur avis médical.

Le télétravail reste préconisé en s'appuyant sur les cartographies qui ont été établies par service. Le mode distanciel ou hybride est toujours recommandé pour les réunions.

En fait, nous voyons bien que les préconisations de mesures barrière évoluent en fonction de la situation sanitaire. Encore une fois, il s'agit d'un point d'étape à date qui a évolué par rapport au document qui vous a été fourni lors de la préparation du dossier. Il y aura peut-être à nouveau des évolutions sur le sujet.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a des prises de parole ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Nous sommes dans une période un peu particulière de toute façon. Nous l'avons vu. Dès que nous avons retiré les masques, certain-es ont eu la COVID. Nous sommes quand même sur cette situation un peu complexe. Je pense que l'idée de maintenir le plus possible des gestes barrière semble être la meilleure solution.

Je n'ai pas bien entendu où nous en sommes par rapport au télétravail. C'est vrai que cela ne se retrouve pas dans le CHSCT d'aujourd'hui, mais il y a un CHSCT sur le télétravail fin mars au niveau du central, a priori, avec la remontée des cartographies. Au niveau de la DDCT, nous ne l'avons pas validé. Je ne sais pas la manière dont vous allez gérer cela, mais

c'est vrai que nous avons des collègues qui sont vraiment dans l'attente de passer aux conventions pour faire du télétravail 1 à 2 jours par semaine. Comment redonnons-nous les informations extrêmement précises en période encore pandémique ? Et à partir de quand le télétravail, tel que la Ville le souhaite, va-t-il être développé ? Cela pose des questions aussi d'assurance, de conditions de travail qui sont nécessaires quand même à étudier.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres prises de parole sur ce sujet ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je voulais revenir sur les masques. Effectivement, nous avons tombé le masque et cela s'est fait dans beaucoup d'endroits parce que tout le monde n'en pouvait plus. D'ailleurs, cela fait plaisir de revoir le sourire des gens.

Mais, le problème se trouve sur les personnes qui ne sont pas forcément dans les situations qui leur permettraient d'accéder aux masques FFP2, mais qui sont quand même dans une crainte de contracter la COVID. Ces personnes continuent, ce faisant, à porter le masque.

Mais, ce masque que nous portons – le masque bleu que vous avez – n'a d'intérêt que si tout le monde le porte. En fait, il empêche que nous contaminions quelqu'un·e, mais il n'empêche pas que nous soyons contaminé·es.

Est-ce qu'il y a une possibilité, étant donné qu'il y a moins de personnes qui le portent maintenant, de proposer aux agent·es qui le souhaiteraient et qui préfèrent continuer à porter le masque pour se protéger – même s'il y a effectivement ce côté de protection d'autrui si jamais je suis contaminé·e – parce qu'ils ou elles craignent de l'attraper, de bénéficier du masque FFP2 ?

Concrètement, quand tout le monde porte le masque bleu, c'est très bien. Normalement, il y a un moindre risque de se le transmettre. Maintenant, si plus personne ne porte le masque, pour les personnes qui portent seules le masque bleu, cela ne sert pas à grand-chose. Nous allons nous le dire. C'est surtout pour éviter la transmission ; ce n'est pas pour éviter de le récupérer. Ce faisant, il faudrait vraiment voir s'il n'est pas possible de mettre en place un système qui permettrait aux collègues qui en font la demande d'avoir un masque FFP2 pour se rassurer et se protéger. Je pense notamment à des personnes qui sont dans des situations plus ou moins vulnérables et qui sont proches de la retraite ou plus toutes jeunes. Nous en avons à la DDCT. Elles ont vraiment une crainte pour leur santé.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne vois pas d'autres prises de parole. Mme HICKEL, pour vous répondre.

M^{me} HICKEL : Sur la question des masques, le masque chirurgical protège quand même relativement bien. Ils avaient été préconisés plutôt que les masques en tissu justement parce que si même deux personnes ne portent pas le masque, s'il y en a qu'une qui le porte, il y a quand même une protection qui n'est pas maximale, sous réserve de ce que peut dire le Dr MARTINI, étant donné que nous ne sommes pas médecins. Mais, nous avons un peu suivi les échanges sur les masques. À ce stade, nous n'avons pas de dotation sur les masques FFP2. Néanmoins, il y en aura toujours pour les agent·es qui bénéficient d'une préconisation médicale. Si des agent·es craignent pour leur santé avec un masque chirurgical, ils ou elles peuvent demander conseil au médecin.

Par ailleurs, nous avons préconisé le maintien des séparateurs en plexiglas pour les agent·es qui sont à l'accueil. Dès lors que le poste est doté d'un séparateur en plexiglas, nous préconisons son maintien. Tous les textes, toutes les recommandations insistent beaucoup sur l'aération des locaux. C'est un élément sur lequel il est insisté depuis quelque temps. Ce

n'était pas tout à fait le cas au début de la crise sanitaire. Mais, il s'agit d'un geste barrière qui est vraiment central et important. Chaque fois que cela est possible, il faut y penser dans les services, dans les lieux partagés.

Par ailleurs, sur le télétravail, les recommandations du secrétariat général portent sur un télétravail jusqu'à 3 jours en se rapprochant des cartographies qui ont été préparées en fin d'année dernière. Nous ne sommes pas strictement dans le télétravail d'après crise. Mais, l'idée est de nous en rapprocher puisque le télétravail est toujours préconisé, mais moins fortement qu'il ne l'a été. Il était obligatoire ou très fortement recommandé.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Peut-être que le Dr MARTINI, vous souhaitez répondre sur la question des masques chirurgicaux ?

Dr MARTINI : J'espère que dans tous les services qui accueillent du public le masque est encore porté par la plupart des agent-es, même s'il n'est plus obligatoire. Comme vous l'avez dit, l'épidémie a l'air un peu de repartir. Le nombre de cas augmente. Je voulais surtout signaler une chose importante. À partir d'aujourd'hui, le protocole des cas contacts change à nouveau. Les cas contacts à risque, indépendamment de leur statut vaccinal, ne seront plus soumis à isolement. Ce faisant, ils pourront continuer à travailler. Cela veut dire qu'il y aura des personnes cas contacts vaccinées et non-vaccinées qui seront présentes au travail, et des personnes vulnérables aussi présentes au travail.

Quand dans un service il y a un cas et des cas contacts identifiés, je conseillerais quand même de recommander à tout le monde de porter le masque. Comme Mme HICKEL l'a dit, et comme nous le disons depuis le début, l'aération et la ventilation des locaux sont très importantes. Le maintien des autres mesures, à l'instar des plexiglas, les distances, reste quand même important.

Sur la question des masques chirurgicaux ou FFP2, ce sont des décisions qui me dépassent un peu, c'est-à-dire que nous pouvons préconiser – les médecins traitants et la Médecine préventive – des masques FFP2 pour les personnes vulnérables qui ont des pathologies ou des situations particulières. Après, sur la mise en place pour tout le monde, je voudrais bien prendre la décision, mais, c'est compliqué. En revanche, le port du masque correctement est quand même une protection. Le masque chirurgical protège quand même si les autres conditions – les plexiglas, les ventilations, les fenêtres ouvertes surtout maintenant que l'on arrive au printemps. Durant l'été, ce sera beaucoup plus simple d'aérer les locaux par rapport à avant.

Mon conseil : beaucoup de vigilance dès qu'il y a un cas positif identifié dans le service par rapport aux mesures prises du fait qu'il y aura les cas contacts vaccinés et non vaccinés tous présents au travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Le dernier point concernant la cartographie du télétravail : elle a bien été soumise lors du dernier CHSCT du 7 décembre. Nous avons eu des échanges sur cette cartographie télétravail qui, même si ce n'est pas du ressort du CHSCT, pose quand même des questions en matière de santé. C'est pour cela que nous avons eu cette discussion. Vous pouvez retrouver tous les éléments dans le procès-verbal que nous venons de valider aujourd'hui.

5. Avis sur le programme annuel de prévention 2022 et avis sur le programme des visites CHSCT 2022

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour, à savoir le point 5 puisque nous avons dit que nous attendions la présence de la DILT à 16h30 pour le point 4.

Je vous propose d'avancer sur le point 5 de l'ordre du jour qui concerne les deux programmes proposés. Ils feront l'objet d'un vote avec les amendements que vous proposerez pour modifier la liste. Un programme porte sur le programme des visites. 5 sites différents vous sont proposés. Une visite a été faite en anticipation à la mairie du 5^{ème} le 7 mars dernier, comme cela a été évoqué précédemment sur la base de votre proposition.

Un deuxième programme qui est le programme annuel de prévention. Une nouvelle thématique est abordée : il s'agit des violences au travail. Ce thème permet d'enclencher la poursuite du travail sur les violences sexistes et sexuelles, mais aussi notamment sur les incivilités.

Pour les autres thématiques, elles seront reprises et le travail engagé se poursuit. Les éléments financiers que vous souhaitiez voir apparaître sont pour la deuxième année présentés. Je laisse la parole à Mme CALMELS sur ce point.

M^{me} CALMELS : Sur le programme des visites, il fait partie de l'axe 1 du programme de prévention qui est lié aux travaux avec vous, représentants et représentantes du personnel. Ainsi, outre les commissions, il vous est proposé la liste des sites suivants en plus de la mairie du 5^{ème} arrondissement.

- On vous propose la MVAC 18. Le projet de réforme des MVAC en 2016 a permis la transformation de plusieurs espaces avec la création notamment d'un espace de coworking. Ce site n'a jamais été visité dans ce cadre. C'est pour cela que nous vous le proposons dans ce cadre.
- La visite de COMEDEC. Nous le verrons tout à l'heure, une nouvelle installation va avoir lieu.
- EDL 14 parce que des travaux ont eu lieu en 2019, notamment sur l'espace convivialité et la salle de réunion. Ce site n'a jamais été visité.
- Enfin, la mairie Paris Centre qui a déjà été visitée, mais les services à la population ont été installés définitivement. Ce serait pour boucler la boucle de cette mairie.

Sur le programme de prévention, dans ses autres axes, nous proposons évidemment de poursuivre le travail afin de développer une culture de la santé et de la sécurité au travail (SST), en animant les réseaux de prévention et de référent-es ESPRI. D'ailleurs, une réunion du réseau de prévention aura lieu début avril. Chaque année, il est proposé un parcours de formation selon certaines fonctions liées à la SST. La mise à jour évidemment de l'Intranet. Pour cet axe, il est prévu 6.000 € pour des formations sur les addictions ou la sécurité incendie.

Il est également proposé de poursuivre le travail sur la mise à jour du Document Unique (DU). Pour cet axe, il s'agit d'un montant bien plus élevé de 1.810.000 € qui va correspondre notamment aux dépenses liées aux travaux de sécurité, de maintenance et de vérification, de prévention des chaleurs estivales et liés à l'hygiène et aux secours.

Nous vous proposons aussi le développement des actions de prévention, notamment sur les troubles musculosquelettiques pour lesquels 300.000 € sont dédiés à l'achat de matériels ; les risques psychosociaux avec une prévision de 70.000 € pour des prestations d'accompagnement. Et s'ajoute cette année, comme le disait la Présidente tout à l'heure, un nouvel axe afin de mener des actions pour lutter contre les violences au travail dans la

continuité du travail engagé, notamment sur les violences sexistes et sexuelles. Le financement se fait dans le cadre du marché DRH pour ces formations liées à ces sujets. 5.000 € sont prévus pour des formations sur les crédits délégués.

Nous vous proposons la poursuite de l'amélioration des espaces, notamment grâce aux visites du CHSCT et de la MISST, et via les schémas fonctionnels pour les mairies avec 1.250.000 € pour la mise en œuvre de travaux.

Le dernier axe du plan est celui que l'on espère voir enfin disparaître. Ce sont toutes les actions mises en œuvre pour prévenir et lutter contre l'épidémie de COVID-19, avec 5.000 €.

Évidemment, la santé et sécurité au travail revêt de nombreuses actions. Comme vous le constatez, elles ne figurent pas en tant que telles dans les documents budgétaires soumis aux différents votes. Ce faisant, il s'agit d'une proposition basée sur les différents bilans que nous avons pu faire les années passées, concernant toutes ces dépenses. Cela permet de répondre aux prérogatives du programme de prévention.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose d'ouvrir le tour de parole. Dans vos prises de parole, si vous avez des amendements sur les deux programmes qui sont présentés, je vous remercie de nous les signifier tout de suite pour que nous puissions en discuter avec les différents représentant-es, et que nous puissions bien les intégrer dans le vote. M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : J'avais plusieurs remarques, non pas sur les programmes qui sont spécifiquement soumis à l'adoption du CHSCT, mais sur le document plus généralement. Plusieurs points ont attiré notre attention. Je vais me permettre de vous les souligner précisément axe par axe.

La première remarque portera sur l'axe 2 dans le grand A relatif à la poursuite des actions de communication sur la santé et la sécurité au travail, à propos de la mise en place de réunions des relais de prévention, il nous semblerait intéressant lors de ces réunions qu'il puisse y avoir une participation en observateur d'un-e représentant-e du personnel membre du CHSCT, en matière de mutualisations des problématiques collectives, des discussions qu'il pourrait y avoir. Ce serait quelque chose qui pourrait être intéressant, et qui pourrait être déterminé après entre les différent-es représentant-es du personnel.

En lien avec cet axe de communication sur la santé et la sécurité au travail, il nous semblait que nous aurions pu reprendre le point discuté lors du dernier CHSCT, à la suite d'un rapport réalisé sur les accidents de travail et les arrêts maladie, à propos de la recherche d'identification des situations accidentogènes. Nous avons un tableau très détaillé des accidents de travail par catégorie de personnels, notamment les ALG et les adjoint-es administratifs/ives qui étaient plus victimes d'accidents de travail. Mais, nous n'arrivions pas à identifier précisément les situations professionnelles qui étaient plus spécifiquement accidentogènes, et qui pouvaient être l'objet d'une information auprès des personnels. Cela nous aurait semblé pertinent de reprendre cet objectif.

La deuxième remarque que je voulais faire porte sur le B de cet axe 2, sur la question des addictions. Il s'agit en effet d'un sujet d'autant plus important et malheureusement croissant dans la société aujourd'hui. Cela est significatif où nous partons d'une charte alcool à une charte plus générale de prévention des addictions parce que les addictions sont beaucoup plus larges que la simple question de la consommation d'alcool. Nous pouvons aussi penser à la question du jeu, des différentes consommations qu'il peut y avoir. Il me semble qu'une sensibilisation spécifique devrait être faite sur un phénomène qui a été constaté qui est la hausse des addictions du fait du télétravail. Il s'agit d'un phénomène qui a été souligné, malheureusement, ces dernières années avec la crise sanitaire, mais il y a une sensibilisation spécifique qui serait à faire. Nous voyons bien que le BPRP est placé en référence de ce

travail de prévention des addictions avec une question qui nous est apparue. Le BPRP a le dos large et est chargé de nombreuses missions. C'est peut-être aux collègues de dire, en matière de charge de travail, ce que cela représente et sur les besoins éventuels de moyens supplémentaires au niveau de ce Bureau.

Je continue sur les autres remarques que je voulais vous communiquer. Je passe à l'axe 4 relatif à la prévention des troubles musculosquelettiques. Nous avons bien lu les différentes propositions qui sont détaillées. À notre avis, il aurait été pertinent de mentionner ici la motion qui a été adoptée à l'unanimité lors du dernier CHSCT sur la demande auprès de notre Direction qu'une information soit faite aux agent-es en télétravail qui peuvent se tourner vers la Médecine préventive pour se faire fournir un fauteuil adapté pour les agent-es qui n'en ont pas chez eux ou chez elles, dans le cadre de leur télétravail. Cela pourrait être un axe supplémentaire en matière de prévention des troubles musculosquelettiques.

Je crois que j'arrive au bout de mes remarques. J'avais, en revanche, une question. Peut-être que cela a été dit en introduction. Je n'ai peut-être pas bien entendu. Dans le tableau détaillé du programme budgétaire, nous voyons les grosses sommes. Il y a environ 3.300.000 € pour les travaux et achats, quelques milliers pour la formation. Je ne sais pas si le montant en 2021 et 2022, de 70.000 € relatif aux diagnostics et d'accompagnements, précisait ce que ces 70.000 € recouvraient. Sinon, est-ce que vous pouvez nous expliciter ce qui est recouvert exactement dans le cadre de diagnostics et d'accompagnements ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme BARON.

M^{me} BARON (UCP) : Petite question concernant les formations. En fait, nous constatons que la crise sanitaire a eu un impact assez important sur la santé mentale des agent-es. Aujourd'hui, beaucoup d'agent-es sont en situation de souffrance. Une récente circulaire précise les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique. Est-ce que cette formation sera intégrée dans le dispositif de formation dans le cadre du programme de prévention 2022 ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER, vous souhaitiez intervenir.

M^{me} VALADIER (SAS) : Sur deux choses différentes. Je voulais revenir sur l'axe 2 grand A relatif à la poursuite des actions de communication sur la santé et sécurité au travail auprès de l'ensemble des agent-es. Il s'agit de quelque chose que nous demandons depuis longtemps. C'est une bonne chose.

Il y a quand même quelque chose – je le dis chaque fois, mais je pense vraiment qu'à un moment il faudra nous positionner là-dessus clairement. Quand nous parlons de listes de relais de prévention, ce qui nous pose des problèmes, c'est que les relais de prévention ne sont pas des gens qui choisissent de l'être. Ces gens ont été plus ou moins obligés du fait de leur poste au sein des établissements qui pourrait correspondre à celui d'un un relais de prévention. Je donne un exemple. Dans les mairies d'arrondissement, très souvent, ce sont les cadres techniques quand ce ne sont pas les DGAS. Cela pose question quand même de l'appétence pour cette matière qui ne nous paraît pas être quelque chose que nous pouvons uniquement envisager sous le cadre du bâtiment.

Nous l'avons déjà dit plusieurs fois. Vraiment, il faudrait un appel à candidatures pour que les gens puissent se positionner pour devenir relais de prévention. Mais pour ce faire, très concrètement, il faut que des moyens soient mis. Quand je parle de moyens, je ne parle pas d'argent, mais de temps.

Très concrètement, sur ces sujets, si nous ne donnons pas aux collègues, par exemple, une demi-journée par semaine pour effectuer un métier de relais de prévention au plus près du terrain, nous passons en fait à côté de plein de choses. Nous mettons les personnes qui sont sur des tâches bâtimementaires sur ces questions. Seulement, ce sont des gens qui sont avec un métier sans forcément de cadre fixe de travail, c'est-à-dire que ce n'est pas des horaires fixes. Ils ou elles peuvent intervenir ici ou là. Mais, nous pensons qu'il faudrait un temps dédié pour cela partout où il y a des relais de prévention afin qu'un vrai réseau se crée, avec des gens qui ont un goût pour cela, et qui veulent faire avancer ces questions. Il faut vraiment, à un moment donné, que nous y arrivions. Ainsi, nous obtiendrons forcément une meilleure qualité de prévention sur tout ce que nous voudrions.

Il est quand même intéressant, à propos de la poursuite de la mise à jour du Document Unique, de constater que nous parlons d'améliorer la prise en compte des facteurs transverses de risques. Nous parlons de fortes chaleurs, de télétravail qui représentent des caractères d'imprévisibilité et touchent les agent-es, quel que soit leur travail ou leur métier. À un moment, nous nous disons, en matière de facteurs transverses, qu'il va falloir aussi prendre en compte le travail sur écran. Cela rejoint ce qu'a développé Mme ALBERT sur la pénibilité au travail. À un moment donné, au vu des études qui sont sorties, il faut arrêter de faire l'autruche et de nous dire qu'il n'y a pas de conséquence pour les collègues. Faire simplement des fiches pour expliquer qu'il faut faire une pause visuelle ne suffit pas. Il faut aller plus loin. C'est pour ça que nous avons revendiqué une sujétion de niveau 1 au minimum pour tous les agents et agentes qui sont en travail sur écran.

Juste un détail concernant la prévention des violences au travail. Dans le cadre du plan égalité, à l'axe 6, une mise en forme qui me gêne toujours : nous sommes dans le cadre de l'égalité femme/homme et non pas l'égalité homme/femme. C'est un détail, mais le diable se niche dans les détails.

Je vais juste revenir sur le programme des visites. Nous sommes sur deux thèmes. Vous nous avez présenté une proposition de visites. Nous avons fait de notre côté un petit recensement des sites que nous aimerions visiter. Nous vous le disons, mais je pense que vous avez peut-être dû en parler en pré-CHSCT des visites que nous avons proposées. Il s'agit de la mairie du 5^{ème}. Comme vous l'avez déjà très bien dit, nous l'avons déjà visitée. Nous allons proposer également la mairie du 13^{ème} arrondissement. Nous savons qu'elle a été visitée par la MISST, mais nous le rappelons très clairement : les visites CHSCT ne sont pas juste une visite bâtimementaire. C'est pour cela que nous ne sommes pas du tout sur les mêmes sujets. Cela peut, par conséquent, être mis en lien avec ce qui a déjà été fait par la MISST auparavant. Nous allons proposer la MVAC du 10^{ème} qui nous interpelle plus que la MVAC du 18^{ème} que vous avez proposée. Pour une fois, nous n'allons pas proposer d'Équipe de développement local (EDL) cette année. En revanche, nous avons deux services centraux que nous tenons absolument à aller voir. Après, ce sera soumis, comme vous le disiez tout à l'heure, à discussion auprès de nos collègues. Nous souhaitons visiter le service du SRH et plus particulièrement le BRSF. Vous nous parliez d'une réorganisation. Nous voulons aller au plus près voir les collègues pour savoir ce qu'il en est, et le SRH dans son ensemble. En dernier site, nous voudrions retenir le 39-75, déjà parce que c'est un service qui est très fortement soumis au télétravail. Nous voulons vraiment pouvoir discuter avec ces agent-es des conséquences de tout cela, mais aussi leurs appréhensions par rapport à cela. Ce sont elles et eux qui ont subi la plus grosse baisse de sujétions, ce qui pose quand même un problème puisque cela génère en conséquence une augmentation du temps de travail très importante. Je laisse se poursuivre les discussions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je donne la parole à Mme ALBERT. Je pense, Mme ALBERT, que vous serez d'accord avec Mme VALADIER. Mais en tout cas, dans les prises de parole qui se suivent, s'il y a des remarques sur la nouvelle proposition de visite, n'hésitez pas à vous manifester que nous puissions faciliter la synthèse. Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Je suis sur le programme, mais je trouve tout à fait utile d'avoir réécrit l'introduction ainsi. Cela permet bien de cadrer de ce dont nous parlons, et notamment dans les principaux moyens que vous mettez pour repérer les facteurs de risques qui donneront lieu à la définition d'actions de prévention. Nous avons une liste que vous avez citée et que nous partageons totalement, dont les enquêtes et analyses des faits accidentels. Nous aimerions avoir la réponse notamment sur l'accident du travail qui s'est déroulé au sein de la MVAC du 20^{ème}. À priori, il n'y a toujours pas de réponse écrite. Or, deux choses sont mises dans votre introduction. Quand survient un fait accidentel, il y a enquête, mais nous avons aussi justement des enseignements à tirer en matière de prévention. Très concrètement, sur un fait qui a eu lieu il y a peu de temps, nous n'avons pas d'éléments, en tant que membres du CHSCT, pour être sur des préconisations concrètes pour prévenir d'autres accidents du travail au sein de cette MVAC, et peut-être d'autres MVAC.

Sur les éléments remontés par les membres du CHSCT, c'est vrai que vous en prenez à peu près compte. Nous allons dire ça comme ça.

Sur les questions d'addictions, nous aimerions savoir le nombre de personnes qui vont dans les moments que vous organisez. Il y a des sessions de pièces de théâtre que nous savons utiles comme outils pour débattre de tout cela. Aujourd'hui, qu'est-ce qu'il en est de l'impact en matière du nombre de personnes qui vont dans ces moments ? Et, comment faire pour atteindre plus de personnes ? Pour nous, étant donné que ce sont malheureusement toujours des choses qui sont prévues en plus, les gens y vont ou n'y vont pas en fonction peut-être de questionnements personnels, d'inquiétudes pour des collègues. Comment associer à ce type d'actions, de sensibilisations, des actions en matière de prévention – et je rebondis sur ce que disait M. CALARET tout à l'heure : il y a sûrement besoin d'un poste supplémentaire au BPRP si nous voulons bien faire tous ces nouveaux travaux, étant donné que nous ajoutons aussi la question des violences sexistes et sexuelles dans le plan de prévention. Derrière, il faut quand même avoir des moyens pour faire et accompagner. En l'occurrence, sur les additions, ce serait peut-être utile d'avoir justement quelqu'un-e qui pourrait aller au-devant des services pour aborder ces questions, et toucher plus de monde. En tout cas, c'est vraiment l'une de nos préoccupations, sachant que si nous nous arrêtons à l'alcool, il y a plein d'occasions notamment lors de festivités multiples et variées dans les mairies d'arrondissement ou à l'Hôtel de Ville sûrement d'être sur la prévention aussi de l'alcool dit festif. C'est l'un de nos questionnements sur le sujet de l'alcool.

Ensuite, il est vrai que la question du télétravail est complètement absente de votre plan de prévention, ce qui nous inquiète un peu, à part en effet les sensibilisations aux RPS avec 3 nouvelles conférences. Pour nous, il y a vraiment la question que posait M. CALARET sur les investissements. Or, dans votre budget, nous ne voyons pas du tout que vous preniez en compte le fait que des personnes en prévisionnel aient besoin pour prévenir notamment des TMS en télétravail de fauteuil pour réduire ces problèmes, notamment de dos. Cela nous inquiète un petit peu à ce niveau.

Sur la question de la prévention 6 relative aux violences au travail, je pense qu'il a dû y avoir un raté. Il y a un peu de tout. Vous relirez le petit paragraphe, mais cela ne nous semble pas forcément très clair. Nous aimerions, étant donné que vous citez régulièrement le fait que les collaborateurs et collaboratrices de cabinet ont été formé-es dernièrement en février 2022. En matière de prévention, tant mieux. Cela fait quand même deux ou trois ans que vous avez

lancé cela, suite au fait que nous vous avons un peu poussé là-dedans. Mais, l'idée est d'élargir, et quand nous voyons ce qui est prévu en matière budgétaire, en matière de programme de formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, de budget propre à la DDCT, il y a 0 euro. Cela nous inquiète parce que nous avons bien compris qu'il y aura des formations de la DRH sur une liste de médecins mandaté·es CHSCT. Un certain nombre d'acteurs vont être ciblés. Mais, nous pensons qu'il faut aller plus loin par rapport à ce que vous avez fait par rapport aux collaborateurs et collaboratrices, et ce dès 2022 sans attendre plus. Mais, nous n'avons rien en la matière.

Deuxième élément. Nous vous avons demandé à propos des bilans de formation dans ce domaine, étant donné que des bilans sont rendus anonymes, que les mandaté·es CHSCT puissent les lire parce qu'ils donnent des enseignements que nous pouvons tirer pour nourrir justement la prévention en la matière. Très concrètement, vous pourriez très bien nous envoyer le bilan de formation des deux ou trois sessions qui ont été réalisées sur les collaborateurs et collaboratrices de cabinet pour que nous puissions voir les évolutions. Il y en a sûrement. C'est quelque chose qui est important pour nourrir notre travail en notre qualité de mandaté·e CHSCT.

Vous avez cité les 70.000 € pour le Bureau RH de formation qui a été accompagné. J'imagine que ce sont encore 70.000 € qui ont été mis. Si vous engagez des fonds en CHSCT sur ces questions, nous aimerions justement en voir le contenu des résultats de ces enquêtes. Nous n'avons pas eu le contenu de cette enquête. Cela nous serait, par conséquent, tout à fait utile dans notre travail.

Enfin, sur la question des vestiaires, vous avez signalé dans un autre document sur des problématiques de vestiaires à la mairie du 7^{ème} notamment, si je ne m'abuse. Nous aimerions avoir une vérification – je dis cela parce que cela peut budgétairement se retrouver – que les vestiaires dans toutes les mairies sont bien en situation de séparation et de non-mixité. Quand nous avons visité la mairie du 19^{ème} si je ne m'abuse, nous avons relevé des problématiques urgentes pour nous, notamment relatives à l'investissement sur la réorganisation des vestiaires et des douches. C'est au sein de la mairie. Cela ne va pas forcément toucher des agent·es de la DDCT, mais nous pensons que cela va se retrouver dans d'autres mairies. En tout cas, il faudrait vérifier, ces aménagements en matière de vestiaires pour permettre une non-mixité à ce niveau. Voilà nos remarques pour améliorer tout cela.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais faire un petit récapitulatif général. Je ne vais pas m'étendre non plus. Cela ne fait que quelques années que je suis dans le syndicat. Mes collègues me font remonter que c'était comme si nous n'avions pas d'action. Ils et elles sont frustré·es, en fait. Par exemple, dans les MVAC, je parle de cela. Je sais que c'est au 8^{ème} point de ce CHSCT. Mais, nous retrouvons très rarement des réponses à nos questions et nos questionnements, même si vous dites que vous vous en occupez. Là, je sens un grand stress, notamment parmi les MVAC, notamment parmi les mairies, par rapport à tous les problèmes qu'ils et elles nous soulèvent et par rapport à toutes les réponses que nous n'avons pas, à savoir par rapport notamment aux flux tendus. Sur la nouvelle territorialisation, personne ne sait, notamment dans les MVAC – nous en reparlerons après – mais, aussi dans les mairies. Il y a forcément de nouvelles fiches de poste : où sont ces nouvelles fiches de poste puisqu'il y a des agent·es qui ont d'autres attributions ? Nous ne les trouvons pas. Par conséquent, vous connaissez les problèmes interpersonnels qui ont déjà été engendrés. Mais, je me dis qu'il est urgent de répondre à toutes les questions que nous vous soumettons parce qu'il y a plein de

personnes – je suis à la mairie de Paris Centre, comme vous le savez – qui partent. Mais dans les différentes MVAC aussi.

Tout ce que nous vous disons ici, c'est enregistré. Il y a eu le problème de la MVAC 20. J'ai envoyé un message à Mme la Présidente : je n'ai jamais eu de retour. Nous vous soumettons plein de choses. Je suis engagée depuis quelques années, mais pas tant de temps que cela. J'aimerais savoir où cela nous mène, en fait. Je tiens à rester représentante du personnel. Il n'y a pas de problème. Mais, j'aimerais un peu plus de réponses. Je sais que ce n'est pas facile. Je sais que cela ne va pas être immédiat, mais nous vous posons quand même des questions depuis plusieurs années, notamment depuis 2017. Et, nous n'avons toujours aucune réponse. La souffrance au travail est là et il y a un turn-over incroyable, notamment au niveau des MVAC. Nous en reparlerons quand ce sera le temps de parler des MVAC. Mais, je trouve qu'il n'y a pas de vraies réponses, et surtout il n'y a pas d'action.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES, le point que vous soulevez sur les MVAC est très important. Nous allons y revenir et je répondrai à votre mèl qui date de jeudi. Toutes mes excuses. Je n'ai pas encore eu le temps de revenir vers vous. Mais, il y a bien une réponse écrite en préparation sur la question des MVAC. Ce n'est pas du tout un sujet que je veux prendre à la légère.

Mais, je vous propose que nous revenions sur le point à l'ordre du jour. Je pense, pour toutes les questions que vous soulevez, que nous avons besoin de faire un vrai travail sur ce sujet, en particulier les MVAC, mais s'il faut l'étendre, discutons-en. Je reste persuadée et ma proposition tient toujours, à la suite du CHSCT exceptionnel, que nous regardions la situation des MVAC de façon plus large, à l'échelle de tous les arrondissements. Vous verrez dans la réponse écrite qui va vous être envoyée que nous vous proposons une commission. S'il faut discuter des modalités, discutons-en pour effectuer ce travail sur les MVAC. Mais, si les questions reviennent depuis des années, effectuons un travail large sur cette question des MVAC. Je vous propose que nous revenions...

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Sur les mairies aussi... Pardon de vous couper. Et des services de mairies aussi. C'est tout.

M^{me} la PRÉSIDENTE : C'est noté. Merci pour cette précision. Je vous laisse finir, si vous voulez revenir sur le point des programmes de prévention. Sinon, est-ce bon pour vous sur la partie relative aux programmes de prévention ?

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Oui, je laisse parler mes collègues.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous ai coupé et je m'en excuse, mais c'est précisément parce que le point me paraît important que je pense qu'il faudra que nous reprenions un temps précis sur les MVAC et les mairies d'arrondissement. Mme ALBERT, si vous avez une courte intervention complémentaire sur ce premier tour de parole, allez-y.

M^{me} ALBERT (SAS) : Rapidement, en matière de préconisations sur votre budget 2022, si 70.000 € ont déjà été utilisés dans le cadre d'une restructuration de service, nous souhaiterions avoir des fonds mis de côté pour une étude sur les pénibilités des services en accueil, notamment dans les mairies. Vous savez que nous avons fait venir une chercheuse sur la santé des femmes au travail le 8 mars auprès des collègues. Il y a une vraie question à travailler et à étudier au plus près de notre Direction. Ce serait une proposition assez concrète. Je ne la

développe pas plus pour aller vite. Et gardez des fonds sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Cela nous semble aussi indispensable.

Je pense que c'est tellement important ce que dit notre collègue mandatée, Mme DESCOMBES. Nous sommes encore et toujours plus face à des collègues en grande souffrance. Nous leur disons que nous faisons remonter. Nous leur disons que nous essayons de... Il y a aussi des textes, des obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail. Et le fait que cela n'avance pas pour eux et elles met tout le monde dans une impuissance terrible. Je ne sais pas si la médecine du travail a aussi cette même sensation. Mais nous avons aussi des collègues qui vont s'entendre dire, étant donné qu'ils et elles souffrent, qu'ils et elles peuvent essayer d'aller dans un autre service. Ce sont aussi des choses que nous pouvons leur dire, y compris du côté des acteurs de santé au travail à la Ville et, cela nous pose une vraie question.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne vois pas d'autres demandes de parole. Je vous propose, Mme CALMELS, de commencer à apporter les réponses nécessaires.

M^{me} CALMELS : Concernant la formation, nous avons pour les addictions un budget de 3.000 € pour réitérer l'offre qui avait été faite sur la représentation théâtrale. Cela correspond à deux représentations. Cette année, nous avons souhaité impliquer plus spécifiquement pour les services de la DDCT, puisque l'année dernière c'étaient les représentant-es du théâtre, les addictologues qui avaient réalisé une représentation théâtrale. Là, le but serait, à l'instar de ce que nous avons initié en 2019, mais qui avait fait un flop en raison des grèves monumentales de transport, d'avoir des agent-es volontaires pour être acteurs et actrices de la pièce. Et ainsi de travailler des situations qu'ils et elles ont pu rencontrer professionnellement ou personnellement. Mais, l'idée serait de travailler ces situations avec le prestataire qui est spécialisé en addictologie ; ce serait vraiment le but. Maintenant, ce travail est lié à celui du Service sur les addictions. Il avait été interrompu à cause de la crise sanitaire. Par conséquent, vous le savez, le travail sur les addictions est en train de se renforcer puisque nous parlons de toutes les addictions, et non plus seulement de l'alcool au travail.

Sur les formations liées aux violences, tout à l'heure, dans mon propos introductif, je disais qu'il y avait 5.000 € en plus des formations prévues par la DRH dans le cadre de la Mission Égalité, 5.000 € en complément liés aux crédits délégués qui sont disponibles pour réaliser ces formations. Normalement, le montant que vous avez qui est à 0 à la page 111 est de 5.000 €.

Concernant les 70.000 € au niveau de la prévention des RPS, vous parliez tout à l'heure d'accompagnement. Ces deux marchés sont en cours de renouvellement. Ce faisant, il y a un marché RPS qui est piloté par le SPP et la DFA, le SPP à la DRH (Service des politiques de prévention), et d'un autre côté, le marché lié à l'accompagnement lors de transformation ou non qui est piloté par la Mission Management de la DRH. Quelles que soient ces deux prestations, selon les situations, nous pouvons avoir besoin de l'une ou de l'autre. Donc, on avait proposé le budget de 70.000 € parce que c'est le même que l'an passé. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, les budgets que l'on met dans les programmes de prévention ici sont liés à l'analyse des bilans de l'utilisation des budgets pour les différents axes présents dans le programme. Par conséquent, nous avons fait le même écho que l'an passé sur ce bilan.

Concernant le télétravail et les demandes de fauteuils, nous allons réexpliquer. Comme chaque fois, il y a une possibilité pour les agent-es qui sont travailleurs/euses en situation de handicap d'obtenir évidemment le même matériel, aussi bien les sièges que d'autres matériels, à la maison s'ils ou elles font du distanciel. C'est à voir avec la Mission Handicap de la DRH. Mais, pour les autres, pour l'instant, au niveau de la Direction, ce n'est pas possible. C'est à faire remonter au niveau central puisque de notre côté, ce n'est pas à notre niveau de décision.

Nous avons bien fait une note sur les conditions générales du télétravail en juin 2021. Elle est sur l'Intranet DDCT. Nous vous l'avons d'ailleurs fait passer l'année dernière. Notre Intranet est toujours à jour. Sur ces questions, nous avons fourni un grand effort ces dernières années pour diffuser des informations plus actualisées. Je voulais ajouter que d'ailleurs à la Ville cela n'avait pas eu lieu, et nous avons travaillé une formation télétravail/RPS l'année dernière. Nous allons la réitérer cette année. Il y a eu deux formations l'année dernière. Il y en aura trois cette année. Nous avons une formation des encadrant-es et une formation des agent-es l'année dernière. Cette année, nous aurons une formation des encadrant-es et deux formations des agent-es pour aussi sensibiliser les agent-es qui font du télétravail sur les RPS, mais aussi avec une petite partie notamment pour les agent-es sur la partie TMS.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il y a une question dans le tchat.

[tchat de M^{me} ALBERT (SAS) : 5.000 € sur quelles formations VSST ? des collaborateurs/trices ou autres formations à définir ensemble ?]

M. GILLET : En fait, nous avons eu des échanges la dernière fois, et c'est ce que disait Mme ALBERT, à savoir qu'il y a des formations qui sont mises en œuvre au niveau de la DRH. La DDCT justement souhaitait poursuivre ces formations au niveau des agent-es de la DDCT. Mais, l'objectif était de voir la manière dont cela pouvait s'articuler. Comme vous le savez, il y a quand même des contraintes juridiques. C'est pour cela que ces 5.000 € ont été planifiés. Mais, ensuite, il convient de voir en fonction des possibilités juridiques, sachant encore une fois que nous avons vraiment souhaité – nous avons eu des échanges avec Marie LAHAYE – aller plus loin sur ces aspects.

M^{me} CALMELS : Pour finir, une dernière question portait, si j'avais bien compris, sur un souhait de voir le détail de l'investissement en travaux qui est fait sur les vestiaires notamment, et la non-mixité des vestiaires. Comme nous l'avons toujours dit, cela a toujours été le cas pour les travaux. Souvent, ce sont des opérations globales qui traitent plusieurs situations. Cela peut être les locaux sociaux, mais en plus des services qui sont à côté ou qui sont dans le cadre du schéma fonctionnel. Le périmètre peut être très vaste. Nous ne pouvons donc pas isoler uniquement la part des locaux sociaux. Quand nous pouvons le faire, nous le faisons, mais nous ne le pouvons pas tout le temps.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Sur les bilans des formations demandés.

M. GILLET : En fait, par rapport à la question, nous avons également échangé la dernière fois. Nous vous avons dit que nous n'avons pas de retour, étant donné que ce sont des formations qui sont pilotées par la DRH, nous n'avons pas cette visibilité. Certains d'entre vous étaient là quand Marie LAHAYE avait évoqué ces aspects. Je vous propose plutôt d'en parler le 31 mars quand elle sera là et que nous ferons un point sur les VSST.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il y avait une question aussi sur l'association des représentant-es du CHSCT concernant les relais de prévention.

M^{me} CALMELS : Tout d'abord, pour contextualiser de nouveau sur les relais de prévention, nous avons refait une lettre de mission l'an passé, je crois, dans laquelle nous avons proposé la réactivation du réseau site par site avec trois possibilités : une personne toute seule avec

une décharge de temps ; deux co-relais de prévention ; un pilote qui est relais de prévention avec plusieurs agent-es qui selon leurs missions peuvent réaliser également des missions liées à la santé et sécurité au travail. Ce faisant, ces lettres de missions ont été remises à jour. Elles ont été signées. Nous avons fait part du cadre volontaire. Selon les sites, c'est complètement différent. Ensuite, nous avons souhaité cette année, parce que cela faisait de nombreuses années qu'il n'y avait plus de réunion du réseau de relais de prévention, et c'est la première qui arrive. Pour l'instant, elle a été pensée uniquement relais de prévention parce que c'était important de les retrouver. Ils et elles sont dans le même cadre d'action sur les sites. Et, surtout, la première aura vocation à bien réexpliquer leur rôle, les formations qu'ils et elles peuvent suivre, et les problématiques qui peuvent être travaillées dans ce cadre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je crois qu'il y avait une question aussi sur l'identification des situations accidentogènes qui avait été réalisée et qui pourrait être intégrée.

M^{me} CALMELS : Non, c'est-à-dire que dans l'introduction, ce sont des éléments généraux. Par conséquent, nous utilisons tout ce que nous avons pour travailler sur le programme de prévention. S'il y a eu des accidents qui ont été analysés, nous nous en servons. Si je reprends, par exemple, l'espace Reuilly où tout a été mis en travaux exprès pour éviter les situations de travail en hauteur, et d'autres conditions de travail qui n'étaient pas forcément très bonnes à l'époque qui ne le sont plus maintenant puisque tout a évolué, nous prenons vraiment toutes les situations à notre connaissance pour travailler aussi petit à petit la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Par rapport aux formations liées aux accidents du travail, elles sont dans les formations notamment qui sont liées aux formations pour devenir relais de prévention et pour les membres du CHSCT.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Dernier point qui était la question sur les formations en santé mentale.

M. GILLET : Mme BARON, vous évoquiez ce cas. Je pense que vous faites référence à la circulaire de février 2022 sur le secourisme et la santé mentale.

M^{me} BARON (UCP) : Tout à fait. Il y a trois axes. Cela pourrait être intéressant par rapport aussi au contexte de la crise sanitaire et l'impact que cela a eu sur la santé mentale des agent-es. Nous constatons de plus en plus d'agent-es en situation de souffrance actuellement dans les services.

M. GILLET : Nous allons regarder. À ce stade, je n'ai pas eu d'information de la DRH. Par conséquent, nous allons nous rapprocher d'elle, et nous allons voir ce qui est envisagé. Nous vous apporterons un complément d'information le 31 mars ou plus tard. Mais nous reviendrons vers vous.

M^{me} BARON (UCP) : Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je pense que nous avons fait le tour des questions posées. Bien sûr, Mme ALBERT, je vous remercie pour votre proactivité sur la partie santé mentale des femmes. N'hésitez pas, peut-être, à voir après la manière dont cela peut s'intégrer. Mais, n'hésitez pas, en effet, à nous faire une proposition très concrète qui peut alimenter. Cela étant, je vous laisse échanger pour voir la mesure dans laquelle cela peut être mis en place. M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Ce sera rapide parce que c'était pour revenir sur un point. Merci pour tous les éléments de réponse qui ont été donnés. Mais, il y a un point où les éléments de réponse sont inadéquats en ce qui concerne ce qui a été adopté au dernier CHSCT sur la question du télétravail, la prévention des TMS et la question des fauteuils. Nous sommes bien d'accord qu'il n'y a pas d'obligation pour la Ville de Paris ni pour la DDCT de fournir des fauteuils aux agent-es en télétravail. Il n'y a aucun débat là-dessus. Mais une chose est possible. C'était l'objet de la motion adoptée. Vous pouvez la retrouver à la page 34 du document préparatoire à ce CHSCT. Les agent-es qui sont en télétravail peuvent avoir un fauteuil sur certificat médical, sur préconisation médicale, qui peut être réalisée par la médecine préventive. Mais les agent-es ne le savent pas. Vous interrogez dans un service celle et ceux qui savent cela... Si cela se trouve, des agent-es sont en souffrance actuellement – qui font du télétravail, et qui télétravaillent dans de mauvaises conditions, mais qui continuent quand même à télétravailler – et ne savent pas qu'ils et elles peuvent avoir cela. Et, ce qu'il est possible de faire et ce qui ne dépend pas du niveau central, ce que la DDCT peut faire – point sur lequel éventuellement nous aimerions bien avoir une réponse – c'est une information faite aux agent-es. L'information est assez simple à faire : il suffit de faire sur l'intranet de la DDCT un petit article qui informe les agent-es de pouvoir aller voir la Médecine préventive en cas de mauvaises conditions de télétravail. Si la Médecine préventive le constate, un certificat médical peut être délivré. Dans ce cas, la Ville sera évidemment prête à faire cela. En l'occurrence, nous en avons discuté longuement la dernière fois. C'est vraiment de la prévention parce que nous savons bien que les mauvaises postures favorisent des TMS plusieurs années après. C'est, par conséquent, maintenant qu'il faut faire la prévention, même s'il eût presque fallu le faire avant. C'est maintenant qu'il faut le faire dans la mesure où nous allons entrer dans une phase de télétravail, nous pouvons l'espérer, de longue durée si nous sortons de la crise sanitaire. Il y a vraiment un enjeu de prévention sanitaire qui est important. Il avait été souligné à l'unanimité des membres du CHSCT. Et, nous aimerions bien avoir une réponse de la Ville sur cette question. Nous avons bien compris qu'il ne s'agit pas d'une obligation légale de la Ville. En revanche, cela ne dépend pas non plus du niveau central : c'est une question de communication vis-à-vis des agent-es qui est un souci assez largement partagé, je crois, à la DDCT.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : C'était juste pour préciser sur le budget qui est proposé. Nous sommes bien d'accord que c'est du prévisionnel. Comme tout prévisionnel, il peut évoluer au cours du temps.

Sinon, j'ai bien retenu, Mme la Présidente, que vous nous invitez à avancer sur ces questions d'études autour des charges mentales et charges émotionnelles dans certains métiers à prédominance féminine dans votre Direction. Je trouve cela bien que nous puissions avancer ensemble sur cela.

Enfin, j'ai bien intégré les 5.000 € en plus sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Nous verrons un peu la manière dont cela peut se mettre en place. Mais, étant donné que vous parlez d'un nouveau style de théâtre participatif pour les addictions, sachez que nous sommes tout à fait prêt-es à faire du théâtre participatif sur les questions de prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la DDCT. En tout cas, Mme CALMELS, vous pouvez avoir notre apport.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je vais juste revenir sur l'histoire des relais de prévention, et de façon plus globale sur la communication. Nous voyons que c'est quand même un nœud sur différents problèmes. Nous en avons discuté notamment en commission sur les vêtements de travail des ALG, à propos de la manière de faire redescendre l'information au plus près des agent-es pour que les réponses soient données. Ici, c'est un peu le même principe. Vous nous dites que vous avez donné ces informations. Je suis quand même un peu sceptique sur le fait que ce soit redescendu jusqu'à chaque agent-e de la DDCT. C'est toujours le même problème. Comment part-on de la DDCT pour faire redescendre dans les Directions générales des services ou d'établissements pour les MVAC ou les EDL, et même en central ? Et, comment fait-on en sorte que chaque agent-e au plus près du terrain, même catégorisé-e, peut avoir l'information et se positionner sur ces postes ? D'autant plus que vous parlez des charges de temps. C'est intéressant et je pense que cela pourrait intéresser des collègues. C'est pour cela qu'il faut vraiment travailler sur cette communication. Cela rejoint un petit peu ce qu'a dit M. CALARET tout à l'heure sur l'histoire de faire une note afin de prévenir les collègues de cette possibilité pour faire en sorte de ne pas travailler dans de mauvaises conditions. Là, nous sommes vraiment dans de la prévention. C'est vraiment le cœur du problème. Il faut vraiment que nous améliorions notre communication sur la prévention.

De façon plus générale, pour rebondir sur ce qu'a exprimé Mme DESCOMBES tout à l'heure, Mme la Présidente, vous nous avez dit que vous avez été interpellée jeudi, mais que vous n'avez pas encore répondu. Je vous avoue que vous êtes celle qui nous répond le plus rapidement. Nous n'allons pas vous en tenir rigueur. Je pense à tous les autres services de la DDCT, à l'administration à qui nous n'arrêtons pas d'envoyer des mels sur différentes problématiques. Il nous faut attendre une semaine, deux semaines, voire relancer pour obtenir une réponse. À un moment donné, si nous voulons que les sujets avancent, il faut effectivement que nous soyons proactifs/ives. Vous soulignez que nous le sommes. Nous attendons aussi de l'autre côté que la DDCT le soit.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Je vais être bref. En plus de partager mon point de vue avec mes collègues, je voudrais aussi savoir si nous pouvions avoir un genre de répartition des sommes allouées pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, concernant les différents projets de lutte contre ces violences, et avoir des détails sur les actions menées avec ce budget.

M. TCHÉKÉMIAN : M. CASSIUS, étant donné que nous avons un point spécifique sur les violences sexuelles et sexistes la semaine prochaine avec Marie LAHAYE, nous gardons votre question pour le 31 mars : cela vous convient-il ?

M. CASSIUS (UNSA) : Entendu. Cela va prendre un peu de temps, j'imagine.

M. TCHÉKÉMIAN : Sur les fauteuils, à propos de la remarque de M. CALARET, nous avons pris bonne note comme la dernière fois de votre remarque et de votre vœu. Nous allons faire remonter cela à la DRH pour que cela soit de nouveau examiné. Mais, je reste dans la logique d'une politique identique à l'échelle de la Ville sans déséquilibre entre les Directions. Nous allons faire remonter ce point avec les remarques que vous avez portées. Évidemment, cela sera étudié au niveau central. Je vous invite également, de votre côté, en tant que représentant-e, de le faire porter au niveau central.

Ensuite, il y avait la communication autour de diverses actions de prévention. C'est un point sur lequel évidemment nous sommes particulièrement attentifs/ives. Nous allons voir la manière dont nous pouvons avancer un peu plus de ce point.

Il y avait d'autres points complémentaires sur le budget prévisionnel.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous confirmons qu'il s'agit bien d'un budget prévisionnel. Je crois que nous avons fait le tour des questions. Je tiens à vous remercier pour ces échanges riches sur ce sujet de la prévention. Il nous restera à revenir vers vous sur la communication et sur les relais de prévention. J'allais oublier les lieux et le lien avec la DRH sur la question des fauteuils adaptés. Il vous faut une réponse écrite ?

[tchat de M^{me} ALBERT (SAS) : il faut une réponse écrite de la DDCT sur la délibération fauteuil voté par le CHSCT]

M^{me} VALADIER (SAS) : C'est comme cela normalement. Normalement, pour chaque délibération, chaque avis donné par le CHSCT doit obtenir une réponse sous deux mois, d'après le décret. Cela se fait en central. Vous nous invitez, M. TCHÉKÉMIAN, à nous reporter au central ; nous vous invitons également à vous reporter au central pour savoir les modalités sur ce sujet.

M. TCHÉKÉMIAN : D'accord.

M^{me} la PRÉSIDENTE : D'accord. Bien noté. Tout d'abord, il y avait le scénario du plan de visite initial proposé. Il y a eu des amendements proposés par M^{me} VALADIER. Qui est contre ces propositions qui mettraient à jour le plan de visites ? Qui serait contre les amendements proposés par M^{me} VALADIER sur ce plan de visites ? Après, nous passerons au vote, ceci afin de savoir le scénario sur lequel nous votons. Je laisse M^{me} CALMELS nous redonner la liste des sites pour que nous soyons sûrs que nous avons bien compris votre proposition, M^{me} VALADIER.

M^{me} CALMELS : Le programme 2022 de visites CHSCT en plus de la Mairie du 5^{ème}, il y aura la mairie du 13^{ème}, la MVAC 10, le SRH ou le BRSF.

M^{me} VALADIER (SAS) : Le tout, les deux.

M^{me} CALMELS : Et le Centre d'appels. Sommes-nous d'accord ? Est-ce bien cela ?

M^{me} VALADIER (SAS) : Voilà. C'est cela.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous enlevons la MVAC 18. Je ne vois pas d'opposition. Je vous propose d'ouvrir le vote sur ce scénario. M^{me} GUYENNE-CORDON.

Vote sur l'adoption du programme des visites CHSCT 2022

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
Sans appartenance syndicale		3		
UNSA				

UCP		1		
CFDT				
SUPAP FSU		1		
CFTC				
Nombre de voix		5		

Mme GUYENNE-CORDON : Le programme des visites CHSCT est adopté à l'unanimité.

Mme la PRÉSIDENTE : Maintenant, nous allons passer au vote du programme de prévention 2022.

Vote sur l'adoption du programme de prévention 2022

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
Sans appartenance syndicale				3
UNSA				
UCP		1		
CFDT				
SUPAP FSU				1
CFTC				
Nombre de voix		1		4

Mme GUYENNE-CORDON : L'avis sur le programme de prévention 2022 est réputé donné.

6. Rapport sur la visite de la MISST à la mairie du 13^{ème} arrondissement

Mme la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 6 qui concerne le rapport sur la visite de la MISST à mairie du 13^{ème} arrondissement. Je rappelle que nous avons un CHSCT avec de nombreux points. Je vous demande d'être le plus concis possible dans vos présentations sur ce rapport de visite.

Avant de passer la parole à la MISST et à la mairie du 13^{ème} arrondissement, je tiens à indiquer au sujet de la ventilation, sujet abordé dans tous les rapports de la MISST, qu'un plan de ventilation est en cours au sein de la Ville. Il a pour objectif d'auditer les installations et de les mettre en conformité.

L'audit permettra pour chaque bâtiment, pièce par pièce, de définir le taux de concentration en CO² selon l'usage, le nombre d'occupant-es, la superficie et le type d'aération. Ces audits

en cours au sein de la Direction vont permettre de définir de nouvelles jauges d'usage, et des mesures organisationnelles si l'installation n'est pas conforme. En parallèle, la DCPA interviendra pour la remise à niveau des installations. Une présentation en CHSCT sera faite prochainement sur cette thématique précise de la ventilation.

Je vais inviter Christine MONDI, de la MISST, à nous présenter le rapport de contre-visite ainsi que les mesures immédiates émises à la suite de l'inspection.

M^{me} MONDI : Je vais vous présenter le rapport de la contre-visite de la mairie du 13^{ème} arrondissement. Je m'y suis rendue avec ma collègue, Mme BARDOT, le 14 septembre dernier. L'objectif de cette contre-visite était de vérifier les suites données aux propositions qui ont été formulées lors de l'inspection initiative en 2019, soit à peu près deux ans auparavant.

Au cours de cette contre-visite, nous avons également constaté quatre situations qui pouvaient présenter un risque particulièrement grave pour les agent-es. Nous avons, ce faisant, été amenées à notifier 4 mesures immédiates afin que des mesures urgentes soient mises en œuvre pour réduire ces risques.

Je vais vous présenter rapidement ces mesures immédiates avant de passer au bilan plus général de cette contre-visite. La première mesure concernait les installations électriques. Ces installations sont vérifiées annuellement, mais le suivi des levées de non-conformité n'était pas correctement effectué. Le dernier rapport de contrôle réalisé en juin 2021 indiquait, en effet, près de 156 non-conformités, dont de nombreuses récurrentes, et un nombre en augmentation par rapport au rapport consulté lors de l'inspection initiale. Notre mesure initiale proposait de lever très rapidement les non-conformités les plus urgentes, celles pouvant entraîner des risques de choc électrique pour les agent-es, dans l'attente évidemment de travaux plus complets programmés par la mairie courant 2022.

La deuxième mesure immédiate concernait l'éclairage de sécurité en sous-sol où se situe notamment des réserves de consommables, ainsi qu'un poste fixe pour le service de reprographie. Les agent-es sont amenés à y descendre régulièrement. Il manquait des blocs d'éclairage pour assurer une évacuation en sécurité en cas d'incendie dans les couloirs de ce sous-sol.

Les deux dernières mesures immédiates concernent le risque d'exposition au coronavirus. Les dysfonctionnements qui avaient été relevés par la MISST en 2019 sur les installations de ventilation n'avaient pas été levés. Or, dans le contexte épidémique, l'absence de ventilation dans des espaces clos où le masque n'était pas porté est un facteur de risque, et nous avons mis l'accent notamment sur les locaux de restauration qui présentent un risque particulier. Dans le contexte actuel, cela a été dit à plusieurs reprises. Évidemment, la vigilance reste de mise notamment avec l'absence d'obligation du port de masque étendue à l'ensemble des locaux.

Les situations où les locaux sont mal ventilés doivent être évaluées. Mais, vous l'avez rappelé, un plan d'action est en cours à la DDCT sur ce sujet.

Outre ces quatre mesures immédiates, le bilan général de la contre-visite a permis de constater que, sur les 34 propositions formulées initialement, 9 ont été mises en œuvre, 8 étaient en cours ou partiellement engagées, 15 n'étaient pas suivies d'effet et 2 propositions sont devenues sans objet ou n'ont pas été vérifiées.

Sans être exhaustive, je vais m'attacher à vous décrire les points principaux qui concernaient les installations bâtementaires, les postes de travail et les équipements.

Pour ce qui concerne les installations bâtementaires, une réorganisation importante des locaux est prévue à l'horizon 2025 au sein de la mairie du 13^{ème} arrondissement, dans le cadre du schéma fonctionnel immobilier. Cette réorganisation concernera de nombreux services, en

particulier l'accueil, la reprographie, l'état-civil et les locaux des ALG. Pour répondre à nos propositions, des aménagements transitoires ont été néanmoins apportés aux bureaux des ALG et des agent·es de la DPMP pour qu'ils et elles puissent avoir accès à des locaux de plus grande surface et mieux aérés. Par ailleurs, les murs des vestiaires des agent·es de la DILT situés en sous-sol et touchés par de la moisissure ont été assainis et repeints. Afin de répondre à la problématique du travail isolé pour le poste de reprographie situé en sous-sol, là aussi des mesures organisationnelles ont été prises. Un nouveau dispositif d'alerte que nous avons pu tester a été mis en place. Ce poste sera néanmoins transféré au rez-de-chaussée dans le cadre du schéma fonctionnel immobilier afin d'apporter une solution pérenne à la problématique du travail isolé. Et, de permettre également de meilleures conditions d'aération et d'assainissement de l'air dans ce local.

Pour ce qui concerne le service accueil, les espaces de travail et de circulation ainsi que les vestiaires des femmes de l'accueil de la DPMP restent quant à eux toujours très exigus, dans l'attente de la réorganisation des locaux.

Enfin, pour ce qui concerne l'aménagement des postes de travail et les équipements, les cartons d'archives à destination du tribunal d'instance ont été évacués. Le bureau en back-office de l'état-civil reste cependant particulièrement dense. Le local annexe de la salle des fêtes a été rangé de manière à limiter le stockage en hauteur, mais il reste très encombré. Cela peut gêner les manutentions des matériels utilisés fréquemment comme les tables et les chaises.

Enfin, pour ce qui concerne la livraison des consommables et qui avait fait l'objet d'une mesure immédiate lors de l'inspection initiale, une nouvelle organisation a été mise en place. Les produits sont directement livrés en sous-sol par le livreur qui utilise son propre matériel. Pour rappel, le transpalette électrique utilisé par la mairie lors de l'inspection initiale n'était pas adapté pour les sols pentus avec un risque d'écrasement pour les agent·es. Il faudra néanmoins établir un protocole de sécurité avec les entreprises en charge de ces livraisons pour définir les actions de prévention, pour éviter les risques liés à la co-activité.

Voilà pour les points principaux que je souhaitais souligner. Je reste à votre disposition s'il y a des questions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup, Mme MONDI, pour cet exposé très clair. Je vous invite à prendre la parole, si vous avez des remarques. M. ROBERT sera là pour répondre aux interrogations. Je vais d'abord laisser la parole aux représentant·es. Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci beaucoup pour cet exposé.

Première chose. Nous voyons que la problématique de la ventilation, vous l'avez souligné, ne concerne pas seulement la mairie du 13^{ème} arrondissement, et même pas seulement la DDCT. Nous l'avons vu lors de la période COVID : de gros manquements ont été relevés au sein de la Ville de Paris, avec une nécessité légitime d'y remédier. Nous espérons que cela va être fait très rapidement. Mais je pense que nous y reviendrons, notamment pour le temps de restauration dans les locaux sociaux. C'est un sujet qui est tout à fait prégnant et qui existe actuellement.

Je voulais quand même souligner quelque chose qui pose question. Nous avons nos visites CHSCT. Nous faisons des préconisations. Nous sommes sur les conditions de travail. Nous avons aussi les suivis avec nos commissions pour savoir la manière dont cela évolue auprès des services, nos préconisations. Là, nous sommes quand même dans de la réglementation. Entre visite et contre-visite, tout n'a pas été fait, cela pose quand même question. Je pense qu'il y a peut-être un petit rappel à faire et pas seulement à la mairie du 13^{ème} arrondissement. Nous pensons à tous les sites de la DDCT. Quand la MISST intervient sur un site et qu'elle

dit que telle chose ne va pas et que la situation doit être réglée, nous ne devons pas attendre trois, quatre mois, un an ou deux ans pour que cela soit réglé. La réponse réglementaire doit être assez immédiate.

Nous parlions tout à l'heure de communication. Vous voyez, M. TCHÉKÉMIAN, nous allons vous faire faire des notes sur beaucoup de choses. Je pense que c'est quelque chose qu'il faut rappeler auprès des services parce que c'est important. Cela est effectivement de la responsabilité de l'employeur, et cela est surtout de la responsabilité sur site. Très concrètement, cela engage aussi la responsabilité des personnes responsables de la sécurité. À un moment donné, il faut que les choses soient faites.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres prises de parole sur ce sujet ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Pour la MISST, je n'ai pas bien compris la problématique des vestiaires. Excusez-moi, j'ai une sorte d'idée fixe ces temps-ci. Est-ce qu'il n'y a aucune possibilité de réaménagement ou d'avancer là-dessus ? Juste revenir là-dessus, si cela ne vous dérange pas.

M^{me} MONDI : Juste peut-être pour éclaircir mes propos. Le schéma fonctionnel immobilier est à l'horizon 2025, date où les travaux seront réalisés. J'ai bien compris – M. ROBERT précisera – que dans ce service, normalement, sont bien prévus une réorganisation et un aménagement pour qu'un espace plus grand leur soit dédié. Mais, le jour de la contre-visite effectivement il n'y avait pas eu de solution transitoire, comme cela put être trouvé pour, par exemple, le bureau des ALG. Les ALG avaient eu accès à une autre salle en plus. Des solutions transitoires ont été trouvées pour certains services, mais pour le service d'accueil, il n'y en avait pas.

Je laisse M. ROBERT détailler peut-être pour l'avenir.

M. ROBERT : Je confirme, s'agissant du service d'accueil, qu'il va être impacté très positivement par le futur schéma immobilier. L'accueil va déménager dans la partie front office actuelle de l'état-civil. Il va, par conséquent, gagner beaucoup de m². Aujourd'hui, dans les locaux occupés par l'accueil, nous avons aussi les locaux de la DPMP. Et nous avons des locaux techniques qui vont disparaître.

On souhaite travailler avec nos collègues de la SET, de la Section événementielle et travaux, qui ont l'habitude depuis quelques années de réaliser des schémas fonctionnels immobiliers de mairie. La SET a très souvent de bonnes idées pour rationaliser, pour optimiser les espaces. Et, surtout, elle travaille vraiment en direct avec les chef·fes de service et les agent·es. Elle les écoute beaucoup et fait des propositions en fonction des recueils de doléances transmis par les services. J'ai eu l'occasion dans mes fonctions précédentes de DGS dans le 10^{ème} ou dans le 19^{ème} de travailler avec la SET. Je crois que les agent·es de ces deux mairies, dont j'ai été DGS, étaient plutôt content·es des travaux qui ont été réalisés.

S'agissant de la ventilation, je ne peux que partager le diagnostic qui a été fait par la MISST, c'est-à-dire que nous avons beaucoup de retards. Je suis très content que nous ayons eu une présentation par la DCPA la semaine dernière en réunion de DGS du plan d'action prévu par cette Direction, même s'il nous a quand même été dit qu'il y avait, je crois, 2.000 sites à visiter, à expertiser. Pour l'instant, nous avons 1 mairie sur 17 qui a été expertisée : il s'agit de la mairie du 11^{ème} arrondissement. Si j'ai bien compris, expertiser une mairie représente environ une journée. Ce n'est pas très long. Ce n'est pas très invasif pour le public et les agent·es. Mais encore faut-il, comme le soulignent les représentant·es des organisations

syndicales, que ces expertises et leurs conclusions soient suivies d'effet. Je ne vous cache pas, en tant que DGS, que lorsqu'on me dit – qu'il s'agisse de la MISST ou de la DCPA – : cela ne va pas, il ne faut pas mettre d'agent-es parce que ce n'est pas aux normes au niveau de l'aération, au niveau ventilation et assainissement, je dis : je veux bien ; mais où puis-je mettre ces agent-es ? Il y a un vrai problème de places. Nous avons l'occasion de faire un schéma fonctionnel immobilier en occupant des locaux qui aujourd'hui sont vacants, à savoir l'ancien tribunal d'instance, l'ancien Croq'pouce, l'ancien logement de fonction du DGS dans une moindre mesure. Mais, c'est plutôt du côté des élu-es que nous allons pouvoir débloquent quelques bureaux. C'est vrai que l'objectif est de finaliser tout cela avant la fin de la mandature, c'est-à-dire fin 2025 si possible.

J'invite la MISST et les organisations syndicales à venir visiter la mairie du 13^{ème} arrondissement une fois que tout cela sera fait. Sur les vestiaires des agent-es de ménage, parce que je crois que cela a été aussi une question soulevée par la MISST, le fait comme cela a été dit de déplacer notre atelier de reprographie du sous-sol au rez-de-chaussée va nous faire gagner des m² au sous-sol. Ils devraient nous permettre d'étendre un peu les vestiaires des agent-es de ménage.

Sur les non-conformités électriques, nous y travaillons avec la SLA. Je ne vous cache pas que mon petit souci, depuis que j'ai pris mon poste ici, porte sur le fait que je n'ai plus de cadre technique actuellement. C'est compliqué, ce faisant, de suivre ces questions, d'autant qu'il y en a un certain nombre d'autres qui sont venus se greffer sur nos préoccupations quotidiennes. Mais nous travaillons sur les non-conformités techniques.

Concernant les blocs autonomes d'éclairage de secours, – j'ai eu l'occasion de le dire à la MISST – cela m'a beaucoup surpris parce que cela n'avait pas été relevé par la commission de sécurité de la préfecture quand elle est passée. Nous avons également mis la SLA sur le traitement de cette question qui n'est pas en soi très compliquée, ce qui ne suppose pas des investissements énormes pour régler ce petit problème.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup pour ces réponses très précises. M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : À propos de l'intervention du DGS de la mairie du 13^{ème}, je voudrais attirer l'attention sur les risques climatiques et le bienfait d'avoir remonté la reprographie du sous-sol au rez-de-chaussée pour les agent-es pour qui cela est plus agréable de travailler. Mais il y a toujours le risque d'inondation. De la place d'Italie qui est un peu en hauteur, nous ne sommes pas gênés par la Seine, mais il y a toujours un risque de forts orages qui, par ruissellement, peuvent inonder la cave de cette mairie. Voilà le point de vue que je voulais ajouter.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vois qu'il n'y a plus de tour de parole. Je vous remercie chacune et chacun pour ces éléments. Je rappelle notre attachement à faire en sorte collectivement que toutes ces préconisations soient mises en place le plus rapidement possible comme l'a rappelé Mme VALADIER. Nous reviendrons, comme cela a été dit, ultérieurement sur la question du plan ventilation.

4. Installation de COMEDEC

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose, étant donné que les équipes de la DILT nous ont rejoint·es, de revenir au point 4 de l'ordre du jour qui concerne l'installation de l'équipe COMEDEC (communication électronique des données de l'état-civil) à Bédier. Comme vous le savez, ces équipes sont amenées à s'installer sur les locaux de Bédier-Oudiné. Pour ma part, je suis vraiment très attachée à ce que les équipes qui vont faire l'objet de ce déménagement puissent avoir de bonnes conditions de travail, et qu'elles puissent au maximum être associées dans l'aménagement et les différents équipements pour ces nouveaux bâtiments, avec un suivi particulier aussi lors du déménagement pour que ce déménagement puisse se faire dans les meilleures conditions et que nous puissions avoir un confort maximal dans les nouveaux espaces de travail pour tous les agents et les agentes. Je donne la parole à Suzanne CORONEL, la cheffe du Service d'appui aux mairies d'arrondissement (SAMA), pour vous présenter le travail réalisé sur ce point.

M^{me} CORONEL : L'équipe COMEDEC est une équipe qui a été créée récemment puisqu'elle date du printemps 2018. Elle a d'abord été logée provisoirement à la mairie du 3^{ème} arrondissement. Au moment de la création de Paris Centre, elle a dû être déménagée et installée de façon temporaire au 103 avenue de France, au 1^{er} étage.

Maintenant, elle va à nouveau déménager pour regagner des locaux qui seront ses locaux définitifs à la porte d'Ivry dans le 13^{ème} arrondissement à Bédier Ouest. L'emménagement est prévu courant avril ou début mai. Mais, je pense que la DILT pourra nous préciser un peu le calendrier. Cela va intervenir prochainement.

Il va se faire en deux temps. Il y aura une première installation provisoire et les locaux définitifs seront ceux qui seront libérés par Facil'Familles en 2023, mais qui sont exactement au même étage et à proximité des locaux qui vont être occupés prochainement.

Dans la fiche qui vous a été donnée, vous avez un certain nombre d'informations, et vous avez les plans. Les agent·es ont été informé·es : il y a eu deux réunions avec l'équipe ; le site a été visité avec les agent·es. Nous sommes bien sûr à l'écoute des différentes remontées qu'ils ou elles pourraient nous faire connaître. Les locaux qui sont proposés sont de surface tout à fait équivalente, même un petit peu plus grands. Le site offre toutes les garanties en matière de prestations. Il y a même des prestations supplémentaires que l'équipe n'avait pas au 103 avenue de France.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que les représentantes de la DILT souhaitent ajouter quelque chose ?

M^{me} SERFATI : Je suis la cheffe du service aménagement de la DILT. Je viens compléter parce qu'effectivement nous avons été sollicitées par la DDCT pour avoir une date de transfert. Pour contextualiser de nouveau rapidement, ce relogement répond à un double objectif qui était le relogement pérenne des équipes de COMEDEC d'une part, et d'autre part l'installation des équipes de la nouvelle Direction de la transition écologique et du climat (DTEC) dans les espaces libérés par COMEDEC. C'est pour cela que nous avons émis le souhait d'un déménagement en avril.

Nous avons dû travailler un peu plus finement d'une part sur le site de Bédier Ouest, sur les aménagements en place et le relogement des équipes qui sont actuellement sur le plateau R+3. Certaines occupaient une partie des futurs plateaux de COMEDEC. D'autre part, pour affiner les besoins et les effectifs qui arrivaient à la nouvelle Direction de la transition écologique et du climat. Ce relogement n'aura vraisemblablement pas lieu en avril puisque nous ne l'avons

pas encore planifié. Mais, nous serions en mesure de le planifier très rapidement si tous les signaux étaient au vert. Je pense aujourd'hui qu'il pourrait avoir lieu pendant la deuxième quinzaine du mois de mai.

Bien entendu, nous travaillerons avec les équipes de la DDCT pour le planifier, anticiper, prendre en compte toutes les contraintes.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que les représentant-es souhaitent s'exprimer sur ce sujet ?
Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Il faut quand même que nous nous rappelions que COMEDEC est une équipe – nous l'avons visitée après la pandémie, en septembre 2020 – composée de personnes qui sont dans des situations de santé un peu compliquées ; du moins, pour beaucoup, elles étaient venues de la Préfecture et exemptées de voirie. Nous avons suivi leurs parcours depuis le début.

Ce faisant, ce n'est pas un déménagement que nous allons faire... Vous nous dites que les agent-es ne savent pas vraiment quand aura lieu le déménagement. Deuxième quinzaine de mai. C'est bien... Je pense qu'en matière de préparation pour les agent-es, c'est déjà un petit peu problématique d'avoir ces calendriers non fixés en amont, pas bien préparés.

Nous entendons qu'il y a une volonté politique de mettre la DTEC ici. Mais, du coup, il faut enlever les gens. Mais les gens ne sont pas juste des pions. Véritablement, il faut faire attention à l'humain. Nous y sommes très attentifs et attentives. Ce service est transféré à Bédier, mais pas dans les locaux dans lesquels il restera de façon pérenne. Les agent-es vont encore subir un deuxième déménagement l'année d'après. Cela est problématique pour nous. C'est pour cela que, quand vous nous aviez proposé de faire la visite CHSCT de COMEDEC cette année, nous ne voyons pas l'intérêt d'aller visiter un lieu dans lequel l'équipe ne va pas rester. À un moment donné, de toute façon, je pense que nous pourrons très certainement, en tant que mandaté-es CHSCT, les uns, les unes et les autres, aller sur site pour rencontrer nos collègues. Le mieux serait quand même que nous visitions quelque chose qui sera la finalité.

En matière de prise en charge, vous nous dites que tout le déménagement de cette équipe va se faire sur un temps court de deux jours. Quid des agent-es pendant ces deux jours ? Nous supposons et nous espérons qu'ils et elles vont être placées en ASA (autorisation spéciale d'absence), histoire de digérer un petit peu tout cela. J'imagine, concrètement, qu'ils et elles ne vont pas faire les cartons. Tout va être fait par les prestataires de déménagement. Je le suppose, mais vous allez nous le dire.

Nous savons que c'est la deuxième quinzaine de mai, mais nous n'en sommes pas sûres parce que cela dépend du départ de Facil'Familles, le moment auquel ce service va être encore transbahuté. À un moment donné, les agent-es devront être informé-es et pas un mois ou deux mois avant. Pour la tranquillité des collègues, cela nous paraît important.

Je reviens sur ce que vous mettez dans votre document : « Les agent-es de l'équipe COMEDEC travaillent sur écran toute la journée. Pour limiter la fatigue visuelle et les TMS, les agent-es bénéficieront d'un espace détente isolé des autres bureaux pour leur permettre de se reposer ». Comme quoi, il y a une réalité derrière cela. Nous le disons, de toute façon. Le travail sur écran génère une problématique de santé. Ce faisant, il faut faire quelque chose. C'est bien, il y a un espace détente. C'est comme partout. Il peut y avoir autant d'espaces détente que nous le voulons. Ensuite, il faut que les agent-es aient la possibilité de prendre ce temps. Nous savons très concrètement dans les services que ce n'est pas bien vu de prendre du temps de repos. « Tu as vu, il ou elle prend tant de temps ». La responsable de service va venir vous dire qu'il faut s'y remettre.

Vous voyez, il y a des choses comme cela qui doivent être cadrées. C'est pour cela que nous sommes pour cette demande de sujétion qui est concrète. Si un·e agent·e travaille sur un écran, cela va abîmer sa santé au niveau visuel. Ce faisant, nous mettons en place une sujétion particulière qui permet de diminuer, si ce n'est neutraliser, les effets du travail sur écran, et de permettre de travailler moins par semaine. Je reviens sur ce que nous avons dit, mais je pense que cela est important. En plus, vous le notez vous-mêmes. Par conséquent, vous êtes bien en accord avec ce que nous constatons. À un moment donné, quelque chose doit s'appliquer concrètement pour les collègues de COMEDDEC, mais aussi pour tous/tes les collègues qui travaillent sur écran à la DDCT et à la Ville.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne vois pas d'autres prises de parole. Je laisse la parole à Mme CORONEL pour la réponse.

M^{me} CORONEL : Je vais peut-être répondre sur les plans. C'est vrai que les agent·es ne connaissent pas la date précise du déménagement, mais les plans ont été travaillés avec elles et eux. Les installations dans les futurs locaux ont été vues avec les agent·es qui savent le bureau dans lequel ils et elles seront affecté·es et avec quel·les collègues.

Sur le déménagement proprement dit, étant donné qu'il s'agit d'un travail uniquement sur écran, les agent·es ont leurs affaires personnelles, mais elles sont assez limitées. Il n'y a pas vraiment de mise en carton. C'est surtout du matériel informatique qui doit être déplacé par la DSIN (Direction des systèmes de l'information et du numérique) ; la DILT s'occupera du mobilier. Effectivement, il y a deux jours de déménagement de prévus, deux jours pendant lesquels les agent·es ne seront pas sur site puisqu'ils et elles ne pourront pas travailler.

Quant à l'espace détente, il existe déjà au 103 avenue de France. C'était une volonté de garder les mêmes conditions de travail pour que les agent·es qui font des pauses régulières tout au long de la journée puissent continuer à les faire. Mais la DILT pourrait peut-être préciser les conditions du déménagement.

M^{me} SERFATI : Oui, j'ai bien entendu votre remarque sur la préparation du déménagement. D'où le fait que cela ne nous semble pas absolument réalisable au mois d'avril, quand bien même nous aurions pu avancer avec tous les acteurs concernés, cela nous laisse un délai de deux mois pour préparer au mieux. Ce faisant, au plus tôt, ce serait la deuxième quinzaine de mai. Cela nous laisse le temps de prendre des rendez-vous sur site avec les prestataires pour délimiter très exactement le périmètre des prestations sur lesquelles ils vont nous faire des devis. C'est aussi une suggestion, c'est-à-dire que cette date de deuxième quinzaine de mai – je ne sais pas s'il y a des contraintes spécifiques avec l'équipe – nous laisse le temps de bien préparer et d'avoir le temps pour chacun de se retourner, et de préparer ses affaires.

Évidemment, les prestations que nous demanderons aux déménageurs seront fonction des besoins spécifiques de ces équipes ou pour le fonctionnement du service.

Un petit point sur le rapprochement parce que je précise quand même que les bureaux seront implantés sur deux ailes de Bédier Ouest. La majorité des équipes ne va pas être déplacée de nouveau. L'idée est de regrouper celles et ceux qui seront sur une autre aile. Il y a un second mouvement, j'en conviens, ce n'est pas le plus confortable. Mais, ce second mouvement permettra de répondre à un besoin de fonctionnement, de rapprochement des équipes, et de desserrement également ce qui permettra de travailler peut-être plus finalement en fonction des besoins, de ce que nous aurons constaté depuis la période d'installation.

Je ne suis pas en mesure de vous dire aujourd'hui le moment auquel les équipes du centre de compétences Facil'Familles déménageront puisque cela répond pour elles à un autre besoin fonctionnel. En fait, il s'agit d'une série de mouvements générés par des réorganisations au

sein de la collectivité, et pour lesquelles nous essayons d'offrir la meilleure réponse en matière de besoin fonctionnel. Mais, il y a trop de calendriers interdépendants. Je ne suis pas en mesure de vous le dire aujourd'hui. Je peux vous dire que le second mouvement COMEDEC sera limité. La majeure partie des équipes restera sur les m² qui leur ont été affectés lors de ce premier mouvement. Peut-être que vous aurez des questions ou des demandes de précisions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. FAIRFORT.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : J'avais juste une question par rapport au site actuel et le nouveau site. Je vois qu'il y a quand même une réduction de presque 10 postes de travail, mais avec des espaces de détente plus grands. Ce faisant, nous avons réduit le nombre de postes de travail en réduisant – je ne sais pas – le nombre d'agent·es pour un espace de détente plus grand, visiblement. Sur les 28 postes de l'ancien site, que sont devenus les agent·es qui étaient sur ces postes ? Étaient-ce des postes de travail vides ? Sur cette partie, ce n'est pas trop clair pour moi. Pouvez-vous m'éclairer là-dessus ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Quand nous disons que les agent·es ne seront pas là pendant les deux jours du déménagement, où seront-ils et elles ? À priori, nous avons cru comprendre que le travail des collègues ne pouvait pas se faire en télétravail au regard de leurs tâches. Est-ce qu'ils et elles peuvent – comme nous le proposons – être en ASA pendant ces deux jours ? Nous vous remercions, Mme SERFATI, de votre honnêteté quelque part sur le fait que vous gérez des absurdités de calendrier qui ne sont pas nouvelles. Les déménagements réguliers des agent·es lors de restructurations multiples et variées représentent de plus en plus un fonctionnement de la Ville de Paris auquel les un·es et les autres essayent de s'adapter au mieux pour éviter le pire aux collègues. Nous entendons, par conséquent, votre remarque. C'est bien pour cela que nous étions une fois de plus inquiet·es quand il s'agit en plus de collègues qui ont besoin d'être particulièrement pris en compte. Mais, je ne sais pas si un jour la Ville arrêtera de faire déménager les gens assez régulièrement, ou aura de très bons tableaux Excel pour avoir de très bons programmes où tout s'emboîte bien. Mais le problème qui se pose là, c'est l'humain dont on parlait tout à l'heure. Encore une fois, en matière de risques pour les agent·es, ces fonctionnements ne sont pas bons pour leur bien-être.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme CORONEL, je vous laisse répondre sur les effectifs.

M^{me} CORONEL : Sur les effectifs, effectivement, il y a plus de postes actuellement de travail au 103 qu'il n'y en aura à Bédier. Mais, il faut savoir que l'équipe COMEDEC au départ, quand elle s'est constituée, était composée de 18 agent·es. Nous avons prévu, quand nous nous sommes installés au 103, et parce que nous ne savions pas très bien à l'époque, étant donné que toutes les mairies n'étaient pas encore raccordées au système des notaires via COMEDEC, un effectif assez important pour faire face éventuellement à toutes les demandes. Au final, nous nous sommes rendu compte que nous arrivions à répondre dans des délais extrêmement courts avec une quarantaine d'agent·es. C'est ce qui explique effectivement que sur le site de Bédier le nombre de postes est légèrement inférieur à celui qui existe actuellement.

Pour répondre à la question de Mme VALADIER, effectivement, sur le déménagement, les agent·es seront plac·es en ASA puisque nous leur demandons de rester à leur domicile, et qu'ils et elles ne peuvent pas faire de télétravail.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Un petit point de vigilance, en effet, pour préciser le plus tôt possible aux agent·es les dates précises du déménagement. Je pense qu'il est très important que les agent·es puissent se préparer à ce déménagement et avoir un peu de visibilité, même si je comprends qu'il y a des contraintes importantes.

Je pense que plus nous donnerons de visibilité, moins ce sera gênant ou impactant pour les agent·es. Mais ce déménagement restera, vous l'avez souligné, impactant en effet. Je pense que la Ville fait au mieux pour éviter les déménagements multiples. Nous avons bien conscience des différents déménagements, notamment pour cette équipe. Il faut collectivement que nous veillions à ce que nous puissions réfléchir au mieux la gestion des locaux pour éviter au maximum ces déménagements qui ont toujours un impact.

Peut-être un dernier mot pour dire que nous espérons que ces locaux, qui sont plutôt d'une grande qualité, répondent aux attentes des agent·es en matière de confort de travail.

Je vous remercie pour ces éléments.

8. Point sur la situation des effectifs dans les MVAC et retour sur le droit d'alerte à la MVAC 7

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 8 puis nous regrouperons le point 7 et 10, comme échangé par mèl. Je vous propose de passer directement au point 8 sur la situation des effectifs MVAC.

C'est un premier point que nous faisons sur la situation des effectifs dans les MVAC. Comme je le disais tout à l'heure, j'ai à cœur que nous puissions travailler de manière plus approfondie sur la situation globale des MVAC, et, nous verrons, comme cela avait été demandé, sur la question des mairies d'arrondissement la manière dont nous procédons. En tout cas, que nous puissions assez rapidement engager ce travail sur l'ensemble des MVAC.

Pour ce point aujourd'hui à votre demande, nous revenons sur la situation des effectifs, mais aussi sur le droit d'alerte à la MVAC du 7^{ème}. Je suis bien consciente de la spécificité au sein des MVAC, établissements qui sont souvent avec de petits effectifs et un risque de travail isolé. Toutefois, nous essayons d'apporter un maximum de solutions pour éviter ce type de situations. Vous n'hésitez pas à nous alerter en cas de situation particulière, nous essayons d'y répondre chaque fois le mieux possible et nous continuerons.

Je donne la parole à Fabien GILLET sur ce sujet, mais aussi à Joséphine CALMELS.

M. GILLET : Vous aviez, en effet, souhaité faire un point sur les 16 MVAC du territoire parisien. Juste pour information, et dans un cadre un peu plus général, les MVAC ont été rattachées aux Directions générales des services en septembre 2021. À la suite de ce rattachement, nous avons informé l'ensemble des mairies d'arrondissement de leurs effectifs budgétaires à compter de janvier 2022, en intégrant les MVAC.

Comme vous avez pu le voir sur le document, en matière d'effectifs budgétaires uniquement MVAC, il s'agit de 61 postes auxquels nous ajoutons 6 sureffectifs, soit 67 postes. Nous avons ajouté à ces 67 postes actuellement 3 agent·es contractuel·les au sein des MVAC. Il s'agit là de l'aspect effectif budgétaire.

Ensuite, vous souhaitiez également un point sur les absences. Il ressort surtout de la comparaison que nous pouvons faire avec les jours moyens d'absence au niveau de la DDCCT en novembre 2021 qu'ils sont de 38 jours par agent·e, et de 28 jours par agent·e au niveau des MVAC.

Comme nous le disons régulièrement lors de la remise du Bilan social, lors du CT de décembre, nous nous apercevons qu'en ce qui concerne l'absence il y a quand même un certain nombre d'agent·es qui cumulent des absences, des maladies ordinaires ou des CLM (congé longue maladie), et ces agent·es impactent véritablement le nombre de jours moyens d'absence au sein des services.

Voilà les deux éléments sur lesquels vous souhaitiez des éléments complémentaires. Je laisse la parole à Joséphine CALMELS.

M^{me} CALMELS : Concernant le droit d'alerte de la MVAC du 7^{ème} que vous nous avez fait remonter le 10 janvier 2022, où vous nous alertiez sur le travail isolé au sein de cette MVAC et de la situation d'agent·es non formé·es à ces sites d'accueil pouvant générer une augmentation des comportements agressifs de la part du public reçu et un manque ou une absence de réactivité de soutien ou de secours : les suites proposées le 13 janvier que vous avez acceptées le 17 janvier ont été de mettre en place immédiatement les mesures permettant de supprimer le travail isolé en prévoyant la présence concomitante de deux personnes sur l'ensemble des plages d'ouverture de la MVAC, et en diffusant cette consigne à l'ensemble des Directions générales de services afin que la situation ne se renouvèle pas, de préciser aux agent·es venant en renfort les missions attendues pour un primo-accueil en rédigeant un descriptif d'activités, d'éviter tout quiproquo en informant les associations de la situation particulière de l'accueil, et de s'assurer que les modalités de signalement en cas d'accident sont connues aux agent·es amené·es à intervenir sur le site.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Il y a pas mal de choses. Effectivement, il y a le problème de la MVAC 7 centre de vaccination. Nous avons bien noté, pour l'instant.

Nous n'avons pas eu de retour de la MVAC 20, mais j'ai entendu que Mme la Présidente allait nous faire un retour.

Je voulais signaler sur le document de préparation de CHSCT que les effectifs — c'est un gros problème. Je suis dans le réseau depuis 2015. Je vois qu'il est noté que nous sommes en sureffectif alors que j'ai toujours connu un sous-effectif global. Même s'il y avait une MVAC en sureffectif, il y avait l'ensemble des MVAC qui étaient quand même en sous-effectif. Dans le document que vous nous avez fait parvenir pour ce CHSCT, les effectifs sont datés du 28 février 2021. Je voulais savoir si c'était une erreur. De toute façon, j'ai fait un petit récapitulatif auprès de mes collègues de l'ensemble des MVAC. En général, pas partout, cela ne correspond absolument pas aux effectifs actuels. Est-ce que vous parlez de postes budgétaires ou de personnes effectivement en poste ?

De plus, sur la première page du point 8, il est prévu un·e cadre de catégorie A, un·e agent·e de catégorie B, deux agent·es de catégorie C ainsi qu'un·e agent·e en contrat unique d'insertion (CUI). Nous sommes bien d'accord, à ma connaissance, qu'il n'y a plus de CUI ou peut-être un qui m'a échappé. En tout cas, il n'y a plus de contrat unique d'insertion.

Sachant que nous avons aussi de nouvelles missions. Nous n'avons pas de nouvelles fiches de poste. À la suite de cette territorialisation, les directeurs du développement de la vie associative et citoyenne (DDVAC) ont eu d'autres missions. Je n'ai pas vu les fiches de poste. Les responsables de MVAC ont les anciennes missions des anciennes catégories A plus ou

moins. Je parle de faits. Je ne parle pas de directives puisqu'il n'y a pas eu de directives, en tout cas à notre niveau. Ce faisant, les missions des agent-es de catégorie C fluctuent un peu partout.

Je vous avoue qu'il y a gros bazar depuis la territorialisation. Il y a des directeurs/trices de MVAC qui ne se sont jamais présenté-es en MVAC, car ils ou elles effectuent leur travail uniquement en mairie. D'autres font le même travail qu'avant. D'autres ont pris leur poste plus ou moins, mais comme rien n'a été vraiment défini au niveau de l'ensemble des équipes, c'est un peu le bazar un peu partout.

Je répète que je ne sais pas ce à quoi correspondent les effectifs au 28 février 2021. Mais quand j'ai fait le tour de mes collègues de MVAC, ils ne correspondent pas aux effectifs actuels des MVAC. Les CUI, il y en a peut-être un ou deux, mais je ne sais pas où ils sont.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Sur les effectifs, comme disait Mme DESCOMBES, M. TCHÉKÉMIAN, 2022, cela ne va pas nous rassurer vu que ce n'est pas de la réalité des collègues. Il y a vraiment une disjonction entre ce que vous produisez ; d'ailleurs, nous avons pu leur présenter vu que nous étions en réunion d'information syndicale. Pour nous, c'est transparent. Les collègues se demandaient de ce que nous parlions. Est-ce que vous connaissez bien leur situation ?

De toute façon, même dans vos tableaux, si nous prenons les effectifs réels, nous avons le 20^{ème} qui est en situation de sous-effectif : il n'y a toujours pas de A. Le 18^{ème}, le 9^{ème}, le 7^{ème}, le 15^{ème}, le 16^{ème}, parce que je rajoute, en fait. Je ne déconnecte pas, si nous sommes du point de vue de la santé au travail et de l'organisation du travail, M. GILLET, à la fois le tableau des effectifs et le tableau des absences. À un moment donné, vous avez quand même 6 équipements qui sont en souffrance au travail, c'est-à-dire en sous-effectif. Ce n'est plus possible de les laisser travailler dans ces conditions.

Nous avons rencontré les agent-es qui étaient ravi-es de se retrouver parce que, depuis la territorialisation, il n'y a plus du tout de réunions. C'est bien cela qui nous avait été alerté sur la peur de territorialisation des MVAC, et nous pensons bientôt malheureusement sûrement des équipes de développement local (EDL), vu que ce sont des choses qui sont en train d'être dites. Le niveau central d'égalité de traitement des agent-es et d'égalité du service public aux agent-es, mais aussi d'échanges de pratiques, a disparu. Il a complètement disparu. Ce faisant, vous êtes avec des collègues qui sont en sous-effectif, qui n'ont plus de temps d'échanges entre eux et elles. Les collègues sont, par conséquent, encore plus isolé-es, encore plus dans le bricolage. Il y en a qui n'ont toujours pas leur règlement intérieur validé. Vous les laissez avec des outils qui ne sont toujours pas validés, et, par conséquent, en difficulté au travail.

Les fiches de poste, Mme DESCOMBES en a parlé. Nous l'avions dit avant la réforme des MVAC : elles ne sont pas du tout claires. Cela pose de gros problèmes.

Concernant les surcharges, en effet, les A travaillent de plus en plus en mairie. Ils et elles pallient à tort et à travers au niveau de la démocratie locale en mairie. C'est pourquoi ils et elles vont être en surcharge. Par conséquent, cela fait moins d'effectifs, moins de temps de travail pour les MVAC qui se reporte sur les catégories B et C des MVAC. Nous voyons bien que des situations préexistantes à la réforme tendent de plus en plus vers la dégradation des conditions de travail.

Sur les horaires, les gens essaient de se repérer pour voir la manière de faire remonter les heures supplémentaires. Il n'y a toujours pas d'outil harmonisé. C'est à chacun-e d'essayer de se débrouiller, parce qu'avec la territorialisation, ils et elles dépendent maintenant des UGD

des mairies, mais les UGD des mairies n'ont pas été renforcées pour s'occuper des nouveaux équipements et des nouveaux personnels.

Tout cela fait vraiment que les collègues vont très mal. Nous vous le redisons. Et, nous n'avons pas besoin d'une commission. Les effectifs, ce n'est pas une commission. Nous pouvons le faire. Le SAM et le SMP avaient fait un excellent travail sur le terrain. Ces services avaient pris le temps d'aller voir nos collègues. Donnez-leur les moyens de le refaire. Je pense que ce serait beaucoup plus utile d'abord pour les collègues qui ont besoin de parler tellement ils et elles ont l'impression d'être déconsidéré-es. Mais, aussi que cela puisse étayer nos propos. En même temps, franchement, nous pouvons encore parler pendant six mois. Mais, nous avons tous les éléments qui sont des éléments de risques psycho-organisationnels augmentés. Par conséquent, il faut prendre des mesures.

Les collègues nous demandent d'avoir l'effectif partout sans attendre et que nous puissions aussi au niveau des quelques travaux qui étaient réalisés au niveau central... Au moins, faire qu'ils aboutissent à un règlement intérieur pour que les gens puissent se débrouiller, et d'autres éléments.

Sur les nouvelles fiches de poste et sur les questions salariales, comme nous disent les collègues, ils et elles ont plus de missions qu'avant, mais en sous-effectif et pas mieux payé-es. Ils et elles attendent toujours les primes... Ce n'est plus possible, à un moment donné. Nous vous le redisons. Il faut engager un plan d'action concret pour renforcer les collègues et les équipes.

Enfin, je terminerai sur la territorialisation. Nous avons demandé des réunions d'échanges entre les MVAC, les EDL, les CCQ dans le cadre de la territorialisation en cours avec des positionnements différents d'ailleurs entre ces trois types d'équipements. Nous le redemandons. Cela ferait aussi beaucoup de bien aux collègues de partager leur expérience de la territorialisation entre ces trois services.

[chat de M^{me} DESCOMBES (SAS) : Plus que ça : 7 et 8, 9,11 14 20 au moins en sous-effectif... Le RI est commun à toutes les MVAC et non à jour. Et la 10 !!!!! en sous-effectif depuis 4 ans.]

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je pense que nous avons compris les messages, M^{me} DESCOMBES, sur la question du sous-effectif. M^{me} VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je ne vais pas revenir sur tout ce qui a été dit. C'est quand même très complet. Mais, il y a quelque chose qui avait déjà été dit à l'époque où cela avait été proposé.

Nous ne pouvons pas considérer que la réforme telle qu'elle a été pensée en 2018 incluait un-e agent-e en Contrat unique d'insertion dans les effectifs. Nous allons nous le dire. Nous ne pouvons pas mettre un CUI sur un poste pérenne : c'est interdit par la loi. Par contre, effectivement, pensez qu'il y a besoin de 3 agent-es de catégorie C a minima. C'est une certitude et c'est même très juste. Nous le voyons. Les collègues nous l'ont dit. Très concrètement, il suffit qu'il y ait une personne qui est en maladie ou une personne en congé, tout de suite cela déstabilise, et cela peut mettre très concrètement les agent-es dans des situations de travail isolé. Outre l'alerte que j'ai faite, c'est quelque chose d'assez récurrent, selon les collègues, notamment au moment des pauses déjeuner. Quand vous êtes une personne de catégorie C et une personne de catégorie B uniquement dans la MVAC parce que les autres sont absentes, comment faire pour déjeuner puisque la MVAC ne peut pas fermer ? Il y a forcément une personne qui se retrouve en situation d'isolement.

Ne nous dites pas que nous ne sommes pas en situation d'isolement à partir du moment où du public est accueilli parce que je peux vous assurer que cela peut être parfois problématique d'accueillir du public. Nous avons eu des remontées de collègues qui nous disent très concrètement – la crise sanitaire aidant et la situation sociale n'aidant pas malheureusement – qu'il y a beaucoup de gens qui viennent dans les MVAC : ils voient la porte ouverte et rentrent sans forcément avoir de bonnes intentions. Il faut le savoir. Nous n'allons pas faire l'autruche. Il faut en avoir en conscience, et il faut mettre des mesures à la hauteur pour que les collègues ne soient pas en situation d'insécurité.

C'est pour cela que nous disons non à tous les niveaux pour le travail isolé, non pas en raison du public accueilli, mais il faut être à minima 2 collègues sur un site obligatoirement. C'est d'autant plus difficile du fait de la territorialisation, comme l'ont très bien dit Mmes ALBERT et DESCOMBES. Ce faisant, les directeurs/trices de MVAC finalement se retrouvent énormément rattaché-es aux mairies d'arrondissement. En plus, nous avons des nouvelles qui nous parviennent et qui nous semblent encore plus compliquées d'appréhender. Dites-nous si à terme les DDVAC vont disparaître. Est-ce qu'ils et elles vont être fusionné-es avec des DGAS en mairie d'arrondissement ? Est-ce un projet, parce que cela fait partie des questionnements que nous avons et que les collègues ont ? C'est déjà en train d'être le cas. Est-ce que vous avez du mal à recruter même en catégorie A ?

C'est un autre problème : l'appétence pour ces métiers de MVAC. Nous l'avons déjà dit. À partir du moment où des congés ont été imposés. Auparavant, quand 5 semaines de congés étaient imposées alors que quand il y avait déjà 33 jours de congés c'était déjà compliqué. Là, quand vous avez vos 25 CA quasiment qui sont imposés, c'est encore plus compliqué, je pense, d'attirer des gens sur les postes vacants. C'est une réalité. Il faut aussi se dire, même si les collègues viennent, sur le long terme, cela ne tient pas forcément parce que ce sont des conditions qui ne sont pas viables. Les collègues ont un petit peu envie d'autre chose. Nous vous l'avons demandé. Nous vous le demandons encore. Y a-t-il une possibilité – les collègues le demandent aussi – de faire en sorte qu'il y ait au moins une semaine libérée pour ne plus être sur ces plages imposées, et que les collègues puissent les mettre à d'autres moments ? Le temps qui permet de souffler à des moments voulus en dehors de ces périodes permet aussi d'avoir moins de conséquences sur la fatigue, et donc peut-être moins d'arrêts maladie. C'est aussi une réalité.

Nous avons des situations avec des MVAC où nous nous retrouvons avec des collègues qui ont formé 10 personnes tellement il y a de turn-over en 4 ans. 10 personnes en 4 ans. Est-ce que vous vous rendez compte du turn-over que cela fait sur de petites équipes comme cela ? Cela en dit long. Il y a un vrai problème qu'il faut régler.

Je ne vous parle pas de l'inégalité de traitement que subissent tous ces collègues du fait de la territorialisation parce que nous ne pouvons pas appeler cela autrement. Très concrètement, que vous soyez rattaché-e à telle ou telle mairie, vous n'êtes pas du tout considéré-e de la même façon. Et, étant donné qu'il n'y a absolument plus... Nous ne savons pas à quoi sert le SECA, mais il n'est absolument plus là pour faire le lien entre les personnels des MVAC et c'est problématique parce que chacun-e se retrouve vraiment livré-e à lui ou elle-même. Et en fonction de la manière dont cela se passe avec sa mairie d'arrondissement, cela peut être très bien comme cela peut être beaucoup moins bien.

Cela nous a quand même posé problème que nous n'ayons pas pu faire cette enquête CHSCT à la MVAC 20 parce qu'il y a un sujet local avec le PAD et le PIMMS qui accueillent des usager-es et pour qui cela est aussi très compliqué. C'est quelque chose que nous aurions bien aimé aller voir sur place, et même discuter en matière d'organisation de travail. En quoi cela implique-t-il justement des problématiques qui peuvent nuire à la santé des collègues ? C'est vraiment quelque chose qu'il faudrait quand même reprendre assez rapidement.

Après, des choses un peu plus concrètes qui nous ont été remontées. Je vous en fais part ici parce que quand nous vous faisons des mèls, nous n'avons pas de réponse avant une semaine, deux semaines voire un certain temps, comme je l'ai dit tout à l'heure. Par conséquent, puisque vous êtes là, autant vous en parler. Il y a certain-es collègues qui ont eu une problématique entre fin 2021 et 2022 : leurs JRTT cumulés avec un débit-crédit qui leur permettaient encore d'avoir une demi-journée ont en fait complètement disparu ; ils et elles se retrouvent avec une perte d'un demi-JRTT apparemment. Cela existe sur plusieurs sites ce que je vous cite. Ce n'est pas que sur un site de MVAC ou une seule personne.

Ensuite, la question se pose sur les demi-journées. Les collègues se retrouvent avec des demi-journées qui ne sont pas du tout équivalentes entre le matin et l'après-midi. Étant donné que la pause est très théorique, mais quand même, poser une demi-journée le matin ou poser une demi-journée l'après-midi, ce n'est pas pareil. Vous allez me dire que c'est pareil parce que cela permet de générer du JRTT qui sera finalement récupéré. Je vous vois venir... Mais, en fait, non, cela ne sera pas pareil... À un moment, tout cela a ses limites dans le sens où fin 2020 elles et eux n'ont que 19 jours ½ de JRTT. À la fin de l'année, si les collègues ne venaient qu'à poser des matinées, ils et elles se retrouveraient avec des demi-journées de 5 heures l'après-midi à faire, et ce faisant à générer beaucoup plus de JRTT, à l'inverse des collègues qui ne poseraient que des après-midis, risquant d'avoir trop de JRTT sans pouvoir les écriéter puisqu'ils et elles sont en horaires fixes. Comment cela va-t-il se passer ? Nous n'allons pas attendre le mois d'octobre ou novembre pour se poser la question. C'est vraiment quelque chose qu'il va falloir aussi régler rapidement.

Une dernière question toujours au niveau de tout ce qui se faisait en MVAC auparavant. Il y avait une équipe volante qui permettait a minima de combler le sous-effectif chronique qui existait. Qu'est-elle devenue ? Plus personne n'en entend parler. Avec tout ce que nous vous avons expliqué sur les problèmes de sous-effectif, c'est vraiment préjudiciable. Ce n'est pas ce que nous préconisons parce que nous voulons que les collègues soient dans de bonnes situations et avec des collègues fixes. Mais, à un moment donné, il faut quand même que des choses soient faites assez rapidement.

Je voulais juste revenir très rapidement sur mon droit d'alerte. Nous avons bien entendu, Mme la Présidente, vos réponses. Nous vous remercions de votre réactivité. Je rappelle quand même juste une chose : j'ai été obligée de faire le droit d'alerte parce que j'avais déjà auparavant alerté votre administration, la DDCT, qui m'avait fait une réponse qui me disait à peu près que ce n'était pas un problème, et que tout allait bien. Je suis contente que vous ayez pris la mesure de la problématique, et que vous ayez mis en place des choses. Il y avait une réelle problématique et il fallait s'en saisir. Cela ne résout pas la situation complètement puisque ce sont des choses... Nous parlons de quelqu'un-e qui serait recruté-e en plus. Il n'y a toujours pas d'effectif à cet endroit. Nous voyons bien que c'est quelque chose de récurrent.

Nous allons revenir quand même juste deux minutes sur le fait que les agent-es ne sont pas des pions. Ce n'est pas parce qu'ils ou elles ont la NBI accueil que les ALG doivent faire de l'accueil sur tous les sites de la DDCT. Ce n'est pas parce que nous sommes agent-es de catégorie C que nous pouvons tout faire. En plus, nous avons de vrais métiers. Savoir accueillir les usagers et les usagères en MVAC, ce n'est pas la même chose que savoir délivrer un acte d'état-civil. Ce n'est pas la même chose que faire une inscription en crèche ou en école. Il faudrait, par conséquent, qu'il y ait un petit peu de considération pour tous ces métiers de catégorie C de la part de la DDCT, et qu'elle ne considère pas que nous sommes tous et toutes interchangeables.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse M. GILLET répondre sur les effectifs.

M. GILLET : Nous parlons bien évidemment de l'année 2022 (28/02/2022). Concernant les aspects sur les CUI, nous avons bien expliqué la manière dont cela était en 2018. En aucun cas, cette organisation ne vaut pour 2022. C'est bien en 2018 la manière dont cela avait été envisagé.

Ce n'est pas sur les effectifs budgétaires, c'est sur les effectifs réels que vous n'avez pas les mêmes chiffres que nous. Les effectifs budgétaires, en fait, sont votés au budget. Les effectifs réels sont les effectifs qui sont dans les différents services, sachant que cette dichotomie entre les effectifs budgétaires et les effectifs réels, en matière d'effectifs réels, nous prenons en considération les effectifs dans un service que ces effectifs soient, par exemple, en congé longue maladie ou congé pour maladie ordinaire. L'exemple que vous donniez à un moment donné sur la MVAC 20 pour la catégorie A, nous avons bien une personne de catégorie A qui est en congé pour grave maladie. Elle est bien intégrée dans les effectifs. En revanche, vous sortez des effectifs quand vous êtes en congés longue durée.

Ce sont juste des précisions par rapport à ce que vous disiez. Je pense, par rapport à cela, que vous devez vous y retrouver par rapport à nos chiffres.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il y avait la question des fiches de poste.

M. TCHÉKÉMIAN : Peut-être dire un mot sur les fiches de poste dont vous avez parlé. C'est vrai que, lorsque nous avons examiné la réforme à l'époque, avant l'été 2021, dans le cadre du CT, dont vous aviez eu un aperçu au CHSCT de mars 2021, et les fiches en CT [juillet et octobre 2021] nous avons constaté que la fiche de poste telle qu'elle avait été sortie de la précédente de réforme de 2018 ne changeait pas dans les principales missions. Il ne m'a pas semblé non plus que le fait de rattacher les DDVAC et les effectifs à la Direction générale des mairies d'arrondissement modifiait les missions des responsables des MVAC. Je suis là aussi prêt à regarder dans le détail par rapport à ce que vous indiquez.

Juste pour compléter, nous avons quand même transmis aux DGS – nous vous l'avons déjà dit, mais je le redis – et rappelé l'attention nécessaire sur les situations d'isolement et l'organisation à trouver. Nous avons une enveloppe de petits contrats que nous réservons aux mairies d'arrondissement qui, aujourd'hui, est étendue aux MVAC. Cela permet justement de compenser des situations, comme cela a été le cas dans le 7^{ème}, comme cela a été le cas dans le 20^{ème} où il y avait des tuilages à faire avec des recrutements en cours. Nous allons continuer de le faire.

[tchat de M^{me} DESCOMBES (SAS) : 1 réunion par mois entre le SECA et les DIRDVAC et aucun compte info descendante]

Par rapport aux autres remarques que vous avez pu formuler, j'ai une question, M^{me} DESCOMBES. Quand vous parlez d'une réunion par mois...

M^{me} la PRÉSIDENTE : J'aimerais que nous répondions sur les différents sujets abordés. Aujourd'hui, les sujets portent sur les effectifs, le droit d'alerte et l'isolement des personnels. Je comprends, sur la question des JRIT, que c'est en cours de traitement, et nous reviendrons vers vous.

Dans mon courrier de réponse, il y aura une proposition de commission à nouveau. Je vous laisserai, si vous voulez, me répondre par écrit que vous ne voulez pas de cette commission. Si vous voulez par écrit me proposer une autre modalité, je l'examinerai.

En revanche, je suis désolée, mais les interventions ici dépassent la question des effectifs. Je prends vraiment au sérieux cette question sur les MVAC. Je suis vigilante et insatisfaite du taux d'absence dans les MVAC.

J'ai l'impression, quand je vous entends sur les sujets organisationnels, aussi bien le règlement intérieur que l'accompagnement de la territorialisation, qu'il y a beaucoup de questions sur les directeurs-trices de MVAC. Il y a beaucoup de questions d'organisation du travail. Si vous me dites que régler la question des effectifs va régler la question des MVAC, très bien, mais je n'en suis pas convaincue. C'est pour cela que nous vous proposons cette commission. Nous vous laissons revenir vers vos collègues pour leur dire qu'il n'y a pas de travail en commission.

J'entends le fait de dire que cela fait longtemps que vous nous alertez. Il n'empêche que je ne vois pas comment traiter le sujet en CHSCT. Aujourd'hui, je pense que cela doit être vraiment travaillé de manière plus fine. Quand je vois les sujets qui sont évoqués, j'aimerais qu'ils soient sérieusement posés. Il y a des sujets complexes : l'accompagnement de la territorialisation ; les problèmes d'organisation ; la question de faire des réunions par arrondissement avec les CCQ, les EDL, les MVAC. Cela relève de la mairie d'arrondissement. Mais nous pouvons être en lien avec les mairies d'arrondissement. Je maintiens qu'un travail approfondi pourrait être bénéfique pour les MVAC.

Je vais rouvrir un tour de parole. Mais pour ce tour de parole, je souhaite que ce soit vraiment sur les effectifs, sur le droit d'alerte et l'isolement. Aujourd'hui, nous ne sommes pas en mesure, dans l'organisation de ce CHSCT, de répondre de façon satisfaisante sur les autres points que vous avez déjà soulevés.

Pour ces autres points, je vous propose que nous arrivions à effectuer un travail sérieux pour améliorer les conditions de travail et de bien-être au travail pour les MVAC.

M^{me} VALADIER (SAS) : M^{me} la Présidente, je vais juste intervenir de nouveau en tant que secrétaire du CHSCT puisque j'ai porté les points qui ont fait cet ordre du jour. Pour que vous ayez une complète information de la situation, nous n'avons jamais demandé un point uniquement sur les effectifs. Nous avons demandé un point sur la situation dans les MVAC. L'administration a choisi de nous donner... Nous avons aussi demandé des documents. Effectivement, nous ne pouvons pas exposer un point si nous n'avons pas de document. Nous avons notamment demandé ces documents. Mais, comme vous le dites très bien, cela ne complète pas la totalité des problématiques qui se retrouvent en MVAC. Nous sommes d'accord. Nous sommes en CHSCT avec un point MVAC. C'est l'administration qui nous a donné ces documents et qui a choisi de mettre un point sur la situation des effectifs dans les MVAC. Nous n'avons pas demandé cela : nous avons demandé un point sur les MVAC avec effectivement des documents incluant les effectifs. C'est juste pour recadrer les choses.

Après, la commission, ne vous inquiétez pas, vous pouvez nous la proposer. Nous vous répondrons. Maintenant, il y a un sujet qui est extrêmement vaste. C'est pour cela que nous nous emparons de toute la situation que vivent les collègues des MVAC actuellement. Cela peut aller de l'agent-e de catégorie C au DDVAC. Cela peut être une question d'organisation comme de sous-effectifs ou de plein de choses.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci, M^{me} VALADIER, pour cette précision. Nous clarifierons tout cela. À mon avis, nous ne pourrions pas tout traiter en CHSCT. Si nous pouvons réussir à monter une commission, un groupe de travail, sur le sujet pour préparer, accompagner et ensuite en discuter en CHSCT avec tous les documents nécessaires, je pense que ce serait vraiment une bonne façon de procéder. M^{me} DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais ajouter que c'était un ensemble de questions qui avaient été soulevées lors de la réforme de 2017. Les fiches de poste se chevauchaient déjà, cela crée des problèmes interpersonnels. Là, en fonction des arrondissements... En fait, le réseau a été complètement cassé avec la territorialisation puisqu'effectivement il y a une réunion par mois avec le SECA. En fonction des équipes, il n'y a pas forcément de retour. Effectivement, certains DIRMVAC ont beaucoup plus de missions qu'avant, ce qui se reporte sur les B et les C. Pour d'autres, cela n'a rien changé.

Déjà, il faudrait revoir absolument le règlement intérieur parce que le service rendu à l'utilisateur, étant donné que nous pouvons interpréter le règlement intérieur... Il parle encore notamment de la plateforme SIMPA qui n'existe plus. Le règlement est vraiment obsolète.

Je voulais juste dire que c'est vraiment une catastrophe. Quand je demande aux collègues des différentes MVAC de me faire remonter la manière dont cela se passe, il y a une ou deux MVAC où cela se passe plutôt bien. Elles sont en effectif complet depuis quelques années. Mais la plupart, franchement, il faut vraiment s'en alerter. C'est ce que je voulais dire.

Effectivement, les problèmes sont complexes et multiples. Mais, cela fait des années que nous alertons là-dessus. Et, cela n'avance pas.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : En fait, sur cette question, les effectifs rebouclent avec la question des fiches de poste. Justement quand nous avons un·e catégorie A qui est de plus en plus présent·e en mairie d'arrondissement, vous comprenez bien, M. TCHÉKÉMIAN, qu'évidemment il ou elle sera moins dans la MVAC. C'est la base, c'est le temps de travail. Il ou elle ne peut pas être dans deux lieux différents et faire le même travail. Nous avons une perte en matière de temps de travail et, donc d'effectifs dans les MVAC qui est renforcée par cette évolution de fiche de poste. C'est pour cela que nous vous alertons aussi en lien avec cette question d'effectifs.

Il faut que le service central des MVAC refasse son travail sur les fiches de poste. Vous pouvez aussi en tant que CHSCT, côté administration, dire que vous avez des éléments à la suite au compte-rendu d'aujourd'hui qui montrent qu'il y a des alertes avec des effectifs insuffisants, qu'il y a des tensions, qu'en matière d'organisation du travail il y a de grandes problématiques. Et, vous demandez au SECA de proposer une réunion avec ses agent·es pour étudier chaque point et qu'ils et elles avancent. À la suite de cela, nous pourrions peut-être travailler de nouveau en tant que CHSCT. J'ai l'impression, à un moment donné, que je réalise le travail de l'administration. Nous sommes surchargé·es de partout. J'aimerais aussi que le travail soit fait là où il doit être fait. En fonction de cela, nous pourrions intervenir de nouveau.

Premièrement, une réunion avec le SECA pour lui faire remonter. Deuxièmement, dans ce cas, sur la question des effectifs, vu l'état des lieux, je ne sais pas, M. TCHÉKÉMIAN, est-ce que vous pouvez nous proposer un rendez-vous avec des agent·es pour en discuter en direct ? C'est juste aussi pour que nous gagnions du temps face aux situations, Mme la Présidente. Ce n'est pas un refus du fait de bien travailler. Vous avez bien vu, y compris dans ce que nous vous avons dit aujourd'hui, que c'est assez étayé. Si nous en faisons un bon compte-rendu, ce sera plutôt un bon point de départ pour réduire les risques dans ces MVAC.

M^{me} la PRÉSIDENTE : On va clore ce tour de parole sur les MVAC. Comme je le disais, il y a des éléments qui sont remontés. Je prends très au sérieux les éléments que vous nous remontez, mais il faut que nous arrivions à les poser pour revenir ensuite vers le SECA et mettre en place. Je vous laisse vous organiser de façon à trouver le meilleur processus pour

que nous arrivions à lancer un travail sur cette question des MVAC, et que nous puissions vraiment faire avancer les choses pour que ce soit au profit des agent·es et de l'amélioration de leurs conditions de travail, mais aussi de leur bien-être.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Excusez-moi, juste une seconde. Je voulais juste dire aussi, au point de vue du fond du travail, du fond des informations, au niveau des associations, nous n'avons absolument plus d'information descendante...

[tchat de M^{me} ALBERT (SAS) : Le SAM et la Médecine du travail ont-ils des retours ?]

[tchat de M^{me} DESCOMBES (SAS) : Depuis le début de la pandémie, nous n'avons pas vu beaucoup d'agents des MVAC.]

[tchat de M^{me} DESCOMBES (SAS) : Le SAM en a vu quelques-un·es.]

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES, je suis désolée. Je ne pense pas que nous puissions bien traiter le sujet. Nous évoquons plein de sujets différents. C'est pour cela que... je me répète peut-être un peu, mais, il y a énormément de sujets qui ont été soulevés aujourd'hui. Nous n'avons pas les réponses ici. Pour bien les traiter, je pense qu'il faut que nous les reposions, que nous les partagions dans le cadre d'une réunion. Pour le format, je ne sais pas si c'est une commission, une réunion avec les agent·es. Je vous laisse le fixer et vous mettre d'accord sur la meilleure procédure.

Je propose de clore le débat parce qu'il faut vraiment que nous arrivions à le traiter d'une bonne manière, dans de bonnes conditions. Je vous remercie.

Étant donné qu'il ne reste que 3 minutes, je vous propose que nous n'ouvrons pas un nouveau point à l'ordre du jour. Nous nous retrouvons le 31 mars pour les points qui nous restent, c'est-à-dire :

- Le point 7 regroupé avec le 10 ;
- Le point 9 ;
- Le point 11.

Il est 17h28 et je vous propose de lever cette séance. Je vous souhaite à tous et toutes une bonne fin de journée.

La séance est levée à 17h28.

La secrétaire du CHSCT
Mme Catherine VALADIER



La Présidente
Mme Anne-Claire BOUX





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

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

du jeudi 31 mars 2022 à 14 heures
(suite du lundi 21 mars 2022)

en visioconférence via Skype entreprise

Sous la présidence de :

Mme Anne-Claire BOUX

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

Sommaire

12. Avis sur le déplafonnement des heures supplémentaires aux services des titres

7. Les violences sexistes et sexuelles au travail

10. Bilan social des agents et agentes en reconversion et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

9. Complément sur l'état des lieux des sites ne bénéficiant plus du temps de trajet supplémentaire pour la pause méridienne

11. Organisation RH lors des élections de 2022

Questions diverses

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL																																																									
<p>Titulaires : François TCHÉKÉMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·es : Marianne FONTAN, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Expert·es de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service des ressources humaines Suzanne CORONEL : Cheffe du Service d'appui aux mairies d'arrondissement (SAMA)</p> <p>Autres expert·es : Carine POLITI, Cheffe du Service d'Accompagnement et de Médiation (DRH-SAM) Marie LAHAYE, Cheffe de la Mission Égalité professionnelle et inclusion (DRH)</p>	<p>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr><td>Catherine</td><td>ALBERT</td><td>(SAS)</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>CGT</td></tr> <tr><td>Catherine</td><td>VALADIER</td><td>(SAS)</td></tr> <tr><td>Bérangère</td><td>GIGUET-DZIEDZIC</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Richard</td><td>CASSIUS</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Stéphanie</td><td>BARON</td><td>UCP</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>CFDT</td></tr> <tr><td>Thierry</td><td>FAIRFORT</td><td>SUPAP-FSU</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>CFTC</td></tr> </table> <p>Suppléant·es :</p> <table border="0"> <tr><td>Anne</td><td>DESCOMBES</td><td>(SAS)</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>N...</td><td>...</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>N...</td><td>...</td><td>UNSA</td></tr> <tr><td>Fabrice</td><td>SANTELLI</td><td>UCP</td></tr> <tr><td>Valérie</td><td>SANTELLI</td><td>CFDT</td></tr> <tr><td>François</td><td>CALARET</td><td>SUPAP-FSU</td></tr> <tr><td>Faisal</td><td>HAMDANI</td><td>CFTC</td></tr> </table> <p>Expert·es :</p> <table border="0"> <tr><td>Malika</td><td>HOFSTETTER</td><td>SUPAP-FSU</td></tr> </table>	Catherine	ALBERT	(SAS)	N...	...	CGT	Catherine	VALADIER	(SAS)	Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Richard	CASSIUS	UNSA	Stéphanie	BARON	UCP	N...	...	CFDT	Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU	N...	...	CFTC	Anne	DESCOMBES	(SAS)	Annie	LORMEAU	(SAS)	Bénédicte	PERFUMO	(SAS)	N...	...	UNSA	N...	...	UNSA	Fabrice	SANTELLI	UCP	Valérie	SANTELLI	CFDT	François	CALARET	SUPAP-FSU	Faisal	HAMDANI	CFTC	Malika	HOFSTETTER	SUPAP-FSU
Catherine	ALBERT	(SAS)																																																								
N...	...	CGT																																																								
Catherine	VALADIER	(SAS)																																																								
Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																								
Richard	CASSIUS	UNSA																																																								
Stéphanie	BARON	UCP																																																								
N...	...	CFDT																																																								
Thierry	FAIRFORT	SUPAP-FSU																																																								
N...	...	CFTC																																																								
Anne	DESCOMBES	(SAS)																																																								
Annie	LORMEAU	(SAS)																																																								
Bénédicte	PERFUMO	(SAS)																																																								
N...	...	UNSA																																																								
N...	...	UNSA																																																								
Fabrice	SANTELLI	UCP																																																								
Valérie	SANTELLI	CFDT																																																								
François	CALARET	SUPAP-FSU																																																								
Faisal	HAMDANI	CFTC																																																								
Malika	HOFSTETTER	SUPAP-FSU																																																								
<p>Organisation du CHSCT : Isabelle GUYENNE-CORDON, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation Stéphane FISZKA, Chargé des relations sociales</p>	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Florence DUCLOS, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Linda TAMINE, Service de la médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, MISST (DRH) Christine MONDI, MISST (DRH)</p> <p>Pour le Bureau de la Prévention des Risques Professionnels (BPRP) de la DDCT : Joséphine CALMELS, Cheffe du BPRP Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP Agnès DUTREVIS, Conseillère en prévention Agnès ÉBONGUÉ, Conseillère en prévention</p>																																																									

*(SAS) : Sans appartenance syndicale

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour à toutes et à tous. Nous voici à nouveau réunis pour la séance du CHSCT qui a commencé le 21 mars. Je vous remercie d'avoir pu vous rendre disponibles cet après-midi.

Je vous propose d'ouvrir cette séance avec Mme Isabelle GUYENNE-CORDON, cheffe du Bureau des Relations sociales et de la formation, comme secrétaire de séance administrative. Il nous restait 4 points à aborder par rapport à l'ordre du jour. Je ne vais pas les dérouler puisque vous les connaissez. Je précise, comme chaque fois, que la séance est enregistrée pour la réalisation du procès-verbal.

Est-ce que vous avez une demande de prise de parole ? Mme VALADIER ?

M^{me} VALADIER (SAS) : C'est une déclaration liminaire, une pseudo déclaration liminaire.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Normalement, nous sommes dans la continuité de la première séance : il n'est pas prévu que nous fassions de déclaration liminaire.

M^{me} VALADIER (SAS) : C'est quand même en rapport avec ce qu'il s'est passé au dernier CHSCT, sur ce qui nous a été proposé de faire après CHSCT puisqu'il n'y a pas eu de vote sur le point 12, alors que c'était prévu. Du coup, c'était pour intervenir là-dessus.

M^{me} la PRÉSIDENTE : J'allais y venir, si vous me permettez, j'allais y venir en disant qu'avant d'entamer les 4 points de l'ordre du jour, nous allions revenir sur le point 12 de l'ordre du jour de la dernière fois. Je vous propose de commencer. Ainsi, vous pourrez réagir à la suite des propos introductifs.

M^{me} VALADIER (SAS) : Très bien. Pas de souci. Cependant, Mme ALBERT a quand même une déclaration liminaire parce qu'effectivement vous savez qu'entre deux séances des choses se produisent. Ce faisant, nous avons d'autres interpellations à vous faire.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Après, il y a aussi les questions diverses à la fin. Cela pourrait être abordé dans les questions diverses.

M^{me} ALBERT (SAS) : A priori, les sujets relèvent plus du début que de la fin. Mais, après vous décidez. De toute façon, c'est important que nous puissions les dire à ce CHSCT.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose, pour que nous restions dans le déroulé du CHSCT, que nous fassions les points à l'ordre du jour, et que nous puissions avoir un temps de questions diverses comme prévu. Mais, de toute façon, cela n'enlèvera rien au fond.

12. Avis sur le déplaçonnement des heures supplémentaires aux services des titres

M^{me} la PRÉSIDENTE : Sur le point 12 de l'ordre du jour relatif au déplaçonnement des heures supplémentaires aux Services des titres, un point que nous avons débattu lors de la précédente séance. Nous vous présentons nos excuses pour avoir oublié le vote. C'est un oubli.

Ce n'est pas du tout volontaire. C'est un oubli lors du précédent CHSCT. Je vous laisse quand même intervenir, Mme VALADIER, puisque vous l'avez demandé. Mais, l'objectif était de ne pas rouvrir le débat parce que nous avons quand même eu un débat riche la dernière fois. Il s'agit juste du vote sur ce point, de manière à nous laisser aussi le temps de bien aborder les points très importants que nous avons à l'ordre du jour. Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je vous remercie, Mme la Présidente. Je ne voulais pas relancer le débat. Ce n'était pas l'idée. En fait, c'était de comprendre le fonctionnement. Très concrètement, pour nous, ce point n'a pas été soumis au vote du CHSCT. Nous avons bien vu qu'un avis par mél nous a été envoyé, mais le vote électronique ne fait absolument pas partie des règles du CHSCT. Ce faisant, nous ne pouvons pas considérer qu'il y a eu vote sur ce point. C'est pour cela que nous n'avons pas répondu.

Pour nous, cela ne fait absolument pas partie des modalités pratiques. Si nous commençons ainsi, bientôt nous n'aurons même plus de débat en instance, nous finirons par nous envoyer des questions et des réponses, et ce sera terminé. Ce n'est absolument pas comme cela que nous concevons le dialogue social. D'autant plus, je le rappelle, que ce point avait été soumis au CHSCT au dernier moment parce qu'il fallait qu'il soit raccordé pour le Conseil de Paris qui a eu lieu la semaine dernière. Nous n'avons pas trop compris les raisons pour lesquelles ce vote se faisait en CHSCT puisque normalement c'est plutôt de la compétence du Comité technique (CT), même si nous sommes d'accord pour le porter en CHSCT. Mais, avec des documents spécifiques justement sur la prévention de la santé des collègues qui seraient soumis à ce déplafonnement des heures. Nous n'avons eu aucun document qui correspondait à cela.

Pour nous, il n'y a pas de vote. Très concrètement, ce n'est pas possible. D'autant qu'il nous a été dit que nous pouvons voter en CHSCT sur un document qui va ensuite passer en Conseil de Paris, alors que très clairement lorsqu'il s'est agi des rythmes de travail au mois de septembre, on nous a fait comprendre que c'était déjà bien sympathique de nous faire passer cela en CHSCT. L'obligation se portait uniquement sur le CT. En l'espèce, comme par hasard, l'obligation n'est plus de passer en CT. Non, l'obligation continue d'être CHSCT/CT avant le Conseil de Paris. C'était juste pour vous expliquer, pour nous, qu'il n'y aura pas de vote.

M. TCHÉKÉMIAN : Je vais me permettre d'apporter quelques éléments de réponse. D'une part, vous avez évidemment une parfaite connaissance des textes. Toutefois, nous étions dans une situation, comme vous l'avez compris, mais nous en avons parlé la fois précédente, sur une situation générale des titres. Nous sommes face à une difficulté, évidemment, que nous n'avons pas pu anticiper. Il était nécessaire, pour permettre la réalisation d'heures supplémentaires payées aux agent-es, de procéder à ce déplafonnement. Nous avons pris la première séance de dialogue qui venait. Mais nous en informerons évidemment le CT lors de sa prochaine réunion.

Sur la question du vote, nous sommes plus non pas sur une erreur liée à l'urgence, mais plus matérielle et un peu bête. Nous aurions dû y penser puisque nous avons fait le débat entre nous. Pris dans la foulée de nos échanges, nous sommes passé-es au point suivant sans recueillir votre vote. C'est pour cela que nous vous proposons de le faire dès à présent, et de pouvoir voter sur ce point 12 pour recueillir votre avis au travers d'un vote formel. Évidemment, le vote électronique n'est pas ce que nous souhaitons pour l'avenir. C'était une situation de fait qui se présentait à nous. Mais, nous avons quand même souhaité le réinscrire pour que nous puissions aujourd'hui avoir vos votes de la manière la plus formelle possible.

M^{me} VALADIER (SAS) : Est-ce à dire que cette délibération n'est pas passée au Conseil de Paris de la semaine dernière ?

M. TCHÉKÉMIAN : Si, elle est passée au Conseil de Paris.

M^{me} VALADIER (SAS) : Vous comprenez bien qu'en matière de légalité nous sommes complètement hors des clous, M. TCHÉKÉMIAN.

M. TCHÉKÉMIAN : Nous avons fait ce que nous avons pu dans une situation d'urgence. Le fait que nous ne vous avons pas fait voter la dernière fois est une erreur de notre part. Comme je vous le dis, c'était prévu que nous le fassions. Nous avons été pris par les débats et personne, y compris vous, n'a réagi. Nous étions dans un échange et nous n'avons pas formalisé le vote collectivement. Nous sommes passé-es au point suivant ensemble sans faire attention à ce point. C'est notre faute puisque nous sommes les responsables en matière de secrétariat et d'organisation. Mais, nous étions tous et toutes autour de la table et personne n'a demandé le vote non plus. Nous avons fait une erreur. Nous le reconnaissons bien volontiers, et nous vous proposons, puisque le CHSCT n'est pas terminé étant donné que nous le poursuivons maintenant, de procéder au vote. C'est ce que nous vous proposons tout simplement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : En deux mots, nous nous rejoignons sur plusieurs points que vous avez évoqués. Vous avez bien compris qu'il y a eu un oubli la dernière fois, et c'est bien pour cela qu'après il vous a été envoyé ce mèl. Comme l'a dit M. TCHÉKÉMIAN, c'est en effet une erreur. Nous avons bien l'intention de faire voter le CHSCT. Voilà la réponse à votre question. Bien entendu, nous nous retrouvons dans une situation qui n'est pas confortable, clairement. De toute façon, nous n'avons pas vraiment le choix en matière de procédure. Nous vous proposons d'effectuer le vote comme vous le souhaitez.

Je vous confirme que l'idée n'est pas du tout, au fur et à mesure, que le CHSCT évolue vers une dématérialisation et des débats à distance. Bien au contraire, en tant que Présidente du CHSCT depuis l'après-COVID, je suis bien déçue que nous ne puissions pas faire de CHSCT en présentiel parce que nous sommes déjà dans une forme de dématérialisation, depuis deux ans, qui est un peu frustrante. L'objectif est bien de rester dans des débats en présentiel, des débats en direct sur ce CHSCT.

Je vous propose de passer au vote.

M^{me} VALADIER (SAS) : Excusez-moi, M. TCHÉKÉMIAN. Je veux bien que nous soyons collectivement sur ces CHSCT, mais il ne nous appartient pas de faire procéder à un vote autre que les délibérations que nous vous proposons. Vous avez proposé cet avis. Ce faisant, c'était à vous de nous faire voter. Ce n'est pas à nous de vous rappeler votre propre obligation. C'est juste un point parce que je suis d'accord sur le fait que nous travaillions sur ces sujets collectivement, mais...

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER, je me permets de vous interrompre. J'ai dit en début d'ouverture du point 12 que je vous présentais nos excuses de l'oubli de ce vote. Je pense que mes propos sont clairs. Je vous propose que nous ne débattions pas là-dessus. Je ne suis pas là pour chercher les fautes : l'erreur est humaine. Je vous propose, du mieux que nous le puissions le faire, d'avancer sur ce sujet pour aller aussi sur les autres sujets de l'ordre du jour.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Si vous voulez bien, je vais recueillir vos votes.

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS)	3			
UNSA				

UCP		1		
CFDT				
SUPAP FSU	1			
CFTC				
Nombre de voix	4	1		

L'avis du CHSCT est réputé avoir été donné.

7. Les violences sexistes et sexuelles au travail

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 7 de l'ordre du jour qui concerne les violences sexistes et sexuelles au travail. Je tenais à souligner la grande qualité et la proactivité des membres du CHSCT sur ce sujet, tout le travail réalisé dans le cadre de la commission. À ce titre, j'ai demandé à ce qu'il y ait une meilleure visibilité au sein de la Ville, notamment via les outils de communication internes puisque ce travail me paraît tout à fait intéressant et important pour la DDCT bien sûr, mais bien au-delà puisque, comme je le disais, le CHSCT de la DDCT est en avance sur ce sujet. Je pense qu'il serait tout à fait utile de le partager au maximum. Je ne vais pas revenir dans le détail, mais il y a en effet un certain nombre de procédures d'identification, de contacts, de référencements qui sont intéressants. Je me répète, mais c'est à mon avis utile pour tous/tes les agent-es de la Ville de Paris. Merci beaucoup pour le travail que vous avez réalisé. Je donne la parole à Mme HICKEL pour nous présenter ce point.

M^{me} HICKEL : La commission du CHSCT sur les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) accompagnée par les services experts de la DRH, Marie LAHAYE pour la Mission Égalité et Laure ARNOULD puis Carine POLITI pour le SAM, a bien avancé dans ses travaux au cours de l'année passée.

C'est le résultat de ces travaux qui a été joint au dossier. Ils vont nous permettre de réaliser prochainement l'objectif que nous nous étions fixé collectivement de réserver une place facilement accessible sur notre intranet, afin de permettre à tout agent ou agente victime de violences sexuelles ou sexistes de pouvoir alerter, et de pouvoir également pleinement prendre connaissance des différentes personnes et services à même de l'aider et de l'accompagner dans ses démarches.

Les travaux ont été réalisés dans un esprit de dialogue. Dans le dossier qui vous a été remis, sont également précisées comme vous l'aviez souhaité les actions de communication réalisées sur le sujet, les formations, celles qui ont été effectuées, celles qui sont prévues, avec la particularité pour ces formations que le sujet est porté également fortement en central. Il s'agit de formations qui sont organisées aussi principalement à ce niveau.

Ces travaux ont également, au cours de l'année passée, suscité l'élaboration d'un Document Unique (DU) dédié aux violences dans le cadre du travail. Une partie est spécifiquement réservée aux VSST. C'est la partie qui a le plus avancé jusqu'à présent. Nous allons continuer

à la travailler avec vous. Nous verrons par la suite la mesure dans laquelle nous pourrions amorcer un type de travail collectif identique pour d'autres violences. Mais, en tout cas, nous allons poursuivre les travaux sur les VSST. Le DU aura vocation à être actualisé chaque année, comme toutes les parties du DU.

Un axe du programme de prévention qui a été présenté lors de la première partie de ce CHSCT a été ajouté sur cette thématique à compter de 2022, et il reprend, ce faisant, les projets en matière de formation, d'information, de communication, et, par conséquent, d'information/action avec la publication d'une page spécifique sur l'intranet.

Les travaux de la commission ont vocation à se poursuivre puisque, à chaque fois, les échanges sont l'occasion de signaler de nouveaux aspects de cette problématique qu'il nous faut traiter. Par exemple, lors de la dernière commission, a été soulevée la question de l'accompagnement de l'agent-e victime, sur le plan de la santé et sur le celui de son intégration au collectif de travail, sa réintégration éventuellement, après un épisode de violences subies. Par conséquent, c'est un sujet qui mérite en effet une attention particulière. Nous avons l'intention de poursuivre les travaux avec vous et avec la DRH.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que Mme LAHAYE et Mme POLITI veulent intervenir tout de suite ou est-ce que nous prenons d'abord les réactions des représentantes et des représentants syndicaux ?

M^{me} LAHAYE : Juste rapidement vous préciser que les travaux entrepris par la DDCT sont effectivement assez novateurs au sein de la Ville, et ils sont – nous le savions, mais c'est bien de le dire – pertinents ; ils ont donc vocation à être développés à l'échelle de la Ville. J'ai échangé avec ma collègue en charge de la prévention des risques professionnels au niveau de la Ville et du Service de prévention. Je pense que nous allons entreprendre avec elle et avec les différentes Directions le même type de travail à l'échelle de la Ville pour poser la question des violences sexuelles et sexistes au travail dans les documents qui y font référence. C'est la meilleure façon de poser les bases des processus pérennes et d'une prise en charge efficace.

Évidemment, les travaux de la DDCT vont certes contribuer à la qualité de vie au travail des collègues de la DDCT, mais ils vont aussi essaimer largement à l'échelle parisienne.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup, et je vous rejoins totalement. Vous aurez tout mon soutien, même si je ne suis que Présidente du CHSCT de la DDCT. Est-ce qu'il y a des prises de parole ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Sur ce point, il est vrai que, dans le document du CHSCT, il aurait été intéressant d'ajouter un document qui était en commission, qui reprenait ce que la Direction aujourd'hui accepte des propositions que nous avons formulées en commission, et ce qu'elle n'accepte pas aujourd'hui. Cela continue pour nous à faire l'objet d'un débat. J'espère justement, Mme BOUX, que vous nous soutiendrez en ce sens. Nous demandons que les textes règlementaires du CHSCT soient évoqués dans toutes les procédures de VSST, et cela nous a été refusé. Or, il en va des obligations de protection et de prévention de la Ville. Nous pensons qu'il s'agit de quelque chose d'important. Ce n'est pas compliqué à faire, en plus.

Autre élément. Pour avoir été dans l'une des réunions la semaine dernière sur le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Paris, nous avons bien entendu qu'il y a des avancées sur le fait que les violences sont bien intégrées comme des risques malheureux, mais des risques qui existent et que nous ne pouvons plus nier au travail. Donc, il y a une procédure en matière de santé à mettre en œuvre, y compris en matière de reconnaissance en accident du travail, ce que nous avons porté à la DDCT. Mais, cela a été un peu mis de côté. Pour nous, il n'y a aucun sujet de débat là-dessus.

Je pense que le niveau central, en effet, va nous permettre d'avancer au niveau local aussi là-dessus.

Troisième élément. C'est vrai que quand nous lisons votre point 7, il n'y a jamais d'état des lieux sur les questions de santé. Cela continue à nous interpeller. Je pense que – et nous l'avons dit en commission – vous nous avez demandé d'intervenir sur des processus disciplinaires avant tout. Pour nous, cela devrait presque faire l'objet plus de comités techniques d'ailleurs. Pour autant, que les sanctions et des enquêtes disciplinaires puissent être utiles en matière de reconnaissance de faits et de reconstruction des victimes, c'est une chose, mais, du point de vue de la santé au travail, nous voulons nous attacher aux autres éléments du traitement des violences sexistes et sexuelles : en matière de prévention, en matière d'accompagnement des collectifs de travail, en matière aussi évidemment d'accompagnement de la victime.

Je précise bien de nouveau notre posture sur ce sujet qui n'est pas encore celle de la DDCT, même si j'espère un jour que nous arriverons à vous amener à être d'accord avec nos propositions. Mais je parle bien là en tant que mandatée CHSCT. Je ne parle pas dans un autre cadre.

Sur ce que vous nous avez présenté sur les formations, c'est vrai que cela faisait plusieurs fois que nous le demandions. C'est intéressant. Nous avons bien vu que vous avez lancé régulièrement des formations pour les collaborateurs et collaboratrices de cabinets. C'est vrai que nous vous demandons et disons, y compris en CHSCT, d'avoir les enseignements tirés de ces formations, vu qu'il y a des comptes rendus, afin que nous puissions voir les choses à prendre en compte, des préconisations à prendre en compte en rapport avec l'évolution des organisations du travail.

Vous avez fait plus de 3 ou 4 formations, 4 séances ou 5, pour les collaborateurs/trices de cabinets. Tant mieux pour elles et eux. Je sais qu'il y a de vraies situations et qu'il est important de les traiter. Maintenant, qu'est-ce que nous en faisons en CHSCT ? Nous avons bien identifié les facteurs de risques. Nous avons bien identifié les situations, et nous préconisations ceci, cela. Est-ce que vous voyez ? Je pense que vous êtes à même de nous faire un travail là-dessus et de nous le présenter en CHSCT parce que cela fait depuis plus d'un an que vous faites ces formations. Par conséquent, quelque chose est possible.

Je crois, Marie LAHAYE, qu'il y a de nouvelles possibilités – et tant mieux – pour élargir les formations au sein de la DDCT, d'après ce que j'ai cru comprendre. Tant mieux et nous aimerions bien – nous vous l'avons dit au dernier CHSCT – qu'il y en ait encore davantage, y compris sur les crédits spécifiques DDCT, c'est-à-dire qu'il y a bien le marché central pour former des agent-es, mais que la DDCT peut très bien décider de mettre un budget supplémentaire sur ces questions parce que nous considérons que c'est en effet quelque chose d'important aujourd'hui à traiter. C'est encore quelque chose que nous portons.

Enfin, sur les situations présentées, merci d'avoir commencé à nous les expliciter. Cela fait plusieurs années que nous les demandons. J'aimerais bien y revenir avec vous de manière opérationnelle.

En 2020, vous parliez de deux situations qui ont été identifiées. Nous pensons que pour pouvoir traiter de ces questions, il nous faut, comme pour d'autres sujets, plus d'informations pour que nous puissions voir ce que nous en faisons en matière de prévention. Vous dites, pour la première situation, que le SRH a été informé d'une situation de harcèlement sexuel d'un agent de la DDCT envers une agente vacataire. Nous aurions besoin, et c'est important dans ce cadre d'ailleurs, y compris dans celui de la formation de tous les membres du CHSCT, que vous puissiez dire les propositions indécentes dont il s'agit. Est-ce que ce ne

sont que des propositions indécentes ? Quels sont les faits dont vous parlez ? En l'espèce, vous nous mettez entre parenthèses qu'il s'agit de harcèlement sexuel. Mais, en fin de compte, vous pourriez dire très concrètement la situation. C'est très important parce que cela nous permet justement de voir les situations qui sont vécues, et ce que nous pouvons en faire par la suite. Une « proposition indécente » : j'aimerais savoir ce dont il s'agit. En fait, cela va aussi nous permettre d'avoir des exemples, d'expliquer à des collègues que telle chose est indécente, telle chose ne l'est pas et d'avoir aussi un travail de prévention parce que nous sommes aussi là pour le faire au quotidien auprès de nos collègues.

Deuxièmement, vous avez écrit que l'enquête – il y a donc eu une enquête administrative qui a été décidée – n'a pas révélé d'autres situations de ce type du même auteur. Nous aimerions bien connaître la manière dont cela a été travaillé pour en arriver à cette conclusion. Je vous le dis : j'ai suivi une collègue d'un autre service pour une enquête, où de toute façon il n'y a pas pu y avoir d'autres situations de ce type observées vu que nous n'avons même pas demandé si des connaissances de cette personne pouvaient témoigner. Tout dépend de la manière de mener l'enquête. J'aimerais juste savoir la manière dont elle a été menée. J'ai des questionnements là-dessus.

Ensuite, vous avez dit qu'il y avait eu un changement d'affectation à la suite de la demande de la victime. On sait bien qu'une victime a souvent besoin de se reconstruire ailleurs. Mais, si elle en a besoin, c'est peut-être – ce n'est peut-être pas le cas ici, mais j'aimerais bien le savoir – que le travail n'a pas été fait pour le collectif de travail. Même du point de vue de l'agent qui, a priori, est toujours là, et pour que la victime puisse revenir sur son lieu de travail. C'est une vraie question de savoir ce que nous faisons à la suite de harcèlement sexuel. Qu'est-ce qui a été fait au sein du service pour que cette collègue se sente en sécurité pour revenir, pour que le collègue soit peut-être lui-même déplacé ? Est-ce que la victime serait revenue si le collègue harceleur avait été déplacé ? Voilà ma question.

Enfin, vous avez cité le fait qu'il y a eu une réflexion sur le processus de recrutement qui pourrait être généralisé. De quoi s'agit-il ? Est-ce que vous pourriez nous en dire plus ? Je ne comprends pas cette phrase, même si je peux avoir des idées derrière.

Après, en tant que mandatée CHSCT, j'aimerais savoir si la collègue va mieux.

Sur cette situation, voilà nos questionnements très concrets pour que nous puissions progresser en matière d'analyse et de prévention. Pour nous, il est important de savoir où cela s'est passé comme pour d'autres situations. La dernière fois, nous avons parlé de la mairie du 13^{ème} arrondissement sur le bâtimentaire. Une autre fois, nous avons parlé d'une MVAC. À un moment donné, les choses se passent sur un lieu de travail : il est important que nous puissions savoir dans quel lieu de travail cela se passe, y compris pour que nous puissions faire de la prévention nous-mêmes.

Deuxième situation. J'ai deux choses à dire. Toujours la même chose : décrire la situation. Vous parlez d'agression sexuelle. Quand cela s'est-il passé ? Comment ? Le soir, est-ce qu'elle était seule ? Si cela s'est passé le soir et qu'elle était seule avec l'autre collègue, cela veut peut-être dire qu'il faut éviter – d'ailleurs, il s'agit d'un principe de prévention – qu'une collègue soit seule avec d'autres collègues.

Ensuite, vous avez donc indiqué que des suites ont été données, des excuses écrites, très bien.

Dans ces deux situations, étant donné qu'elles peuvent rentrer dans le cadre de l'accident du travail, j'aimerais savoir si cela a été fait. Est-ce que l'autre victime que vous avez reconnue sur le plan disciplinaire a été reconnue sur le plan de la santé ? Est-ce que ses frais ont été payés en amont ? Est-ce qu'elle a dû les avancer si elle est allée voir son médecin, un

psychiatre ?

Sur l'année 2021, vous rappelez deux situations d'agression sexuelle. J'ai toujours les mêmes questions. Où ? De quoi s'agit-il ? Là, vous indiquez que cette situation est bien circonscrite à deux agent-es. D'accord. Comment savez-vous qu'elle est circonscrite ? En l'occurrence, il n'y a pas eu d'enquête. C'est la même question quelque part que je repose.

Sur la suite, nous avons bien entendu que vous avez proposé une protection fonctionnelle. J'aimerais savoir où cela en est. Est-ce que vous l'avez aidée à écrire sa protection fonctionnelle ? Comme je le disais en commission, quand on est victime d'agression sexuelle, il y a souvent du traumatisme. On a besoin d'être aidé-e dans l'écriture d'une protection fonctionnelle. C'est une question sur l'accompagnement de la victime. Une fois de plus, est-ce qu'il y a eu accident du travail ? Est-ce que nous lui avons proposé les documents pour déclarer un accident du travail ?

Sur l'autre situation, nous en avons déjà parlé. C'est une situation à la suite d'une interpellation que nous avons faite sur la question des vestiaires.

Voilà les premières questions très opérationnelles pour que nous puissions avancer en matière de prévention dans les services.

M^{me} la PRÉSIDENTE : J'invite les autres représentantes et représentants syndicaux, s'ils ou elles souhaitent prendre la parole, à le faire. Personne ? Mme LAHAYE, Mme POLITI, je vous laisse peut-être répondre sur les points qui vous concernent, notamment la partie formation et les autres points pour lesquels vous jugerez bon d'apporter des réponses.

M^{me} LAHAYE : Sur la partie formation qui concerne plus particulièrement la Mission Égalité professionnelle et inclusion (MEPI) dont j'ai la responsabilité, nous avons prévu et déjà commencé des formations en 2022 pour les services RH, les membres des SRH de toutes les Directions, pour les membres des réseaux disciplinaires de toutes les Directions et pour les personnes qui sont mobilisées dans les dispositifs de signalement et d'accompagnement en matière de violences sexuelles et sexistes dans les Directions. Dans ces collectifs, nous avons mis la DDCT. Nous verrons ensemble les personnes que nous mettrons dans la boucle.

En tout cas, les situations individuelles, dont je n'avais pas connaissance et qui ont été brièvement évoquées par Mme ALBERT, montrent que ce besoin de formation n'est pas juste une posture. L'« indécence » est un jugement de valeur ; ce ne sont pas des mots que nous devrions trouver dans ce genre d'enquêtes. Il y a une nécessité de former les personnes pour qu'elles identifient bien les faits, pour qu'elles retranscrivent précisément le type de faits qui sont remontés, le contexte, l'endroit parce qu'effectivement c'est important de contextualiser pour apporter une réponse adaptée à la situation individuelle mais, au-delà de cela, pour pouvoir anticiper et prévenir – c'est l'objectif – à l'échelle de la DDCT, puis au-delà de la DDCT à la Ville parce que ce qu'il se passe dans les Directions est utile. Ce faisant, j'insiste encore sur la nécessité de former les agent-es. Nous avons des outils qui peuvent être complétés, mais je sais que le SRH de la DDCT les utilise quand nous les mettons à disposition. Nous avons encore un peu de travail pour consolider le dispositif de signalement. Mais nous travaillons aussi avec toutes les personnes ici. On peut donc avoir une vision plutôt optimiste, mais en même temps, nous avons encore du travail à faire à l'échelle de la Ville ; il ne faut pas lâcher la pression et nous nous y employons.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Peut-être une question qui est revenue lors de plusieurs CHSCT. C'est la question du retour à la suite de formations des collaborateurs/trices de cabinets. Je crois comprendre que vous recevez le bilan de ces formations. Il y avait une question de Mme ALBERT sur ce sujet.

M^{me} LAHAYE : Oui, nous y avons déjà répondu au moment de la commission. Mais, pas de souci, je partage à nouveau. Nous avons systématiquement, après chaque formation, les intervenant-es du prestataire qui font un rapport de formation transmis au bureau de la formation de la DRH que nous pourrions évidemment mettre à disposition.

Il y a aussi des feuilles d'évaluation qui sont transmises aux stagiaires qui ne sont pas systématiquement remplies. Le plus souvent, elles font état d'une satisfaction des collègues, et parfois du regret que la formation n'ait pas été plus longue. C'est plutôt bien pour nous, c'est-à-dire que des gens qui viennent et qui disent après qu'ils auraient aimé que cela dure plus longtemps veut dire que nous avons bien visé. Mais, nous savons aussi que si nous avions dès le départ proposé une formation plus longue, nous n'aurions eu personne. Pour les collaborateurs/trices de cabinets, par exemple, nous avons choisi un format de deux heures en conférence en ligne. Cela nous semblait plus adapté à la disponibilité des collègues. Nous savons, pour l'avoir déjà pratiqué, que si nous avions choisi un format plus long – une journée entière –, nous n'aurions eu personne, et nous aurions dû annuler la réunion. Il faut aussi jongler avec cela, c'est aussi une histoire de moyens pour ouvrir des sessions de formation. Cela reste un vrai sujet à l'échelle de la Ville. Mais, au-delà des moyens, il faut trouver des leviers pour faire venir les gens en formation avant que ne se passent des problématiques, tout en proposant des formats adaptés.

Nous partageons les comptes rendus des formatrices et une synthèse sur les fiches d'évaluation des stagiaires. Globalement, c'est plutôt ce genre de choses que nous y retrouvons : des regrets sur le fait que c'est trop court ; parfois aussi, mais nous avons demandé aux formatrices d'y travailler plus, des choses qui sont un peu loin des réalités du terrain. Nous nous sommes vraiment axé-es pour 2022 sur les besoins au plus près du terrain des collègues. Mais nous partageons, de toute façon. J'avais déjà donné un accord de principe quand la question a été posée pendant la commission sur un partage de ces informations.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup. Je vous laisse nous adresser ces éléments pour que nous puissions les partager. M. GILLET.

M. GILLET : Par rapport aux interrogations sur les différentes situations, les 4 situations qui ont été évoquées, la situation 1 : nous avons bien compris vos souhaits. Ce sont des souhaits qui ont d'ailleurs été remontés lors des différentes commissions de CHSCT. Il faut savoir, comme indiqué en propos introductif, que nous ne pouvons pas trop entrer dans le détail. C'est quelque chose qui est volontaire et qui explique, par rapport aux interrogations, que nous pouvons répondre à certaines interrogations, mais malheureusement pas à l'ensemble des interrogations. Cela étant, il faut aussi savoir que ces différentes situations permettent bien de nourrir les échanges. Puisque nous sommes informé-es de ces cas, nous pouvons voir, par exemple, quand nous avons des échanges avec vous sur la construction du logigramme qui a eu lieu lors des commissions, la manière dont nous arriverons à pallier ces situations et voir les différentes situations qui peuvent se produire, la manière dont elles se sont produites. Cela permet vraiment de nourrir l'échange. Nous arrivons à en tirer un maximum de conclusions. Nous essayons chaque fois de vous associer.

Vous aviez une question sur les enquêteurs/trices, la manière dont l'enquête est menée, les personnes qui sont interrogées. Il faut savoir qu'en général, dans le cadre d'une enquête administrative, l'administration où travaille la victime n'a pas vocation à intervenir dans le cadre de cette enquête. En fait, nous demandons aux enquêteurs/trices – qui en ont vraiment la possibilité – d'interroger l'ensemble des agent-es de la Ville de Paris ou des personnes extérieures à la Ville pour mener à bien cette enquête, et en tirer les conclusions.

Dans ce cas précis, ces deux enquêteurs/trices ont souhaité interroger au maximum les

agent-es qui potentiellement auraient pu être victime d'une agression ou d'un harcèlement sexuel.

Ensuite, concernant votre question sur le fait qu'il n'y ait pas de témoin. En fait, il n'y en a pas. C'est ce qui nous a été remonté. Cela explique qu'il n'y a pas de collectif impacté. C'est une situation qui a eu lieu entre deux personnes ; c'est ce qu'a révélé l'enquête administrative. Il n'y a que ces deux personnes qui ont été concernées ; cela n'a pas eu d'impact sur le reste du service, donc il n'y a pas de collectif qui a été impacté.

Concernant votre question sur le processus de recrutement, comme vous l'avez compris, ce harcèlement sexuel a eu lieu dans le cadre d'un recrutement. En fait, l'objectif et la raison pour laquelle nous expliquons qu'il y a un processus de recrutement qui est en cours de redéfinition et qui pourrait être généralisé à l'ensemble des services, nous voyons la manière dont nous pouvons éviter, dans le cadre de certains recrutements, qu'il n'y ait uniquement qu'un-e seul-e recruteur/euse et un ou une recrutée. Est-ce qu'il n'y a pas une nécessité de remonter à un niveau supérieur pour s'assurer que nous ne pouvons pas être dans un cas de harcèlement sexuel ?

Enfin, la dernière question que vous avez évoquée porte sur la question des frais. Encore une fois, ce sont des informations qui nous sont remontées. Comme vous l'indiquiez très justement, la victime ne nous donne pas toujours toutes les informations. Nous n'avons pas la capacité d'avoir toutes ces informations. Au regard des informations fournies par la victime, nous n'avons pas de faits qui ont été évoqués. Cela concerne la première situation.

Concernant la deuxième situation, en revanche, nous nous excusons, mais ce n'est pas une question d'agression sexuelle. En fait, il s'agit d'un agissement sexiste. C'est une erreur de notre part. Vous évoquiez aussi dans ce cas la question des frais. C'est la même chose. En fait, c'est une agente qui a été victime d'un agissement sexiste. Cela est remonté auprès de son supérieur hiérarchique qui ensuite a vu avec moi. J'en ai parlé avec mon homologue. C'est une agente qui n'a pas voulu aller vers nous. Elle a considéré qu'avoir des échanges avec son supérieur hiérarchique était suffisant.

Par rapport à la dernière situation, je n'ai pas noté de question particulière sur la première situation de l'année 2021.

Je ne sais pas si j'ai répondu au mieux à vos interrogations.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Juste un point. Je vais intervenir sur la situation sur laquelle j'avais fait une alerte concernant les vestiaires à la mairie du 7^{ème} arrondissement. Il s'agit de la deuxième situation identifiée pour l'année 2021. Le problème n'est toujours pas réglé. Je suis désolée, je vais être pénible parce que j'aimerais vraiment que cela se termine. Tant que vous ne faites rien, à un moment donné, il ne se passera rien. Les collègues de la DDCT sont toujours dans le vestiaire en sous-sol et elles ne sont toujours pas remontées avec leurs collègues de la DILT dans le vestiaire qu'elles avaient en commun auparavant. Je ne sais pas s'il y a vraiment une volonté de faire en sorte que les liens s'améliorent entre elles. En tout cas, ce n'est toujours pas fait.

Le nouveau relais d'équipe et le chef d'équipe continuent à entrer dans les vestiaires. En fait, ces vestiaires ne font toujours pas office de vestiaires féminins. Ils continuent à être une salle de convivialité spécifique à la DILT, entre autres. À partir du moment où nous continuons sur cette situation, que rien ne soit posé ou résolu, les collègues ne sont pas prêts de remonter avec leurs autres collègues. Il n'y a aucune volonté de la part de la DILT de changer cela. En même temps, quel serait leur intérêt que cela évolue ? Ils n'ont aucune raison que cela évolue. De

toute façon, c'est une impunité. Cela reste un vestiaire DILT, alors qu'accessoirement c'est dans des locaux DDCT. Ce faisant, je pense que nos collègues de la DDCT seraient tout à fait à même de profiter elles aussi des vestiaires qui ont été refaits à neuf pour toutes ces agentes de la mairie d'arrondissement. Et ce n'est pas fait. À un moment donné, je ne sais pas ce que nous attendons.

Je suis désolée. Vous nous avez renvoyés plusieurs fois en commission en nous disant que c'était à nous de nous mettre en lieu avec les organisations syndicales de la DILT pour résoudre le problème. Je suis désolée : c'est véritablement à la DDCT de taper du poing sur la table. Il ne suffit pas juste de faire un rappel. Vous pouvez faire tous les rappels du monde, cela ne donnera rien. Tant qu'il n'y aura pas une procédure très claire... : non, ces messieurs ne rentrent plus ; oui, les collègues femmes remontent. Ce faisant, c'est la garantie, à partir du moment où il n'y aura pas que des collègues femmes DILT dans ce vestiaire, que ces messieurs ne rentrent plus... Il n'y a pas d'autre moyen. Comment voulez-vous que des agentes de ménage puissent dire à leurs chefs de ne pas rentrer leurs vestiaires et qu'ils sont réservés aux femmes ? Concrètement, nous savons la manière dont cela se passe. Ce n'est pas possible. Il faut que les choses soient faites à un moment donné. Je le redis. 2021 : cela fait plus d'un an que nous sommes dessus et que ce n'est toujours pas résolu.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Oui, j'aimerais savoir les textes et les formations sur lesquels vous vous appuyez pour dire que vous ne pouvez pas répondre à nos interrogations. Là, il faut vraiment me le dire. C'est totalement en contradiction avec ce qu'a dit auparavant Mme LAHAYE. À un moment donné, il faut bien justement décrire les situations. Franchement, vous êtes tranquilles. Tout a été reconnu... Là, franchement, je ne comprends pas vos craintes.

Je reviens à ma question. Je ne comprends pas les raisons pour lesquelles vous ne pouvez pas me dire le service dans lequel cela s'est passé, la situation dans laquelle cela s'est passé et ce qui a été dit. Maintenant, c'est un agissement sexiste et non pas une agression sexuelle. Oui, il faut en effet être clair là-dessus. Nous avons besoin justement de partager tout cela entre nous, voyez-vous ?

Autre élément. Il n'y a pas eu d'impact sur le collectif. Cela s'est passé entre deux personnes. M. GILLET, je ne sais pas... Je me suis aussi formée. Souvent, cela se passe entre deux personnes et il n'y a pas de témoin. Je ne vous ai jamais parlé de témoin, M. GILLET, dans ma présentation.

Quand il se passe une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel, cela se sait quelque part. Il y aura des choses qui vont être dites. Cela en fait un objet de débat au travail. S'il n'y a pas de débat au travail, y compris à la pause-café – « ah, tu sais ce qu'il s'est passé ? » – c'est aussi inquiétant. Cela veut dire que les gens n'osent pas en parler. Cela veut dire qu'il y a peut-être un sujet assez grave derrière, si les gens n'osent pas en parler. Soit, ils en parlent beaucoup, soit, ils n'en parlent pas du tout. Mais, en l'occurrence, nous ne pouvons pas dire que cela n'a pas d'impact. Je n'ai jamais vu de situation où cela n'a pas d'impact sur le collectif. Nous ne pouvons pas dire cela, M. GILLET. Dites-moi les formations durant lesquelles il vous a été dit qu'il n'y a pas d'impact sur le collectif ? Ce n'est pas vrai. Ce n'est pas possible de tenir ces propos, Monsieur. Vous êtes référent sur le harcèlement sexuel et sexiste de la DDCT. Cela m'inquiète. Je me permets de le dire. Ce n'est pas à titre personnel. Cela m'inquiète.

Ensuite, j'entends le harcèlement dans le cadre d'un recrutement. Il et elle étaient dans un bureau à deux. Très bien. Il faut donc revoir les procédures de recrutement. En l'occurrence,

c'est en effet quelque chose d'intéressant qui doit être travaillé. Mais, j'ai une question : le Monsieur continue à être en position de recruter ? Merci de répondre à cette question. Est-ce qu'il va continuer à recruter ce Monsieur ? Comment accompagne-t-on ce Monsieur pour qu'il fasse peut-être un autre travail ?

Concernant les frais, vous attendez qu'une victime qui vit des traumatismes aille quémander des frais. Non, c'est à la Ville d'aller au-devant de la victime. C'est à la Ville de lui proposer un accident du travail pour que justement elle n'ait rien à demander parce que nous sommes là pour l'accompagner, parce que cela n'aurait jamais dû avoir lieu au travail. Par conséquent, M. GILLET, je ne vous demande pas si elle a eu des frais. Je vous dis juste que ce que j'entends de votre réponse, c'est que vous n'avez pas proposé une déclaration en accident du travail à toutes ces personnes. Pour moi, vous ne respectez pas vos obligations d'employeur.

Dernier élément sur la protection fonctionnelle sur la troisième situation. J'aimerais savoir si elle a été aidée. J'imagine que non. C'est vraiment quelque chose que nous préconisons dans notre accompagnement des victimes. C'est un vrai temps. Les récits sont compliqués à expliciter. Pour nous, c'est un enjeu l'accompagnement.

Enfin, sur les situations, j'ai demandé des réponses concrètes et précises pour savoir justement ce dont nous parlons et que nous nous formions collectivement. En effet, je me pose après les enseignements que nous pouvons en tirer en organisation du travail. Vous me dites, M. GILLET, d'un côté que vous ne pouvez pas me répondre précisément parce que vous n'en avez pas le droit. Mais, je ne vois pas ce sur quoi vous vous fondez. De l'autre côté, nous vous permettons de discuter ensemble des préconisations que nous pouvons en tirer sur l'organisation du travail de manière plus générale, et en matière de prévention. Mais, M. GILLET, dans le document que vous nous avez rendu, il n'y a rien en matière de prévention.

Je vais faire quelques propositions, outre ce que je vous ai dit auparavant sur la manière dont je pense qu'il faut que nous travaillions ces situations. En effet, je pense que le fait de savoir où cela s'est passé peut aussi permettre derrière de dire à Mme LAHAYE qu'il y a peut-être une urgence à tel endroit et de travailler sur un accompagnement collectif ou de lancer une formation dans six mois. C'est simplement cela.

Sur la question des vestiaires, nous en revenons à une question qui a été posée en central et qui va se reposer en CHSCT central au mois de juin. C'est la question de la non-mixité des vestiaires et de la manière dont nous permettons justement des choses très précises dans tous les vestiaires, y compris de la DDCT, à ce niveau. Ce sont des obligations légales et règlementaires de la part de l'employeur qui ne sont pas respectées. Cela crée des risques, des conditions de risques, de violences sexistes et sexuelles. Je vous ramène notamment à la visite de la mairie du 19^{ème} arrondissement. En effet, nous avons un mélange de genres dans tous les sens du terme sur les vestiaires, les douches, au sein de cette mairie. Ce n'est pas du tout correct d'un point de vue règlementaire ni correct du point de vue de la prévention des violences sexistes et sexuelles. C'est là-dessus qu'il va falloir avancer en matière de prévention au sein de la DDCT.

Sur les procédures de recrutement, je serais intéressée en effet de voir, outre j'imagine ce qui est fait au niveau central sur la manière former les recruteurs/euses et les managers sur les obligations de non-discrimination et de non-harcèlement sexuel. Évidemment, cela peut être un élément. Mais, je doute que cela suffise.

Du point de vue de la santé, en matière de préconisations, il y a la manière dont nous pouvons accompagner les victimes. Aujourd'hui, nous n'en savons strictement rien, nous ne savons pas si elles vont mieux. Est-ce qu'elles ont été en arrêt maladie ? Pour l'accident du travail, j'ai entendu que non. Arrêt maladie, peut-être. Comment pouvons-nous les accompagner sur

un retour en poste ? Comment cela a-t-il été fait d'ailleurs concernant la situation que vous nous avez évoquée d'accompagner sur un autre lieu de travail ? Vous voyez, vous ne m'avez pas répondu pour le cas d'une personne qui ne veut plus revenir au travail. C'est parce que l'environnement au travail a peut-être été soutenant de l'agresseur. Cela arrive. Peut-être en a-t-elle encore honte. Même si ce n'est pas à elle d'avoir honte, nous savons que ce sont des choses qui se passent. Nous l'accompagnons, ce faisant, pour aller ailleurs. C'est cela qu'il est important de savoir.

Nous demandons que pour les prochaines situations, si malheureusement il y en avait, vous fassiez votre devoir d'employeur en proposant des accidents du travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a une autre prise de parole, un autre souhait d'intervention avant de clore le second tour ? Non. Il y a eu beaucoup de questions. J'aimerais, avant que nous répondions, faire un point méthodologique. Il y a tout ce qui est présenté en CHSCT sur les procédures, sur l'identification des contacts. Je pense que nous nous rejoignons sur cette volonté de partager à l'ensemble des agent-es de la Ville tout le travail qui a été réalisé.

Je vais rebondir sur les propos de Mme LAHAYE. Nous avons avancé.

[tchat Mme DESCOMBES (SAS) : demande de parole]

Mme DESCOMBES, je vous laisse intervenir maintenant. Mais je resitue sur chaque sujet. Nous faisons deux tours de parole. Ensuite, nous passons au point suivant. Je vous laisse intervenir avant de compléter et finir mon propos.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je voulais juste proposer... Est-ce qu'il serait possible de demander une enquête de votre part à l'ensemble des agent-es de la DDCT pour savoir s'ils ou elles ont déjà été victimes de VSST, les conditions ? Ce serait une enquête anonyme. Nous pourrions voir à peu près le nombre de personnes qui ont été victimes de cela.

Effectivement, comme disait Mme ALBERT, cela se sait ou ne se sait pas. Les gens ont honte d'en parler, même si ce sont des victimes. Je pense que de voir déjà un pourcentage du nombre de victimes à la DDCT serait important, au regard des retours que j'ai pu avoir personnellement. Il y en a – et connaître le type de VSST. Ce serait pour faire une étude globale de tout cela parce que c'est quand même un problème récurrent et très fréquent à la DDCT et dans d'autres Directions d'ailleurs.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci, Mme DESCOMBES. Je reprends mon propos. Sur les remarques qui ont été faites, je le disais, je diviserai. Il y a deux sujets. Il y a tout le travail qui a été fait sur la méthodologie, sur l'identification des contacts, sur la procédure.

Beaucoup de questions que vous posez, Mme ALBERT, portent sur les situations qui sont évoquées ici. Je pense que ce n'est pas tant le sujet de ce CHSCT de rentrer dans le détail de ces situations. Mais, cela pose plus globalement la question de la manière dont sont réalisées les enquêtes. Peut-être parce qu'il y a deux sujets, il y a la façon : quels sont le cadre et les modalités pour réaliser cette enquête, de façon à ce que nous nous assurions que ces enquêtes répondent bien aux besoins des situations ? Il me semble que c'est un point sur lequel il faut continuer à avancer en commission, sur ces modalités d'enquête. Peut-être qu'une fois que nous aurons posé ce cadre clair, nous pourrions avoir un traitement plus facilement exploitable pour mettre en place des dispositifs de prévention. Il faudrait se poser la question à l'occasion des enquêtes. Il faudrait aussi, à la fin de ces enquêtes faire des préconisations qui puissent ensuite être partagées. Mais, je ne pense pas que ce soit le lieu du CHSCT de regarder situation par situation.

Peut-être un point quand même sur le niveau de détails. Nous ne pouvons pas indiquer le prénom et le nom des agent-es concerné-es. Nous ne pouvons pas communiquer des informations qui permettraient l'identification : je pense que nous serons tous et toutes d'accord là-dessus. Nous devons pouvoir conserver l'anonymat des personnes concernées, sans pour autant – il faut y être vigilant-e – entraver tout le travail que nous devons réaliser sur ce sujet d'accompagnement, tout le travail que nous pouvons faire dans le cadre du CHSCT sur la question de la prévention, de la santé au travail. Il faut trouver le juste équilibre. À mon avis, pour trouver ce juste équilibre, il faut avancer sur ces procédures d'enquêtes, sur la façon dont nous réalisons ces enquêtes, sur la manière dont les enquêteurs et enquêtrices peuvent émettre des préconisations sur ce sujet.

Je vous propose un complément de Mme LAHAYE.

M^{me} LAHAYE : Sur les enquêtes administratives : c'est maintenant un process bien bordé par la Mission enquêtes administratives et procédures internes, la MEAPI, qui justement accompagne, en autres, les enquêteurs/trices qui font partie du pool formé sur les enquêtes.

Au-delà des enquêteurs/trices formé-es, elle accompagne aussi les personnes qui constituent la deuxième personne du binôme. Chacune des enquêtes administratives est menée par un binôme. Il y a un vrai accompagnement. Mais, il ne faut pas hésiter à solliciter cette Mission quand il y a besoin. Les membres de ce pool d'enquêtes peuvent tout à fait – ils le font très souvent – faire des préconisations à la fin de leur rapport d'enquête. Il appartient à la personne qui a signé la lettre de mission à l'origine de l'enquête administrative, c'est-à-dire le directeur ou la directrice de la Direction en question, de tirer les conclusions qui lui semblent pertinentes, ou pas, par rapport aux préconisations qui sont faites.

C'est vraiment à la main du directeur ou de la directrice qui a aussi la possibilité de communiquer non pas évidemment le contenu de l'enquête avec les noms, en autres, mais il peut tout à fait partager les résultats et les préconisations qui ont été mis dans le rapport d'enquête par les enquêteurs. Cela lui appartient. Une enquête administrative est demandée par le ou la directrice, et c'est ensuite le ou la directrice de la Direction qui décide des préconisations, avec l'appui des services transverses de la DRH, bien sûr. Nous sommes toujours à disposition. Mais, cela appartient à la Direction.

M. TCHÉKÉMIAN : Mme LAHAYE, pour prolonger sur la proposition de Mme DESCOMBES d'une enquête générale à tous/tes les agent-es, il ne nous apparaît pas que c'est quelque chose qui doit être porté au niveau seulement de la DDCT.

M^{me} LAHAYE : Nous avons déjà fait une enquête sur le ressenti discriminatoire des agent-es qui portait notamment sur les discriminations et violences liées au sexe et à l'identité de genre. Elle date de 2019. C'était une première. Nous n'en avons pas encore tiré tout ce que nous pouvions en tirer. Mais, en tout cas, pour vous communiquer une information qui répond partiellement à la question de tout à l'heure, dans cette enquête, 9 % des personnes qui ont répondu ont déclaré avoir subi des menaces d'agression et des actes de violence parce qu'elles étaient des femmes. Cela représente 15 % des femmes qui ont répondu. C'est donc un sujet à la Ville comme ailleurs, ni plus ni moins qu'ailleurs. Je ne vois pas à quel titre d'ailleurs la Ville de Paris y échapperait. Mais c'est un sujet à la Ville. Nous avons en tête de renouveler cette enquête sur le ressenti discriminatoire au sens large. Non pas en 2022 parce qu'il y a d'autres choses et parce que c'est trop près de la première – nous ne pourrions pas mesurer d'éventuelles évolutions – mais, vraisemblablement en 2023 à l'échelle parisienne puisque c'est effectivement ce niveau qui semble le plus pertinent.

[tchat de Mme DESCOMBES (SAS) : enquête anonyme... en collaboration avec les syndicats]

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il y a une petite question complémentaire posée par Mme DESCOMBES sur la collaboration avec les syndicats pour réaliser cette enquête.

M^{me} LAHAYE : Je ne comprends pas la question. Est-ce que cela veut dire que les enquêteurs/trices peuvent solliciter les syndicats ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous allons laisser Mme DESCOMBES préciser. Exceptionnellement, je vous propose de faire un dernier tour de parole. Mais, je vous demande vraiment d'être brefs et brèves pour que nous puissions passer au point suivant de l'ordre du jour. Vraiment, ce sera le dernier tour de parole. Mme DESCOMBES, je vous laisse expliciter la question que vous avez indiquée dans le tchat.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : En fait, je proposais une enquête préparée en collaboration avec les ressources humaines. Il y a peu de personnes qui ont répondu. Sans doute les agent-es ont-ils peur d'un faux anonymat vu qu'ils et elles répondent souvent depuis leur bureau de travail. Il faudrait trouver un moyen de faire une enquête en partenariat avec les syndicats parce qu'il nous est remonté beaucoup de choses, et pour voir si des types de VSST se retrouvent afin d'avoir les données pour améliorer les choses. Je ne sais pas si souhaitez davantage de précisions.

M^{me} LAHAYE : Non, c'est clair. Sur l'anonymat, effectivement il y a toujours un doute de la part des collègues.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme LAHAYE, si je peux me permettre. Généralement, nous prenons les interventions groupées pour qu'il puisse y avoir une réponse complète.

Mme ALBERT, si vous pouviez faire court pour que nous puissions aborder tous les points qui sont à l'ordre du jour dans le cadre de ce CHSCT, sans rien enlever sur le fond puisque c'est bien entendu un sujet très important.

M^{me} ALBERT (SAS) : Mme la Présidente, si nous n'avions pas demandé la création de cette commission à la suite d'un dépôt de plainte pour viol à l'Hôtel de Ville, si nous n'étions pas dans la commission, il ne se serait rien passé au niveau de la DDCT. Par conséquent, excusez-moi, me demander d'aller vite alors que je n'ai toujours pas de réponse à des questions qui sont tout à fait normales dans le cadre de mon mandat CHSCT me pose problème.

Premièrement, j'aimerais savoir si la personne qui a en plus subi une sanction de niveau 1 continuait à être en poste de recrutement. J'aimerais avoir la réponse. Vous voyez, je ne demande pas de nom. Je ne peux même pas savoir où tout cela se passe. Je suis mandatée CHSCT. Maintenant, je vais faire des droits d'alerte à droite à gauche pour être sûre de pouvoir savoir, et dire ce que je pense des situations. Excusez-moi de m'énerver, mais franchement quand nous voyons les situations de ces collègues, c'est compliqué de rester zen. Je vous assure que c'est compliqué.

Deuxième élément. Pour les enseignements, je vous ai quand même dit beaucoup de choses de manière très calme, de manière très constructive. Je n'ai aucune réponse. Mais je vais m'appuyer sur ce qui vient d'être dit au niveau de la DRH en central. Mme la Présidente : dès aujourd'hui, pour faire avancer cette problématique, vous pouvez demander pour les prochaines situations que les préconisations des enquêtes menées en matière disciplinaire – dans lesquelles il n'y a personne en matière de santé au travail, par ailleurs, je vous l'indique, car il s'agit de santé au travail – puissent être partagées en CHSCT. Est-ce que vous dites oui ou non ? Vous pouvez le dire, personne ne vous en empêche.

Deuxième élément. Dans la communication que vous allez faire – parce que vous en faites, en effet, un certain nombre sur l'Intranet DDCT –, que vous puissiez bien citer les mandaté-es

CHSCT sur la prévention de la santé et de l'accompagnement en matière de santé au travail et sur le fait que nous leur proposerons, si elles sont victimes, la possibilité évidemment que l'UGD leur envoie les documents d'accident du travail. Voilà au moins deux décisions que vous pourriez prendre aujourd'hui et qui faciliteraient grandement les situations que nous connaissons.

Enfin, dernier élément. Nous sommes tout à fait pour discuter, au mois d'octobre ou de novembre, d'un vrai plan de prévention de la DDCT à partir de tout ce que nous nous serons dit. Nous pourrions voter un avis sur un plan de prévention spécifique. Ainsi, nous pourrions avancer et suivre cela ensuite parce que cela fait quand même un an déjà que nous en discutons, un an et demi, deux ans.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme LAHAYE.

M^{me} LAHAYE : Rapidement, sur la possibilité de mobiliser les organisations syndicales sur une prochaine enquête sur le ressenti discriminatoire au sens large, oui, bien sûr. Sur le questionnaire, nous l'avons déjà fait sur la première. Nous avons échangé sur les questions et sur les modalités de passation.

Pour la première enquête, nous avons fait appel à un organisme extérieur et indépendant, l'IFOP, avec un dispositif qui permettait de répondre à une enquête en ligne de façon parfaitement sécurisée pour qu'il n'y ait pas de risque, pour rassurer les collègues sur l'absence de risque de transmission de données individuelles à la DRH ou à d'autres services. Nous avons doublé cet outil par un questionnaire papier pour les personnes qui n'avaient pas accès à l'enquête en ligne ou qui préféraient le faire sur papier en renvoyant directement via une enveloppe T à l'IFOP les résultats. Par conséquent, nous avons pris un certain nombre de précautions, peut-être pas assez.

Cela fait partie, d'ailleurs, des points sur lesquels nous avons noté qu'il fallait nous améliorer pour 2023. Mais, oui, d'accord pour associer les organisations syndicales. Nous verrons sur la manière ; peut-être via le groupe de travail violences sexuelles et sexistes dont j'ai la charge et qui existe depuis plusieurs années, qui fonctionne bien, pour associer les organisations syndicales à ce projet pour 2023.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci, Mme LAHAYE. Peut-être une réponse précise sur la personne qui était en situation de recrutement, M. GILLET.

M. GILLET : Par rapport à cette situation, l'agent s'avère être le supérieur hiérarchique de la personne qui a vocation à recruter. Il a été convenu qu'il ne soit plus jamais en situation d'être seul avec la personne qu'il va recruter. Ce sont bien le N+1 et le N+2 qui participent à la procédure de recrutement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Sur la description des cas, il faut que nous trouvions le bon format. Aujourd'hui, en lien avec Mme LAHAYE, dans le cadre de la commission, je pense qu'il faut que nous réussissions à trouver le bon format pour qu'en effet le CHSCT puisse intervenir sur ces questions de santé au travail, de prévention. Il faut, quand il y a des préconisations, qu'elles puissent être partagées. Je comprends que c'est donc à la Direction après de mettre en place ou pas. Mais, il faut que nous trouvions le bon format pour que vous puissiez avoir un retour sur ces situations.

M^{me} VALADIER (SAS) : Ma réponse sur les vestiaires ? Ma question portait sur la mairie du 7^{ème} arrondissement et la problématique que je soulève en commission depuis déjà plus d'un an.

M^{me} HICKEL : Sur la mairie du 7^{ème} arrondissement, il y a des actions qui ont été faites vis-

à-vis de l'agent qui avait ouvert la fenêtre du vestiaire des femmes. Il y a eu des actions vis-à-vis de l'encadrement de la ligne hiérarchique de la DILT. D'abord, nous tenions à signaler ce type de situations, et veiller à ce que des mesures soient prises pour que cela ne se reproduise plus.

Nous avons également beaucoup insisté pour qu'il n'y ait pas d'usage du vestiaire féminin pour des réunions parce que ce n'est pas possible d'accepter cela. Cet aspect, même si nous vous avons aussi suggéré peut-être de contacter les représentant·es du personnel de la DILT de votre côté, c'était juste à titre de mesures complémentaires éventuellement. Nous n'avons pas du tout renvoyé le sujet sur vous. Nous l'avons vraiment traité avec nos correspondant·es de la DILT. En l'espèce, le sujet a fait l'objet de mesures. Désormais, il y a des demandes de salle de réunion qui sont formulées auprès de la DGS de la mairie du 7^{ème} arrondissement et les réunions se passent à l'extérieur. Cela a été bien entendu.

Le fait que les deux collègues de la DDCT soient toujours dans des vestiaires qui ne sont pas les vestiaires du rez-de-chaussée, c'est un état de fait maintenant. Elles ne demandent pas à remonter. Elles pourraient le faire. Personne ne les empêche. Simplement, cela ne se fait pas.

Je pense que nous ne pouvons pas intervenir d'autorité pour leur demander de monter dans le vestiaire avec les collègues de la DILT et la DPMP, je crois, maintenant. Je ne vois pas très bien ce que nous pouvons faire sur ce plan. Si le vestiaire des femmes, qui est un grand vestiaire avec des cafetières, notamment, est aussi ponctuellement – et sans qu'elles ne s'en plaignent, cela n'a pas l'air de poser de difficulté – un lieu de convivialité où d'autres personnes peuvent venir prendre un café, c'est gênant, et nous avons déjà évoqué ce problème. Normalement, les vestiaires ne sont pas censés accueillir des cafetières. Pour ne pas être tenté·e que ce soit aussi un lieu de convivialité à d'autres moments de la journée, nous pouvons aussi intervenir pour qu'il n'y en ait plus, mais, je ne pense pas que ce soit le souhait des agentes qui utilisent ce vestiaire.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je vais intervenir très brièvement. Je ne sais pas d'où vous tirez vos informations, mais c'est faux. Premièrement, les collègues qui sont en bas veulent remonter dans le vestiaire. Deuxièmement, je suis désolée : c'est un vestiaire et il n'y a pas que des agentes de la DILT dans ce vestiaire, il y a aussi des agentes de la DPMP. C'est un vestiaire de femmes. Même s'il y a du café, même s'il y a une salle, cela m'est égal. Il ne peut en aucun cas servir de salle de convivialité dans laquelle des hommes peuvent y être invités.

Ce n'est pas possible ! Il ne s'agit pas d'enlever les choses qui peuvent faire convivialité entre les femmes. Ce n'est pas la question. Des hommes n'ont pas à y entrer. Les agentes de la DPMP pourraient très bien être en train de se changer. Elles n'ont pas à craindre qu'un homme puisse rentrer pour prendre le café. Je suis désolée. Là, il faut que ce soit recadré. Cela n'est toujours pas fait.

M. TCHÉKÉMIAN : C'est très clair. Nous n'avons pas eu ces informations. Nous allons revenir vers la mairie du 7^{ème} arrondissement, et nous allons préciser de nouveau ces points tout à fait clairement : l'absence de réunion ou de temps de convivialité à l'intérieur du vestiaire. Sur le point que vous avez évoqué, le fait que les deux personnes auront un rappel que nous préférons qu'elles remontent là-haut. Si elles refusent, elles resteront en bas. Mais, au moins, nous aurons été plus clair·es.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Je vous propose de clore ce point 7 de l'ordre du jour.

10. Bilan social des agents et agentes en reconversion et bénéficiaires de l'obligatoire d'emploi (BOE)

M^{me} la PRÉSIDENTE : Comme cela avait été demandé, nous allons aborder le point 10. Nous allons regrouper le point 10 qui concerne le bilan social des agent-es en reconversion et bénéficiaires de l'obligation de l'emploi, les BOE. Je tiens à rappeler ici l'engagement fort de la Ville de Paris et de la DDCT, mais aussi leur politique volontariste dans le recrutement d'agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Je souligne également le travail important de reclassement effectué par les différentes Directions de la Ville, et notamment à la DDCT. Je donne la parole à M. GILLET.

M. GILLET : En introduction, vous connaissez l'investissement de la Directrice de la DDCT dans la lutte contre les discriminations et tout le travail qui est fait, et notamment dans le cadre des engagements qui ont été pris vis-à-vis du label diversité. Nous avons créé sur l'intranet des pages spécifiques. Tous les mois, il a été décidé de faire une page sur un critère de discrimination avec une vidéo. C'est un engagement que nous avons pris sur les deux prochaines années qui doit permettre de sensibiliser l'ensemble des agent-es sur les différentes discriminations.

Par rapport aux agent-es BOE, comme vous avez pu le lire dans les éléments du CHSCT, nous avons environ 400 BOE dans notre Direction, ce qui représente 22 % de l'ensemble des effectifs. Je ne sais pas si vous avez pu le lire, mais le rapport d'activité 2021 du Fonds de réinsertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques (FIPHFP) fait état notamment des pourcentages dans les différentes fonctions publiques : entre l'État, la territoriale et l'hospitalière, nous nous situons entre 4,5 et 6,7 %. C'est vraiment pour mettre en avant, par rapport aux 22 % qu'il y a au niveau de la DDCT, tout un travail qui est fait, d'accompagnement et d'intégration de ces agent-es dans les différents services.

Un point aussi, que vous avez pu lire dans le document, qui pour nous est très important, c'est l'accompagnement de ces agent-es au niveau du service des ressources humaines, avec deux agentes : Pascale BIDARD et Nadia DAVIN qui sont les référentes RQTH, et qui accompagnent également des agent-es dans le cadre de leur mobilité. Au vu de la taille de la Direction, le fait de mettre deux agent-es spécifiquement sur cet accompagnement est quand même révélateur de l'investissement de la Direction.

Nous vous avons également mis quelques éléments sur les différentes modalités de recrutement qui sont mises en œuvre au niveau de la DDCT, notamment tout ce qui concerne l'immersion et la période préparatoire au reclassement. Pour information, la DDCT est en train de travailler, en lien bien sûr avec la DRH, sur la mise en œuvre d'une nouvelle passerelle qui permettra de former les agent-es en reclassement de manière plus importante avant leur prise de poste au sein de la Direction.

Enfin, en lien évidemment avec Marie LAHAYE et la DRH, nous sommes en train de regarder les possibilités d'organiser une exposition. Cela ne sera sans doute pas sur les travailleurs/euses handicapé-es, mais plutôt sur l'handiphobie, et ce dans les mois à venir pour sensibiliser davantage l'ensemble des agent-es et l'ensemble des services aux BOE.

Voilà en résumé ce que je peux dire sur ce petit bilan social.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Quelqu'un-e souhaite intervenir sur cette présentation ? M^{me} VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci pour tous ces éléments que nous avons demandés comme

point CHSCT. Déjà, première chose : le tableau est une très bonne chose. Il est assez complet et c'est important. Nous pouvons savoir où sont les agent-es. C'est une bonne chose.

Juste un petit bémol. Si un jour, nous pouvions avoir un tableau différencié femmes/hommes. C'est quelque chose que nous demandons et que nous allons demander de plus en plus en matière de statistiques, pour savoir justement si ce sont plus des femmes ou des hommes qui se retrouvent dans des situations de travailleur/euse handicapé-e ou reclassé-e. Cela peut vouloir dire quelque chose. Cela nous paraît important.

Dans le tableau, il est écrit « reclassé-e et détaché-e sur un autre corps ». Nous sommes d'accord que ce sont des personnes qui viennent d'un autre corps et sont détachées dans notre Direction. Je suppose que c'est cela, sinon, je ne comprendrais pas trop.

Premier point. Sur le tableau que vous nous donnez, nous constatons qu'il y a quand même deux services qui sont extrêmement pourvoyeurs de personnes en BOE. Ils regroupent toutes les catégories que vous avez précisées : les agent-es bénéficiant de l'allocation temporaire d'invalidité, les agent-es RQTH et les agent-es reclassé-es et détaché-es sur notre corps, mais également les titulaires d'une carte d'invalidité. Ces deux services qui ont énormément de ces collègues sont le SRU avec le 39-75 et – je parle hors mairies d'arrondissement – le SAMA. Déjà, il faut quand même faire un petit focus sur cela, c'est-à-dire que ce sont des services comme ceux-là et notamment le 39-75 où il y a le plus de ces personnels, cela interroge. Nous savons que c'est le service auquel nous proposons énormément de télétravail. Il y a le télétravail en matière de préconisations pour raison de santé, mais pas que. Ce faisant, cela pose quand même des questions. Ces agent-es ont des problématiques de santé. Par conséquent, nous leur proposons un télétravail. Mais, quels moyens avons-nous de nous assurer chez elles et chez eux qu'ils et elles ont bien les moyens de bien travailler ? C'est une vraie problématique. Il faut nous en assurer. C'est important. Cela rejoint la question du télétravail, mais ce sont des personnes en situation de santé fragile. En l'espèce, vous avez le service du SAMA et c'est justement lui qui a quand même 33 % de son effectif qui est BOE. C'est quand même ce service à qui nous proposons le déplafonnement des heures supplémentaires. Cela pose question. Ce sont des agent-es, nous le savons, qui ont une santé fragile. Mais, nous allons – peut-être pas pour elles et eux spécifiquement – leur donner la possibilité de travailler plus. En matière de santé, je pense que ce n'est pas une riche idée. C'est pour cela que nous sommes très sceptiques quant à ce déplafonnement.

Pour revenir sur les mairies d'arrondissement, vous avez plus de la moitié quasiment des mairies d'arrondissement qui ont ¼ de leur effectif qui correspond à ces personnels. Formidable ! Nous sommes pour l'intégration de toutes les personnes qui sont dans des situations comme celles-là. C'est une très bonne chose. Mais, il faut que ce soit bien fait.

C'est là où justement le bât blesse et c'est là où nous avons des problématiques qui remontent. Justement, le fait d'être dans des services assez importants en matière de demandes de traitement d'actes – je pense à l'état-civil, par exemple, ou actuellement les services des élections – qui demandent une pression extrêmement importante, subie par les agent-es.

C'est déjà très compliqué pour les collègues qui sont en très bonne santé. Mais, pour celles et ceux qui sont dans des situations plus problématiques, cela ajoute à ce qu'ils et elles peuvent peut-être avoir comme problématiques de santé. C'est une chose dont il va falloir se saisir véritablement. Nous avons été les précurseurs, effectivement, pour accueillir les agent-es en emploi tremplin. C'était une très bonne chose.

Mais le problème est que ces collègues ont été pour beaucoup assez *rincé-es* par les services. Ils et elles étaient bien utilisé-es. Après, si nous sentions qu'ils ou elles n'avaient pas la possibilité de rester parce qu'ils ou elles n'avaient pas forcément une bonne santé, ce n'est pas

grave. Ces collègues étaient renvoyé·es dans leurs pénates ; à la place, on en prenait d'autres et ainsi de suite. C'est quelque chose que nous ne voulons plus voir, y compris avec le nouveau dispositif d'immersion professionnelle qui est proposé. Ce n'est pas parce que nous en changerons le nom que forcément les méthodologies, elles, vont changer. Ce n'est plus possible ! Il faut vraiment que cela change, et pour faire en sorte que les collègues qui sont dans ces situations soient accueilli·es dans de bonnes conditions, il n'y a qu'une seule chose : il faut y mettre les moyens. Nous entendons par là les moyens sur les aménagements de postes, mais il n'y a pas que cela : il y a aussi les moyens humains. Vous avez des services, le service des ALG par exemple, avec une population vieillissante où nous avons parfois des collègues qui sont exempté·es de port de charges parce qu'ils ou elles ont été abîmé·es par le travail ; le travail de port de charges se reporte donc sur les autres collègues qui ne sont pas forcément en nombre suffisant. Ce faisant, ils et elles vont aussi s'abîmer et ainsi de suite : c'est l'effet boule de neige. Finalement, nous finissons par avoir des équipes complètement cassées par la Ville. Par conséquent, ce n'est plus possible. Ce que je vous dis ici peut être valable pour les services d'état-civil, parce que nous nous retrouvons avec des registres qui restent encore lourds à porter dans certains endroits, avec des collègues aussi qui sont exempté·es de port de charges.

Nous sommes sur des problématiques... C'est un peu ce qui me gêne dans tous les documents qui sont proposés aussi par la Ville. Nous parlons souvent, et cela rejoint un peu ce que nous disions sur les questions d'accidents de travail : à quel moment parlons-nous de problématiques psychiques ?

Très concrètement, quand nous parlons d'aménagements de poste, on parle surtout des améliorations de poste pour du handicap moteur. Cela peut être également des préconisations en matière de temps de travail. Mais, nous avons encore beaucoup de mal, à la Ville, à appréhender les problématiques de handicap psychique, de les définir et justement de proposer des services où il serait adéquat de placer ces collègues. Il y a effectivement le COMEDEC qui ne regroupe pas que ces personnels, mais qui regroupe des personnels justement – nous l'avions vu – souvent porteurs de situations de handicap. Ce faisant, c'est une très bonne chose que ces collègues puissent évoluer et être dans un cadre serein. Nous espérons qu'ils et elles ne subissent pas trop de pression avec les déménagements à venir. Mais qu'il y ait au moins un endroit où ils et elles peuvent être accueilli·es sur des fonctions est une bonne chose. Maintenant, il faut élargir cette possibilité. Ce n'est pas possible d'avoir encore des collègues qui se retrouvent en mairie d'arrondissement avec une pression telle que leur est dit qu'ils ou elles ne font pas l'affaire et qu'ils et elles doivent aller chercher un poste ailleurs. Ce que je vous dis est une réalité, ce n'est pas une vue de l'esprit.

C'est concrètement ce qui se fait dans les services parce que nous en demandons tellement au sein de la DDCT, et tellement plus aux agent·es que le ou la moindre agente qui ne tient pas la route, qui ne suit pas cette espèce de pression qui est mise sur les services, nous ne pouvons pas l'encadrer. Ce n'est pas forcément que nous ne voulons pas, c'est que nous ne pouvons pas. Nous n'avons pas les moyens. C'est un problème parce que personne ne peut prendre le relais, personne ne peut aider. Nous sommes toujours à flux tendu et dans le travail, dans la rapidité.

Pour les collègues qui sont dans ces situations, nous avons moins de temps de leur prêter attention. C'est un problème. Qu'est-ce qu'il en résulte ? Nous leur demandons de partir voir ailleurs si l'herbe n'est pas plus verte, ce qui n'est pas le cas. Nous essayons de trouver quelqu'un·e qui va être à 3 000 % de ses possibilités parce que le travail doit être fait. Il y a des objectifs qui sont à atteindre. C'est véritablement quelque chose sur lequel il faut revenir. Il faut arrêter d'utiliser les collègues qui sont justement dans ces situations de reclassement.

Nous les mettons sur des postes, nous leur faisons faire un stage et au dernier moment il leur est dit finalement qu'ils ou elles ne correspondent pas, même s'ils ou elles ont bien été utilisé-es pendant tout ce temps, puis nous reprenons quelqu'un·e d'autre. Cela continue d'exister. Ce n'est pas possible !

Concrètement, il faut aussi qu'il y ait une voie de sortie autre que celle qui est encore trop souvent préconisée, à savoir la DORS [disponibilité d'office pour raison de santé] quand vous n'êtes pas très loin de la retraite ou quand les collègues s'entendent dire qu'ils ou elles sont jeunes et qu'ils ou elles peuvent trouver des postes ailleurs qu'à la Ville. Cela se fait aussi et ce n'est pas possible non plus.

Toutes ces choses font qu'il y a quand même de grandes améliorations à faire pour le handicap et la reconversion au sein de la DDCT. D'ailleurs, à ce sujet, vous nous parlez du rôle des référentes handicap et reconversion, des deux personnes qui sont là. J'aimerais savoir les formations qui ont été suivies par ces personnes pour accompagner les collègues. C'est bien beau d'aller leur proposer de faire des CV, de postuler à tel ou tel endroit. Après, il y a aussi des questions sur la manière dont les collègues vivent l'entretien. Ce sont souvent des femmes. C'est pour cela que je parlais de tableau différencié femmes/hommes. Cela nous intéresserait. Surtout, qu'elles aient bien la bienveillance que nous espérons être de mise pour l'accompagnement de ces collègues, avec des questions qui ne doivent pas être posées. Nous ne pouvons pas dire à une personne à temps partiel qu'elle doit se remettre à temps plein, alors qu'elle a de bonnes raisons d'être à temps partiel. Nous ne pouvons pas imposer cela pour que la personne puisse se retrouver sur un nouveau poste où, de toute façon, elle redemandera un temps partiel. C'est vraiment en plus masquer la réalité. C'est comme si nous essayions de gommer les problématiques de ces personnels. C'est un vrai sujet de se dire justement que, quand nous sommes dans ces situations, nous ne pouvons pas faire l'affaire à la DDCT. Cela nous pose question.

Nous voyons bien qu'il y a beaucoup de ces personnes qui sont quand même employées. Nous espérons qu'ils et elles se sentent bien. Nous savons qu'il y a des reconversions qui ont été une réussite, et c'est une très bonne chose. Mais il n'empêche que nous ne voulons pas qu'il y ait des agent·es qui restent à la marge. Ce n'est pas possible. La Ville compte 60 000 agent·es. Nous pensons qu'il y a forcément des endroits où les collègues peuvent être reconverti·es. Ils et elles peuvent trouver un poste qui leur convienne.

Vous nous dites qu'il y a des déplacements qui sont faits sur site pour la sensibilisation auprès des encadrant·es. Nous aimerions en connaître le chiffre. Cela peut être intéressant de savoir. Je n'en ai jamais eu vent. C'est plutôt une bonne chose, mais il faudrait savoir le nombre de fois que cela est fait. Est-ce à la demande des encadrant·es ? Comment cela se passe-t-il ? Est-ce que ce sont les agent·es qui le demandent ? Il y a aussi cette problématique des personnes qui sont RQTH mais qui ne veulent pas le dire, pas même aux collègues parce qu'il y a une forme de honte. C'est aussi quelque chose sur lequel il faudra revenir.

Vous parlez de CMC DDCT : qui est-ce exactement ? Est-ce qu'il y a un service dédié ? Combien de personnes ? Qui s'occupe de la suite quand les agent·es n'ont pas pu être titularisé·es sur leur poste DDCT en fin de stage ?

Je vais quand même parler de quelques situations, car nous avons plein de remontées. Je vous dis que si nous avons demandé ce point en CHSCT, c'est que nous avons plein de remontées de collègues pour qui cela est problématique. Je vous ai fait d'ailleurs un mèl, M. GILLET : j'attends toujours la réponse. Cela fait 2 semaines, à propos de la collègue en situation d'emploi tremplin qui a fini son emploi tremplin. Elle a réussi. Elle est détachée dans le corps des adjoint·es administratifs/ives, mais elle n'a pas été évaluée comme il le fallait, alors que

c'est soi-disant la procédure. Nous la connaissons. 3^{ème}, 6^{ème}, 9^{ème}, 11^{ème} mois, cela n'a pas été fait. Personne ne lui dit dans quelle situation elle va se retrouver à la fin. Elle est laissée en plan. Cela fait 3 semaines maintenant : elle n'a pas de réponse. Et vous ne nous répondez pas non plus. Je peux vous assurer que cela met en plus les collègues dans des situations d'inquiétude et d'anxiété qui sont palpables. C'est aussi un problème. Si vous pouviez déjà nous répondre sur ces premières remarques, ce serait une bonne chose.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres représentantes ou représentants syndicaux qui souhaitent prendre la parole avant que je laisse la parole au Dr MARTINI ?

M^{me} ALBERT (SAS) : Une petite question.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Deux. La première. Ce que m'évoquent les propos de Mme VALADIER, mais que j'ai entendu aussi pour des personnes qui ont des problématiques de santé, au-delà du handicap, c'est en effet que nous considérons qu'elles ne sont pas assez productives, et donc qu'elles doivent chercher un poste ailleurs. J'aimerais bien savoir, pour vous, Mme LAHAYE, ce que serait la définition que nous pourrions donner à nos collègues quand ils et elles ont ces ressentis, ces vécus, des discriminations pour raison de santé. Qu'est-ce qu'un-e responsable a le droit de dire sur la santé d'un-e de nos collègues ? Est-ce qu'à un moment donné quelqu'un qui justement a des problèmes de santé s'arrête – on a le droit encore de s'arrêter, a priori – quel type de remarques peut faire sa hiérarchie sans que cela ne soit vécu comme discriminatoire ou sans que cela ne soit discriminatoire pour des raisons de santé ? C'est ma première question un peu juridique. Je pense que c'est important d'en discuter entre nous.

La deuxième question porte sur la médecine du travail. Dr MARTINI, je suis ravie que vous preniez la parole après.

Je sais que vous pouvez être relais, et je sais que vous le faites. Mais, à un moment donné, au-delà des aménagements de poste, est-ce que vous avez pu – parce qu'une agente se sentait justement dans une situation de fragilité par rapport à son responsable qui lui demande plus ou qui ne prend pas assez en compte sa situation de handicap, par rapport aux situations décrites précédemment – interpeller la hiérarchie en lui demandant de faire attention à la situation de vos agent-es, sans en dire plus sur la question médicale qui doit rester évidemment secrète ? C'est le secret médical évidemment. Mais, est-ce que vous pouvez interpeller si l'agent-e le souhaite et vous le demande ? Si le ou la responsable ne prend pas en compte vos demandes de faire attention à la personne, nous pouvons après nous en saisir pour essayer de faire changer un peu les choses pour le ou la collègue.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres intervenants ou intervenantes qui souhaitent s'exprimer ? Non. Dr MARTINI.

M^{me} MARTINI : Effectivement, le sujet de personnes bénéficiaires d'obligation d'emploi est assez complexe parce qu'il y a plusieurs pathologies qui affectent les agent-es, des pathologies assez différentes : des pathologies pour lesquelles un simple aménagement de poste peut aider à soulager l'agent-e et le faire travailler dans de bonnes conditions de travail ; il y a d'autres situations de pathologies beaucoup plus complexes où parfois l'aménagement de poste simple ne suffit pas.

Pour répondre à Mme ALBERT, bien évidemment s'il y a des agent-es qui sont en difficulté à leur poste de travail, qui pensent que leur handicap n'est pas trop pris en considération par le service, avec leur accord nous intervenons auprès du service. Parfois, nous avons beaucoup d'échanges avec le service RH par rapport à cela pour essayer d'accompagner au mieux ces

personnes.

Cependant, sur des pathologies très complexes ou des situations très complexes, nous avons demandé une chose qui est parfois mise en place, c'est de faire des points pluridisciplinaires. Nous l'avons fait avec la Délégation Handicap et la référente handicap de la DDCT pour certaines situations. Il est vrai que, parfois, il y a des moyens que nous pouvons mettre en place grâce aussi à l'avis et au support de la Délégation Handicap qui pourraient être très utiles.

Mme VALADIER a parlé du handicap psychique. Quand un·e agent·e avec un handicap psychique arrive dans un service, il est très important de sensibiliser le service et d'accompagner aussi le service. Le ou la cheffe de service et les collègues ne sont pas forcément formé·es pour accueillir des personnes avec certaines pathologies et dans des situations complexes. Par exemple, une demande d'un accompagnement par un prestataire peut être réalisée en matière de préconisations médicales. Je pense aussi à l'accompagnement des personnes sourdes. Il y a des sensibilisations qui se font auprès des services parce qu'il est vrai que la surdité peut créer des tensions dans les services parce que la personne peut être plus lente, parce que les collègues pensent qu'elle n'a pas compris. Il y a des choses qui peuvent être mises en place. La chose qui parfois est compliquée porte sur les délais de mise en place de ces dispositifs. Nous n'avons pas encore eu l'occasion de nous voir avec Mme LAHAYE, mais bientôt ; le Dr CAMACHO nous a dit qu'il y aurait un point avec elle sur les différents dispositifs qui peuvent être mis en place et pour pouvoir travailler ensemble sur des situations complexes.

Je pense que ces points sont très importants : la sensibilisation face à un handicap est fondamentale ; l'accompagnement de l'agent·e, mais aussi du service et la mise en place de réunions pluridisciplinaires face à des situations très complexes où, effectivement, même avec la mise en place de tous les aménagements possibles (un allègement de la charge de travail, un accompagnement très proche) nous n'arrivons pas forcément à trouver une solution qui serait peut-être la plus adaptée pour l'agent·e et le service.

Globalement, nous échangeons très souvent avec les services, en particulier avec le service RH. Nous essayons d'accompagner les situations les plus complexes. Ce faisant, les agent·es qui sont en difficulté, en général, reviennent vers nous. Ils ou elles nous apportent leur ressenti, les difficultés rencontrées. Nous essayons toujours de les accompagner. Mais, en pluridisciplinaire, je pense que c'est mieux parce que plusieurs acteurs (Délégation Handicap, service RH, la référente handicap et mobilité de la Direction) peuvent être plus utiles pour accompagner les situations plus complexes.

J'avais une réflexion pour laquelle je n'ai pas de réponse. Pour les agent·es BOE qui sont en immersion dans les services, il me semble, mais peut-être que je me trompe, que ces personnes vont passer un certain temps dans un service. Mais il ne s'agit pas de leur service définitif. Vous me direz, M. GILLET ou Mme HICKEL si c'est bien cela. Quand nous demandons un aménagement matériel pour ces agent·es, par exemple, un fauteuil. Nous savons bien que les délais pour les fauteuils sont longs. Cela m'est arrivé récemment de recevoir une agente qui vient d'arriver au Service des titres. Elle aurait besoin d'un fauteuil, mais elle m'a dit qu'elle ne savait pas combien de temps elle allait passer dans ce service. Comment – c'est une vraie question – pouvons-nous aider des personnes en immersion, qui passent 2 ou 3 mois dans un service, à bénéficier d'un aménagement matériel qui les soulage dans leurs nouvelles missions ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vais laisser la parole à M. GILLET pour compléter les réponses. Il y a d'abord une intervention de Mme LAHAYE. Est-ce bien cela ?

M^{me} LAHAYE : Je peux apporter des éléments de réponse pour la partie qui me concerne. À l'occasion de la création du nouveau service dont j'ai la responsabilité officiellement depuis une semaine, la Mission Égalité professionnelle et inclusion (MEPI), j'ai aussi maintenant la charge des enjeux de handicap au travail. Toutes les missions qui étaient jusque-là exercées par la Délégation Handicap reviennent au nouveau service qui a été créé.

À ce titre, quelques éléments de réponse sur les questions qui ont été posées. À propos des agent-es BOE ou non, pour nous, ce n'est pas le critère ; le critère d'aménagement et d'équipement est la préconisation médicale. Quand il y a une préconisation médicale pour un-e agent-e, et que cet-te agent-e est amené-e à faire du télétravail, nous doublons l'équipement, c'est-à-dire qu'en cas de besoin d'un fauteuil particulier, nous allons équiper le bureau du fauteuil particulier et le domicile de l'agent-e. Nous allons aussi doubler les logiciels quand la personne a besoin d'un logiciel spécifique et adapté à son handicap. Nous allons doubler le logiciel, nous allons en installer un à son domicile et un au bureau.

Sur les autres équipements, les autres accompagnements plus précisément que nous pouvons mettre en place, ils ont été évoqués en partie par le Dr MARTINI. Nous avons des contrats avec des intervenant-es extérieur-es et spécialisé-es sur un certain nombre de handicaps, et notamment les handicaps psychiques que vous évoquiez, Mme VALADIER. Ces intervenant-es peuvent intervenir sur demande avec l'accord de l'agent-e concerné-e, intervenir au sein du collectif de travail pour expliquer ce qu'est le handicap en question, pour expliquer la manière dont il se manifeste et les besoins de la personne concernée par ce handicap. Sur un même type de handicap, il y a évidemment des besoins qui divergent d'une personne à l'autre. Ce faisant, nous pouvons mettre cela en place et c'est assez rapide. Quand tout le monde est d'accord, cela se fait en quelques jours, quelques semaines au maximum. Cela dépend de la disponibilité des prestataires. Mais, nous avons des prestataires extrêmement réactifs.

L'interlocuteur pour cela est avant tout les référentes handicap de la DDCT, ensuite la Mission Égalité professionnelle et inclusion qui va mandater les intervenant-es. C'est très efficace. Plus cela est fait en amont, plus cela permet de prévenir des conflits, des incompréhensions et de garantir une qualité de vie au travail satisfaisante pour tout le monde.

Sur la formation des collègues qui sont référent-es handicap, ils et elles ont été formé-es par le biais de la Délégation Handicap, par ma prédécesseuse, Delphine BELLET. Nous allons continuer à les former. Pour tout vous dire, c'est même ma priorité 2022 sur ma prise de poste à la MEPI. Il y a un vrai besoin de formation et d'accompagnement des référent-es handicap qui sont plus ou moins mobilisé-es, plus ou moins formé-es, plus ou moins disponibles, plus ou moins au bon endroit dans l'organigramme de la Direction pour intervenir. Pour le coup, à la DDCT, elles sont au bon endroit. Elles sont motivées, elles sont formées sur ces sujets. Il n'y a pas de doute. Évidemment, nous allons continuer à les appuyer pour leur donner les moyens d'accompagner au mieux les agent-es. Mais l'objectif est que ce soient vraiment les interlocutrices de proximité des agent-es en situation de handicap reconnu ou pas – cela appartient à chacun-e de souhaiter parler de son handicap et de le faire reconnaître d'un point de vue administratif, ou pas.

Ce sont des interlocutrices de proximité. Nous avons besoin de proximité, comme vous le disiez tous et toutes, pour l'accompagnement des agent-es en situation de handicap. Il y a autant de cas que de personnes. La proximité est vraiment une garantie. Nous allons vraiment continuer à les accompagner. À la DDCT, elles sont au bon endroit et elles sont motivées, mais nous allons quand même continuer à les appuyer parce qu'elles peuvent avoir beaucoup de sollicitations.

Sur les personnes qui ont été déclarées inaptes et qui sont engagées dans des parcours de reconversion, l'interlocuteur pour ces agent·es et pour les personnes qui les accompagnent est le CMC, Centre mobilité compétences. Évidemment, nous allons continuer à intervenir pour les questions en lien avec le handicap de ces collègues. Mais sur le parcours professionnel, les stages d'observation et ainsi de suite, c'est le CMC ou les services compétents qui les intègrent qui sont les bons référents. Là aussi, les référentes handicap sont les bonnes interlocutrices pour les agent·es qui ont besoin d'avoir quelqu'un·e qui fait le lien avec une institution ou un service particulier qui peut parfois être difficile de solliciter en direct. C'est tout à fait dans les missions des référent·es handicap. Nous allons continuer à les équiper pour cela.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse M. GILLET répondre aux dernières questions.

M. GILLET : Vous demandiez qu'apparaisse dans le tableau la répartition femmes/hommes. Il y a bien une répartition femmes/hommes, mais j'imagine que vous la vouliez par type d'allocation, ATI [allocation temporaire d'invalidité] et ainsi de suite.

Ensuite, sur votre deuxième question par rapport au tableau, sur le détachement. En fait, reclassé·e et détaché·e sur un autre corps veut dire que ce sont les agent·es qui étaient, par exemple – nous avons souvent ce cas-là à la DDCT –, auxiliaires de puériculture et qui sont détaché·es dans le corps des adjoint·es administratifs/ives.

Vous avez aussi évoqué le 39-75 et le SAMA, deux services où nous retrouvons des pourcentages un peu plus élevés que la moyenne au niveau de la DDCT. Il faut savoir que ce sont vraiment des aspects qui sont structurels dans le sens où, au niveau du 39-75, ce sont surtout des adjoint·es administratifs/ives. C'est le service où il y a le plus d'agent·es administratifs/ives de la Direction. Étant donné que le reclassement est quasiment tout le temps dans le corps des adjoint·es administratifs/ives, ceci explique en grande partie la raison pour laquelle le taux est plus élevé au SRU. En ce qui concerne l'équipe mobile COMEDEC, c'est parce qu'à l'origine elle avait été constituée d'agent·es en reconversion.

Vous avez aussi évoqué le télétravail et les préconisations. Marie LAHAYE et le Dr MARTINI vous ont répondu.

Sur les emplois tremplins au niveau des mairies d'arrondissement, là je vous confirme vraiment la raison pour laquelle il a été décidé au niveau de la DDCT d'affecter deux agentes en tant que référentes RQTH, représentantes BOE et aussi CMC, c'est bien pour nous assurer d'un réel suivi qui est fait en lien avec les services. C'est quelque chose qui prend énormément de temps, le fait d'affecter un·e agent·e dans un service, d'accompagner ce service, d'accompagner aussi le collectif de travail et aussi d'accompagner l'agent·e. Mais, l'objectif, et nous le voyons très bien avec les 22 % de BOE au niveau de la DDCT, est de faire en sorte que ces agent·es en reclassement ou l'ensemble de ces BOE s'inscrivent le mieux possible dans le collectif de travail. Ils et elles sont régulièrement suivi·es par Pascale BIDARD et Nadia DAVIN. C'est une affectation. Ensuite, elles reviennent et elles ont des échanges avec les agent·es affecté·es pour s'assurer que leur affectation se passe dans les meilleures conditions possibles.

Sur les aspects psychiques, le Dr MARTINI a répondu.

Marie LAHAYE a répondu partiellement sur les formations suivies par les référent·es handicap. Il faut aussi savoir qu'il y a quand même depuis de nombreuses années des réunions qui sont effectuées par la Délégation Handicap avec l'ensemble du réseau. Pascale BIDARD est référente handicap depuis 3 ans. En plus de la formation initiale qu'elle a reçue, c'est justement grâce ces échanges réguliers avec la Délégation Handicap et lors de ces réunions

qu'elle a pu être sensibilisée et formée.

Ensuite, vous avez parlé aussi de la sensibilisation qui est faite auprès des encadrant·es. En fait, nos deux référentes handicap au niveau de la DDCT ont décidé de faire le tour des services. Malheureusement, ce tour des services a commencé juste avant la COVID. C'était en début d'année 2020. Il s'est évidemment arrêté.

Mais, depuis septembre 2021, ce tour des services a repris. En fait, ces deux agentes se déplacent au sein des mairies d'arrondissement notamment, et rencontrent le plus souvent la Direction des services, DGS, DGAS, pour justement les sensibiliser sur tous les aspects RQTH, pour leur donner également des flyers, puisque la DRH vient de nous communiquer des flyers. C'est cette sensibilisation, sachant encore une fois qu'il s'agit d'un premier niveau d'informations aux encadrant·es pour augmenter la visibilité de ces deux agentes. Mais, nous sommes parfaitement conscient·es qu'en plus de cette sensibilisation une formation doit être faite en parallèle. Elle est nécessaire. Nous sommes juste en train de voir les modalités pour faire participer davantage d'encadrant·es à ce type de formations.

Vous avez posé une question sur le CMC à la DDCT. Marie LAHAYE a répondu pour le CMC au niveau de la DRH. Au niveau de la DDCT, nous avons ces deux agentes qui sont aussi CMC (Conseil mobilité carrière). À titre d'information, en 2021, une soixantaine d'agent·es ont été accompagné·es par Nadia DAVIN et Pascale BIDARD. L'objectif est bien de faire en sorte qu'un·e agent·e qui souhaite effectuer une mobilité puisse être accompagné·e. C'est une mobilité dans une autre mairie d'arrondissement, dans un autre service de la DDCT, dans un autre service de la Ville de Paris ou peut-être dans une autre fonction publique.

Le dernier point. C'est par rapport à la MVAC14. C'est en cours d'expertise. Évidemment, c'est une situation qui est très complexe. Mais je vais rapidement revenir vers vous à ce sujet. De la même façon, si vous évoquiez d'autres remontées d'agent·es qui étaient en difficulté sur leur poste, d'agent·es reclassé·es, il ne faut encore une fois pas hésiter à revenir vers nous parce que Pascale BIDARD et Nadia DAVIN essayent d'être le plus en contact possible. Mais, encore une fois, cela concerne 400 agent·es au niveau de la DDCT. Ce faisant, si vous avez des remontées en parallèle, n'hésitez pas à revenir vers nous.

[tchat de Mme LAHAYE (DRH) : Le handicap et les discriminations sont systématiquement évoqués dans le parcours d formation obligatoire des managers (conférence obligatoire d'1h30 et conférences optionnelles).]

[tchat de Mme ALBERT (SAS) : La définition de « discrimination pour raison de santé » ?]

[tchat de Mme LAHAYE (DRH) : Différence de traitement au travail en raison de l'état de santé avec un objectif illégitime.]

Mme la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 9 de l'ordre du jour puisque nous avons évoqué la dernière fois le point 8.

Mme VALADIER (SAS) : Excusez-moi, Mme la Présidente. Nous n'avons fait qu'un seul tour de parole, me semble-t-il.

Mme la PRÉSIDENTE : Dans ce cas, je veux bien ouvrir un deuxième tour de parole, mais vraiment essayons d'être synthétiques parce que là j'ai eu l'impression que tout avait été dit dans le premier tour de parole. J'ai fait une exception pour trois tours de parole tout à l'heure,

mais là je crains vraiment que nous n'arrivions pas à voir tous les points, surtout que vous m'avez informée avoir une question diverse. Vraiment, ce n'est pas du tout pour vous embêter, mais cela m'ennuierait que nous ne puissions pas tout voir dans le cadre de ce CHSCT. Je vous demande vraiment d'être synthétiques pour ce deuxième tour de parole.

M^{me} VALADIER (SAS) : Bien sûr, Mme la Présidente. En fait, c'est justement pour rebondir aux réponses que nous avons eues. Sinon, nous restons un peu sur notre faim. Je ne vais pas me relancer dans un grand débat. Mais, juste sur plusieurs points.

M. GILLET, vous nous avez dit que les agent·es qui souhaitent faire de la mobilité... Je vais revenir sur ce que j'ai dit et je vais vraiment ponctuer cela. C'est très clair. Les agent·es ne le souhaitent pas forcément. Mais, quand vous avez votre chef·fe de service qui vous dit que vous ne faites plus l'affaire et que vous devez vous chercher un autre poste ailleurs, que pouvons-nous leur répondre ? Les agent·es se sentent obligé·es de le faire. Du coup, nous les envoyons chez les référentes handicap et après ils ou elles se retrouvent dans un processus qu'ils et elles n'ont pas souhaité. Premier point.

Deuxième point : vous nous dites que ces collaboratrices, ces référentes handicap sont formées. Grand bien leur fasse. C'est formidable ! Je ne pensais pas, mais tant mieux. Comme quoi, la formation ne suffit pas forcément. C'est pourquoi, nous voudrions pouvoir assister à ces formations parce que je pense que nous avons aussi des choses à dire, des remontées de ce qui se dit et se fait par les agent·es. C'est ce qui nous pose problème. À un moment donné, cela doit être posé. Ce n'est pas dans le cadre du CHSCT. Mais, en formation, au moins, nous devons pouvoir expliquer que des choses ne se disent pas. Cela met les agent·es dans des situations encore plus compliquées. Cela ne les aide pas – au contraire : cela les met encore plus mal.

Pour l'histoire du corps des adjoint·es administratifs/ives, effectivement, nous savons bien que, pour les agent·es d'autres Directions plus techniques, le corps des adjoint·es administratifs/ives qui donne l'impression qu'être assis·e sur une chaise devant un bureau est la panacée, le paradis. Cela paraît tellement simple comme travail. C'est pourquoi tout le monde a envoyé ces agent·es en situation de problématique de santé physique sur ces missions. Seulement, je peux vous assurer que c'est de plus en plus compliqué en matière de pression, de risques psycho-organisationnels. Très concrètement, c'est en fait avoir un peu abîmé les agent·es d'une façon physique pour maintenant les abîmer de façon psychologique. Je ne suis pas sûre que nous n'arrivions pas avec des agent·es au moment de la retraite, quand ils ou elles y arriveront, encore plus abîmé·es à tous les niveaux. C'est aussi quelque chose pour lequel nous devons faire extrêmement attention.

Pour revenir sur l'histoire de l'accompagnement du prestataire, Mme LAHAYE, c'est dans le monde merveilleux des *Bisounours* dans lequel nous ne sommes pas, en tout cas pas à la DDCT. Je peux vous assurer que si les agent·es avaient le temps, peut-être que cela se ferait. Mais, très concrètement, c'est ce que je vous ai dit : quand le handicap de l'agent·e est un problème pour le service, il ne lui est pas dit que nous allons essayer de l'aider, et l'agent·e n'y pense même pas. Si l'agent·e ne fait pas l'affaire... Nous avons besoin d'agent·es à 100 %, voire même à 3.000 %. Allez voir ailleurs si j'y suis... Je pense que ce n'est pas du tout ce qui est mis en place à la DDCT. Nous verrons dans les semaines et les mois à venir puisque cela commence à se mettre en place, si nous avons véritablement des services qui y font appel. Je pense que c'est bien d'aller en parler aux DGS, DGAS, autant que vous voulez. La pression est telle en matière d'effectifs par rapport à ce qui est demandé aux services d'accomplir comme missions, à un moment donné, nous sommes dans un entonnoir qui fait que ce n'est plus possible. Nous sommes arrivé·es au bout du bout. Nous l'avons déjà dit

plusieurs fois, mais nous continuons à chercher à aller plus loin. Mais je crains que cela soit de pire en pire. Il y a des choses que vous nous dites, qui vont pouvoir être mises en place. Entre pouvoir, vouloir et faire, je peux vous assurer qu'il y a une grande marge de manœuvre malheureusement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci pour votre intervention.

M. TCHÉKÉMIAN : Mme LAHAYE a répondu à votre question, Mme ALBERT, sur la question des discriminations pour raison de santé. M. GILLET, est-ce que vous voulez ajouter quelque chose ?

M. GILLET : En fait, j'ai bien entendu ce que vous disiez. Les agent·es ne souhaitent pas trop parfois de mobilité. Je ne vois pas trop ce que je peux répondre par rapport à cela. Ce n'est pas vraiment une question.

Après, si vous voulez que nous échangions plus amplement, nous pouvons très bien en dehors du CHSCT revoir un peu les procédures, mais aussi rencontrer, si vous le souhaitez, Pascale BIDARD et Nadia DAVIN, pour que nous fassions un point ensemble.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie pour cette proposition, M. GILLET.

9. Complément sur l'état des lieux des sites ne bénéficiant plus du temps de trajet supplémentaire pour la pause méridienne

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 9, étant donné que nous avons vu le point 8 lors de la première séance du CHSCT, il y a 10 jours. Le point 9 concerne un complément d'information dans la continuité de nos précédents échanges lors de précédents CHSCT. Un complément d'information sur l'état des lieux des sites ne bénéficiant plus du temps de trajet supplémentaire pour la pause méridienne. Je propose de donner la parole à Isabelle GUYENNE-CORDON.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Sur ce sujet qui est un sujet important, je voudrais commencer par rappeler que nous avons tout de suite, dès que ces questions sont apparues, en tout cas, au SRH et au niveau du BRSF, vraiment relayé maintes et maintes fois – je voudrais quand même le dire ici – parce que tout de suite nous avons vu qu'il pouvait y avoir des difficultés à certains endroits. Nous avons sollicité la Mission des Temps, nous avons sollicité le Bureau de l'action sociale de la DRH à plusieurs reprises. Nous continuons de le faire, même si dans la majorité des cas, nous avons des réponses qui sont assez strictes, dirons-nous, de la DRH.

Mais, en tout cas, pour être complètement transparent·es avec vous, et à la suite de votre demande d'avoir un éclairage complémentaire, nous avons travaillé conjointement avec le BPRP pour vous fournir les éléments qui vous ont été adressés, et qui concernent les sites des mairies d'arrondissement, MVAC ou EDL pour lesquels les agent·es n'ont plus de temps de trajet supplémentaire depuis le 1^{er} janvier – soit 13 sites – ou bien qui ont un temps de trajet réduit – nous avons identifié 4 sites.

Ce qui vous a été donné a été réalisé à partir du document sur les locaux sociaux très complet que l'on vous avait adressé lors du CHSCT du 7 décembre dernier. En fait, c'est un focus sur les locaux sociaux existants qui constituent, en fonction de leurs capacités d'accueil, une offre complémentaire pour les agent·es qui ne souhaitent pas se rendre au restaurant administratif ou conventionné et identifié comme le plus proche par la DRH.

Vous allez certainement poser des questions à nouveau sur le calcul du temps. Nous vous

l'avons déjà dit et vous le savez –je ne peux que le confirmer – : le logiciel qui est utilisé pour ces calculs des temps est un logiciel de la DSIN qui s'appelle CAPGEO comme vous le savez, et qui prend en compte le site de restauration le plus proche. Mais, c'est aussi une application qui a un périmètre beaucoup plus large, parce que, chaque fois que nous parlons de déplacement à la Ville, nous utilisons ce logiciel CAPGEO. Ce n'est pas uniquement quelque chose qui s'applique à la DDCT, mais à toute la Ville.

Voilà, à ce stade, ce que je peux vous dire. Vous avez dû regarder le document. Je vais vous laisser poser les questions et réagir.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Qui souhaite intervenir ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Plusieurs points. Déjà, effectivement, cela s'inscrit dans un autre questionnement. Cela s'inscrit forcément dans le cadre des nouveaux horaires de travail qui ont été imposés à partir de janvier 2022. D'ailleurs, à ce sujet, nous avons fait une demande au niveau de la DDCT pour avoir les projets d'organisation de services (POS), comme il se doit. Nous aurions déjà dû les avoir, mais il nous les faut avant le prochain CT quand même. Cela nous paraît être la moindre des choses pour que nous puissions savoir. Nous avons effectivement des propositions d'horaires qui étaient faites au choix des services et avec la manière dont cela allait être mis en place.

Maintenant, nous voulons les projets d'organisation de services. Concrètement, comment cela a-t-il été mis en place ? Nous voyons que cela va être extrêmement nécessaire parce que nous avons fait une visite à la mairie du 10^{ème} arrondissement lundi. En fait, il a été dit aux collègues qui sont aux services à la population de faire des horaires de 8h30 à 17h15 tous les jours, toute l'année. Nous avons comme des doutes sur le fait que cela ne dépasse pas les 24 jours de JRTT. Nous avons déjà mis en garde sur le fait que ces plannings vont forcément faire que, au mois d'octobre peut-être, les collègues ne pourront plus travailler sur de telles plages. Ils et elles devront ne plus travailler ou alors travailler gratuitement, ce qui nous pose problème si ils et elles doivent faire des heures au-dessus de leur temps de travail de 35h. Il va falloir y réfléchir en amont.

Cela pose problème aussi en matière de pause déjeuner. Bien sûr, il a été dit aux collègues qu'ils ou elles avaient la possibilité de prendre... Cela étant, il y a différentes situations. Il y a des situations dans certains endroits où effectivement cela est assez clair, cadré. Il y a des plannings qui sont faits avec justement les heures de pause déjeuner, l'organisation et ainsi de suite. Il y a des endroits où cela est complètement laissé au choix de l'agent-e, ce qui nous pose quand même un problème. Au choix des agent-es qui s'organisent entre eux en fonction justement du service, alors qu'ils et elles sont au service de la population, si tout le monde décide de partir déjeuner en même temps, comment cela s'organise-t-il ? C'est pour cela qu'il nous faut véritablement ces projets d'organisation de services, y compris sur les plannings de pause déjeuner pour savoir la manière dont cela se passe, et les modalités applicables à tel ou tel service. Est-ce que les agent-es ont choisi une demi-heure, une heure, trois quarts d'heure ? C'est un premier point.

La problématique oblige parfois les agent-es à ne prendre que 30 minutes de pause déjeuner parce que lorsque vous êtes en sous-effectif dans un service et que tout le monde doit prendre sa pause déjeuner, et pour que tout soit raccord, ils ou elles n'ont pas forcément le temps. C'est pourquoi nous pouvons nous retrouver avec des problèmes de santé, notamment des maux de ventre et des problèmes gastriques. Il faut véritablement que cela soit pris en compte.

Nous vous avons posé une question sur ces locaux. Pour y revenir, c'était parce que nous étions dans une situation, en fin d'année 2021 et même début d'année 2022, qui était un petit peu particulière, à savoir que la crise sanitaire étant toujours présente, les salles dévolues à

l'événementiel dans de nombreux sites, comme les mairies d'arrondissement, du fait d'absence d'événementiel pendant une période de crise sanitaire, se retrouvaient à être mises à disposition des agent-es pour les pauses déjeuner. C'était une bonne chose.

Maintenant, les événements reprennent. L'événementiel reprend. Les agent-es n'ont pas forcément la possibilité d'aller déjeuner sur le temps de pause déjeuner qui peut être court, étant donné qu'il y a des endroits où cela a été supprimé. Et les salles qui leur sont octroyées ne sont pas du tout adaptées. Par rapport au nombre d'agent-es qui potentiellement pourraient déjeuner sur ces sites, il n'y a pas suffisamment de places. Il faut que quelque chose soit porté et proposé.

Je vais vous donner des exemples. La mairie de Paris Centre, il y a 15 places assises pour 54 agent-es. À la mairie du 5^{ème} arrondissement, il y a 19 places assises pour 60 agent-es. À la mairie du 10^{ème}, il y a 12 places assises pour 63 agent-es. À la mairie du 12^{ème}, il y a 24 places assises pour 79 agent-es. À la mairie du 14^{ème}, il n'y a même pas de place assise pour 121 agent-es. À la mairie du 16^{ème}, il y a 30 places pour 93 agent-es. À la mairie du 19^{ème}, 20 places assises pour 104 agent-es. Véritablement, nous voyons que ce n'est pas du tout possible pour les agent-es de se restaurer correctement dans des locaux de la Ville. Nous devons, à un moment donné, pouvoir permettre aux collègues d'avoir au moins un local dans lequel ils ou elles peuvent se restaurer. C'est là tout le sujet. Nous voulons que quelque chose soit fait au niveau des mairies d'arrondissement. Il faut des locaux dédiés, à l'instar de ce qu'il y a eu pendant la COVID. Si nous avons supprimé la possibilité aux agent-es d'aller se restaurer dans des restaurants ASPP, c'est de la responsabilité de la Ville. Ce faisant, c'est de la responsabilité de la Ville d'octroyer des endroits pour se restaurer pour les agent-es à la place. Je suis désolée, mais à un moment donné nous ne pouvons pas dire aux agent-es que la possibilité de se restaurer à l'ASPP leur est retirée parce qu'ils et elles n'ont pas le temps, mais qu'ils et elles doivent déjeuner dehors. Aujourd'hui, c'est déjà limite, mais demain, quand il neigera, je ne vous explique pas. Je pense que les agent-es n'auront pas tellement envie d'aller déjeuner dehors.

C'est vraiment le point sur lequel nous devons avoir des réponses très rapides et concrètes pour les collègues.

Un dernier point sur lequel nous revenons systématiquement alors que nous faisons des visites CHSCT. C'est le nettoyage, pour les locaux de convivialité qui en possèdent, de l'électroménager, à savoir les réfrigérateurs, les plaques, les fours micro-ondes etc. Qui s'occupe de nettoyer tout cela ? Avec quels produits ? Il faut qu'une procédure soit mise en place parce que ce n'est pas possible que les agent-es achètent elles-mêmes ou eux-mêmes leurs produits, en plus, des produits qui ne sont pas forcément adaptés. Ils ou elles n'ont pas forcément de gants pour laver la vaisselle. Pour nettoyer les réfrigérateurs, cela peut être une source de bactéries, avec un risque d'intoxication alimentaire. Toutes ces choses ne sont pas à mettre à la marge avec ce qu'il se passe encore aujourd'hui avec la bactérie dont on a entendu parler pour les enfants qui ont mangé des pizzas. Je ne vais pas extrapoler. Mais, c'est une réalité. Il y a des bactéries qui peuvent se développer y compris dans cet électroménager. Il faut que des moyens soient mis en place pour cela.

Dernière petite chose, à propos de la mairie du 10^{ème} arrondissement en fait ; je ne sais pas si vous allez pouvoir avoir une action là-dessus. Elle nous a fait une remontée. Elle est en attente de cartes pour la cantine SNCF qui est à côté. En attendant, les agent-es se retrouvent à ne pas avoir du tout de possibilité de cantine parce qu'aller à l'Hôtel-de-Ville, sans temps de trajet, c'est trop court. Ce faisant, ils et elles doivent déjeuner sur le site au sein duquel il n'y a pas suffisamment de places. Si vous pouviez appuyer auprès de la DRH et de l'ASPP pour qu'ils

et elles aient rapidement cette carte de cantine, ce serait déjà une amélioration pour elles et eux.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Quelqu'un d'autre souhaite rendre la parole ? Non.
M^{me} GUYENNE-CORDON.

M^{me} GUYENNE-CORDON : J'interviens, pas pour toutes les réponses, mais pour un certain nombre d'entre elles. Vous avez évoqué les projets d'organisation de services temps de travail. Bien sûr que nous pourrions vous les communiquer. Ces projets d'organisation de travail ont vraiment fait l'objet d'échanges extrêmement approfondis, et beaucoup d'allers-retours ont eu lieu avec les DGS pour arriver à quelque chose qui est le plus possible harmonisé en fonction des spécificités de chaque mairie bien évidemment.

Sur la durée de la pause déjeuner que vous évoquiez, dans aucun des POS que j'ai pu voir, nous n'avons une durée de 30 minutes. Peut-être qu'il y a des moments, s'il y a un coup d'accélérateur ou un pic d'activité, où cela arrive une fois ou deux. Mais, nous sommes bien clair-es. C'est 45 minutes ou une heure. D'ailleurs, un-e agent-e qui ne veut pas déjeuner, vous le savez, en 30 minutes, et qui a besoin de 45 minutes, est tout à fait dans son droit de le demander.

Le fait qu'il n'y ait pas forcément de planning précis, des choses comme cela, normalement, comment dire... Le cheminement de l'organisation des services dans le cadre de la réforme du temps de travail, c'est d'abord le règlement général qui s'applique à l'ensemble de la Ville de Paris, ensuite, les projets d'organisation de service, puis les plannings qui traduisent de manière individuelle l'organisation pour chaque agent-e des services. C'est normalement ce qui est fait dans chaque mairie d'arrondissement.

Sur la mairie du 10^{ème} arrondissement, évidemment vous me faites une remontée. Je vais l'étudier dès que nous serons sorti-es. Je vais interroger le Bureau de l'Action sociale. Pour avoir des cartes d'accès, si c'est pour un restaurant, normalement, il n'y a pas de problème. Effectivement, il y a une petite procédure à respecter. Mais, il n'y a pas de souci.

Après, je voudrais ajouter que le document que nous vous avons fourni est bien un état des lieux. Je vais laisser le BPRP évoquer les locaux sociaux. Voilà ce que je peux vous dire à ce stade.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup.

M. TCHÉKÉMIAN : Nous passons la parole à Mme SILENY du BPRP.

M^{me} SILENY : Sur l'état des lieux que nous avons fait sur les locaux sociaux, il faut savoir que, pour les mairies, la plupart des données datent de l'enquête qui avait été faite la première fois sur ce sujet, en 2019. Ce qui a été actualisé en 2021, ce sont les sites pour lesquels nous n'avions pas du tout de vision des locaux sociaux, à savoir les MVAC et les EDL.

Ensuite, comme vous le savez, étant donné que nous participons aux visites CHSCT, mais aussi aux inspections de la MISST– parfois, à la demande, nous intervenons aussi dans les établissements pour voir les conditions de travail ou d'aménagement –, nous avons pu enrichir ce recensement chaque fois que cela a été possible avec les données dont nous disposons, notamment sur les équipements mis à disposition, les surfaces quand elles étaient disponibles ou d'autres éléments tels que la ventilation, la présence de fenêtres, le nombre de places assises. C'est un document qui n'existait pas avant que nous l'établissions et bien sûr, il a vocation à évoluer régulièrement.

Dans le cadre de l'évolution des mesures sanitaires, il n'a jamais, à aucun moment, été dit aux responsables de sites qu'il fallait fermer les salles de réunions ou les salles événementielles

qui avaient été mises à disposition pour la restauration de leurs agent-es. Il a toujours été préconisé, dans un premier temps et de manière prudentielle, de veiller à respecter la distanciation physique, notamment dans les locaux sociaux. Nous pouvons espérer qu'il n'y a pas eu un retrait massif de locaux sociaux pour la restauration des agent-es. Je ne pense pas que cela soit le cas.

Ensuite, il faut aussi, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, prendre en considération que, même si les locaux sociaux disponibles sur site n'ont pas le même nombre de places assises que l'effectif des sites, la rotation du personnel sur la pause méridienne – sachant que tous et toutes ne souhaitent pas déjeuner sur place – permet d'accueillir quand même un nombre certain de ces agent-es. Il y a des sites, des mairies effectivement, qui semblent particulièrement démunies par rapport à d'autres. Mais, ce n'est pas parce que – la mairie du 12^{ème} arrondissement, notamment, l'a dit — il n'y a pas un nombre de places qui est en rapport avec leurs effectifs que la mairie n'arrive pas à proposer une place à tous ceux et toutes celles qui veulent déjeuner sur place.

Quant à la procédure pour le nettoyage de l'électroménager à disposition sur les sites, nous l'avons bien en tête : c'est ce qui a déjà été rappelé en décembre. Nous avons évoqué cette question avec la DILT qui nous confirme ne pas avoir la possibilité ni la marge de manœuvre pour faire assurer cette tâche par leur personnel d'entretien. Je sais que vous en êtes tout à fait avisé-es. Nous pouvons communiquer le plus largement possible sur la disponibilité du marché de produits d'entretien afin qu'il soit bien rappelé que c'est à la mairie d'acheter tous les petits matériels, éponges, torchons et bien sûr produits vaisselle, détergents de surface. Cela sera fait très prochainement. De là à définir un protocole de nettoyage, cela risque d'être un petit peu plus compliqué. Mais, nous allons essayer d'y pourvoir pour uniformiser les pratiques en la matière.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a des réactions sur ces réponses ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci pour tous ces éléments de réponse.

Effectivement, Mme SILENY, vu que nous faisons souvent les visites CHSCT ensemble, c'est un sujet récurrent que vous connaissez bien puisque nous l'évoquons chaque fois. Néanmoins, le problème du nettoyage de l'électroménager dans les locaux ne se pose pas uniquement à la DDCT. Au niveau central, y compris, il va falloir le prendre en compte. Nous achetons pour les mairies d'arrondissement les produits qui vont bien, mais cela ne suffit pas. Nous n'allons quand même pas nous cacher derrière le fait que la répartition des tâches, déjà dans la société, fait souvent que ce sont les femmes qui s'occupent du nettoyage. Nous pourrions aussi nous pencher sur ce traitement différencié dans ce type de nettoyage qui doit se faire spontanément. Je pense que ce serait aussi intéressant à interroger. En tout cas, il faut vraiment une procédure et non pas laisser ce nettoyage à la volonté des agent-es. Il faut qu'il y ait quelque chose, une procédure. C'est certain.

Je vais revenir sur ce que vous dites sur le fait que les mairies d'arrondissement ont mis à disposition des salles pour permettre aux collègues de déjeuner, surtout pendant la période COVID avec les bonnes distanciations. Je suis désolée, je ne vais pas aller dans votre sens. Mais, vraiment, il faut être très réaliste. Bien sûr que l'événementiel reprend. Bien sûr qu'il y a les élections aussi qui arrivent. Bien sûr que les salles sont prises d'assaut. Un peu partout, nous envoyons les agent-es ailleurs. Ailleurs, donc, nulle part puisque nous reprenons complètement possession des salles. C'est la réalité du terrain. C'est pour cela que nous vous interpellons sur cela. Nous vous présentons une réalité. Nous voulons que des solutions soient trouvées sur cette réalité. De toute façon, c'est quelque chose qui risque de se reproduire. Nous allons peut-être nous dire qu'il y a les beaux jours. Même s'ils ou elles ont envie d'aller

déjeuner dehors, il faut une possibilité de faire réchauffer, d'avoir un endroit pour se poser si un jour il ne fait pas beau. Et même si effectivement j'entends bien que le nombre de places par rapport à l'effectif global, vu que les agent-es tournent et que d'autres font autrement, il y a soi-disant toujours plus ou moins le nombre de places. Mais nous nous retrouvons quand même avec des différentiels parfois assez importants. Nous ne pouvons pas considérer, quand, dans la mairie du 20^{ème} arrondissement, il y a 116 agent-e, que 24 places pour déjeuner seraient suffisantes – non, il y a plus que cela parce qu'il y a plusieurs salles... Je vais plutôt citer la mairie du 19^{ème} arrondissement avec 104 agent-es et 20 places assises. Cela paraît quand même extrêmement restreint. Il faut vraiment que quelque chose soit mis en place.

C'est un point que l'on fait aujourd'hui, mais cela ne nous amuse pas de vous interpellé de nouveau là-dessus. Nous en avons déjà discuté au CHSCT du mois de décembre. Nous sommes bien d'accord, mais il n'y a pas de solution. La solution des salles, je vous dis, n'est pas pérenne. Je ne vous parle même pas de la mairie du 14^{ème} arrondissement où nous n'avons même pas de salle pour déjeuner puisque de toute façon la seule salle qui serait dévolue, en fait, n'a absolument aucune aération. Pour l'instant, c'est au petit bonheur à la chance si des salles sont disponibles. Ce n'est pas possible. Quelque chose doit véritablement être construit et posé pour les collègues.

11. Organisation RH lors des élections de 2022

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose que nous passions au point suivant de l'ordre du jour. Nous avons déjà étudié le point 10. Je vous propose de passer au point 11 inscrit à votre demande. Il concerne l'organisation d'un point de vue des ressources humaines de la préparation des élections de 2022 présidentielles et législatives.

Je parlais en introduction des élections professionnelles. Cette année, il nous faudra par conséquent organiser toutes ces élections et les quatre tours de scrutin. Je donne la parole à M. GILLET.

M. GILLET : Sur cet aspect, comme vous avez pu le voir dans les documents, nous avons mis l'accent sur les renforts. Tout d'abord, nous avons mis en place dès la fin de l'année 2021, en lien bien sûr avec le BERP (Bureau des Élections et du recensement de la population), le recrutement d'agent-es vacataires : ces agent-es vacataires ont vocation à aider justement les différentes mairies d'arrondissement.

Le deuxième point porte sur les rémunérations. Comme vous le savez, le plafond réglementaire des heures supplémentaires passe à 70 heures durant cette période.

Enfin, troisième point, et point sur lequel nous insistons bien sûr régulièrement auprès des services : il consiste à faire en sorte, autant que possible bien sûr, de respecter le temps de repos des agent-es, sachant encore une fois que la période de mobilisation très particulière fait que les agent-es veulent participer à l'aboutissement de tout le travail préparatoire qui a été fait et qui est de longue haleine.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que quelqu'un souhaite intervenir ? M. FAIRFORT.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : Vous parlez de renforts pour les services des mairies, mais quels services ? Est-ce le Service des élections, le Service logistique ? Où sont ces renforts ? Dans quelle mesure le renfort est-il effectué en mairie d'arrondissement ? C'est mon premier

point parce que je n'ai jamais spécifiquement entendu parler de cette histoire de renfort.

Ensuite, au niveau de l'amplitude horaire journalière pour cette journée de scrutin, nous allons parler du jour du scrutin. Vous parlez de souhaits des agent-es. Ce n'est pas toujours un souhait pour les agent-es d'être présent-es. Nous avons souvent la pression qui est mise en mairie d'arrondissement lors des scrutins, pour les élections. La pression est assez forte puisqu'il y a un enjeu. Ce n'est pas toujours un souhait pour la plupart des agent-es d'être présent-es, mais nous allons dire que chaque agent-e, avec sa conscience professionnelle, essaye de se rendre disponible, essaye d'être présent-e pour faire en sorte d'être en renfort et être solidaire avec les collègues. Mais, ce n'est pas toujours un souhait. C'est souvent même un peu imposé. C'est un détail.

Au niveau de la rémunération, : comment cela se passe-t-il pour les personnes qui sont logées en mairie d'arrondissement ? Je parle bien des mairies d'arrondissement. Comment cela se passe-t-il au niveau de la rémunération ? Est-ce qu'ils et elles sont aussi sur des heures supplémentaires "élections" ?

Nous avons eu des remontées sur les dernières élections et de manière générale. Des agent-es qui seraient logé-es en mairie par nécessité de service ne bénéficieraient pas d'heures supplémentaires, quand il y a des prestations le soir, parce qu'ils bénéficient du logement. J'avais des interrogations par rapport à cela. Si je pouvais avoir une réponse.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : C'est un petit peu sur le point que nous avons évoqué sur les MVAC où notre question était plus large que ce qui est évoqué. En l'espèce, c'est un peu pareil. Vous nous avez transmis l'organisation RH lors des élections 2022. En l'espèce, nous sommes plus sur un document CT que sur un document CHSCT. Nous avons voulu poser le sujet de la prévention pour la santé des agent-es, des collègues pour éviter qu'ils et elles ne finissent – comme lors de chaque élection – sur les rotules et épuisé-es. Nous n'avons pas vraiment de réponse. Nous restons un peu sur notre faim. Nous avons des textes règlementaires. Aussi faut-il que justement la DDCT s'y tienne.

Je vais juste intervenir sur le temps de travail. Le respect du temps de travail, il faudrait effectivement que ce soit bien bien intégré. Nous invitons M. TCHÉKÉMIAN, ou Mme GIRARD si elle revient avant, à transmettre une note à tous les services des mairies d'arrondissement pour rappeler justement que nous ne devons pas déroger à ce temps de travail. Très concrètement, nous nous retrouvons avec des collègues qui font 2 semaines d'affilée. Ce n'est pas rare, c'est même très fréquent. Ces collègues travaillent du lundi au dimanche d'après. Est-ce que vous voyez ce que je veux dire ? Parfois jusqu'au vendredi d'après. En fait, ils et elles commencent le lundi, travaillent toute leur semaine, en plus des élections le samedi et le dimanche ; ils et elles enchainent ensuite du lundi au vendredi. Ce n'est pas possible en matière de conditions de travail, du Code de travail. Leur temps de repos minimal doit être respecté. Nous voudrions que cette année ne soit pas comme toutes les autres années où justement ce n'est pas respecté. Nous le demandons y compris pour les services des élections. Il y a un tas de choses à refaire le lendemain après les élections. Il y a des remises en place, la récupération des urnes, y compris pour les services des ALG. À un moment donné, nous allons finir par avoir des agent-es vraiment dans des situations de santé très problématiques ou qui ne vont pas pouvoir, d'autant que ça recommence au mois de juin. Cette année est encore plus compliquée que celle des municipales. En l'espèce, il faut un respect minutieux de ces temps de travail.

Comme l'a très bien dit M. FAIRFORT, vous avez parlé de souhaits : excusez-moi, c'est plutôt l'obligation. S'il y a des obligations qui sont données dans un sens, elles doivent être

exactement dans l'autre sens aussi en matière de respect du temps de travail. Il faut véritablement que quelque chose soit fait pour que nous n'ayons plus de collègues qui travaillent pendant plus de 10 jours d'affilée ainsi, non-stop.

M^{me} la PRÉSIDENTE : D'autres prises de parole ? Non. Je vous laisse répondre, M. GILLET.

M. GILLET : Par rapport aux questions qui ont été posées, en ce qui concerne les renforts, comme il est indiqué dans le document, en effet, les renforts sont donnés aux Services des élections. C'est le travail qui est fait par le BERP. Ces renforts sont comptabilisés en mois. Ce sont des mois de vacation qui sont donnés aux mairies d'arrondissement en fonction de la taille et du nombre de bureaux de vote. C'est pour cela qu'il est indiqué entre 8 et 24 mois de vacation. Voici pour le premier aspect.

J'ai parfaitement entendu ce que vous évoquiez par rapport à la volonté des agent-es. J'ai bien dit que ce sont des agent-es qui le souhaitent parfois. Je n'ai pas dit que c'était systématique. Je vous rejoins là-dessus.

Par rapport à la rémunération, les gardiens ont un forfait par tour. Je n'ai pas trop compris ce que vous évoquiez par rapport aux heures supplémentaires des élections. Là-dessus, je ne sais pas trop.

Enfin, je pourrais me renseigner et vous apporter un complément d'information concernant les horaires, Mme VALADIER. Encore une fois, comme je le disais, nous sommes parfaitement conscient-es que les élections sont un moment très particulier, et particulièrement pour les agent-es qui travaillent dans les Services des élections en mairie d'arrondissement. Comme à chaque élection, nous alertons les encadrant-es sur la nécessité de respecter évidemment les cycles de travail, notamment l'amplitude horaire. Maintenant, c'est quelque chose qui est fait. C'est un discours qui est entendu par les encadrant-es. Après, encore une fois, c'est un moment très particulier avec un fort engagement de l'ensemble des mairies d'arrondissement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. TCHÉKÉMIAN.

M. TCHÉKÉMIAN : Juste un mot pour vous dire que nous rappellerons ces éléments évidemment lors de notre réunion avec les DGS et lors des points sur les élections que nous faisons régulièrement. Nous leur avons rappelé le cadre général. Nous le rappellerons à nouveau, en espérant évidemment que tout cela ne finira pas trop tard dans la nuit. Ce qui est compliqué, c'est que nous ne pouvons pas trop prévoir puisque cela dépend de l'heure à laquelle se terminent les bureaux de vote. Il peut y avoir une élection dont les dépouillements se terminent aux alentours de 23 heures, d'autres qui peuvent durer beaucoup plus tard parce qu'il y a eu un problème. C'est un peu la difficulté. Mais, je partage avec vous l'idée qu'il faut faire attention, surtout que nous avons 4 tours. Il faut vraiment faire attention aux horaires des agent-es. Je le rappellerai aux DGS.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce que vous souhaitez rebondir sur les réponses qui vous ont été apportées ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Nous n'avons pas eu la réponse sur les personnes logées. J'avais une question. Pourquoi choisissez-vous des vacations ? Un CDD est quand même beaucoup moins précaire. Vu la période, ce serait préférable pour les collègues, y compris du point de vue de la santé au travail. Moins de précarité, mieux vous êtes au travail.

Ensuite, nous pouvons aussi peut-être rappeler aux agent-es qu'ils et elles peuvent se mettre en droit de retrait s'ils ou elles n'en peuvent plus, et si les horaires ne sont pas respectés. Vous

pouvez dire aux encadrant-es de bien effectuer leur travail et de respecter le temps de travail, mais aussi de rappeler aux agent-es leurs droits. Les droits peuvent être le droit de retrait. Je pense que cela peut aussi être utile de le préciser en matière de levier.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. FAIRFORT.

M. FAIRFORT (SUPAP-FSU) : Pour revenir sur ce que M. GILLET a répondu par rapport aux forfaits sur les gardien-nes logé-es, je ne suis pas sûr que nous sommes sur un forfait actuellement. D'ailleurs, je pense que vous avez déjà dû avoir un échange à ce sujet concernant les forfaits et les vacations des gardien-nes en mairie.

Mais je ne parlais pas uniquement des gardien-nes ; je parlais aussi des huissier-es logé-es. Ma question tournait autour des huissier-es qui sont sur place et qui sont très sollicité-es aussi pendant la période électorale. Certain-es ne bénéficient pas d'heures supplémentaires parce qu'ils et elles sont sur site. Je voulais avoir une petite réponse par rapport à cela.

Ensuite, au niveau de cette problématique sur les heures supplémentaires et de renforts pour le Service des élections, je pense qu'il est dommage que ce renfort n'aille pas au Service logistique qui, pour le coup, est aussi très sollicité pour les scrutins, sachant que les problèmes d'effectifs sont récurrents dans toutes les mairies d'arrondissement. C'est particulièrement la période où nous avons besoin de bras. Nous avons besoin de forces de travail pour justement alléger les agent-es de logistique générale qui ont déjà un taux d'accident de travail, comme nous le savons, élevé. Je pense que cela peut être bien d'effectuer un travail là-dessus, au niveau des renforts pendant les périodes électorales, pour le service des ALG qui est très sollicité pendant cette période. Souvent, cela peut générer en interne de petites tensions. D'ailleurs, j'attends vos retours sur le mèl que je vous ai envoyé au sujet de la mairie du 12^{ème} arrondissement sur ce sujet.

Si vous pouviez apporter quelques éléments de réponse par rapport à cette histoire de rémunération pour les huissier-es logé-es, mais également aussi pour les gardien-nes parce que je pense qu'ils et elles sont aussi impacté-es. Mais, également pour les huissier-es. Je ne pense pas qu'il s'agisse de forfaits. Il ne me semble pas que nous rentrions dans des histoires de forfaits. Quand bien même, comment se passe la rémunération au niveau des forfaits ? Je vois que vous avez indiqué 200 € brut par tour. Je n'ai pas le souvenir que mon gardien a déjà eu cela quelque part. Peut-être que vous parlez des gardien-nes qui sont dans les écoles des bureaux de vote. S'agit-il des gardien-nes en mairie d'arrondissement ? Est-ce que vous pouvez m'éclairer à ce niveau ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Deux petites choses. Juste pour rebondir sur ce que disait Mme ALBERT en matière de précarité. Effectivement, les contrats vacataires ne sont vraiment pas une bonne idée. D'autant plus, nous l'avons vu sur le point VSST, que cela peut engendrer plus de précarité. Nous le disons au niveau plus large de la Ville. Mais plus les personnes sont en situation de précarité, plus les VSST ont de possibilités de se produire. Ce faisant, il faut véritablement essayer de faire en sorte qu'il y a le moins de ce genre de contrats possible.

J'appuie juste sur ce que disait M. FAIRFORT concernant les équipes d'ALG. Il est quand même problématique, pour chaque élection, que nous pensions à renforcer les Services des élections qui en ont grand besoin. C'est très clair. Ce sont des services qui en plus sont mutualisés avec d'autres problématiques qui arrivent en même temps, à savoir les inscriptions en crèche, les inscriptions en école. Cela fait vraiment une quantité de travail phénoménale. À un moment donné, il faudrait aussi réfléchir à renforcer ces services de façon pérenne parce qu'ils en ont grand besoin, mais aussi les services d'ALG, et pas forcément avec des

vacataires, mais vraiment de façon également pérenne. Comme je le disais, le fait de démultiplier la charge de travail par un nombre d'agent-es plus important permet également de maintenir ces agent-es en bonne santé, et d'éviter des problématiques de port de charges ou d'accident de travail, comme l'a très bien rappelé M. FAIRFORT.

D'ailleurs, à ce sujet, vous nous aviez expliqué, soi-disant, qu'il y avait une équipe volante d'ALG. Est-ce qu'elle est mobilisée durant cette période ? Est-ce que vous en faites la publicité ? Comment cela se passe-t-il pour justement qu'il y ait des renforts dans les services d'ALG dans les mairies d'arrondissement ? Comment pouvons-nous les demander ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous laisse répondre, M. GILLET.

M. GILLET : Je vais commencer par la dernière question concernant l'équipe volante d'ALG. Je vous confirme bien évidemment que cette équipe volante d'ALG est mobilisée. L'ensemble des ALG ont été affecté-es dans les mairies d'arrondissement par rapport justement aux remontées que nous avons dans certaines mairies d'arrondissement où il y avait des vacances de poste. Bien sûr, elle est totalement mobilisée.

Concernant les contrats vacataires et les petits contrats, évidemment, j'entends ce que vous dites. Maintenant, comme vous le savez, nous avons une ligne de petits contrats dans la délibération emploi. On a une enveloppe de vacataires. Pour les élections, il est prévu une enveloppe de vacataires, raison pour laquelle nous faisons des contrats de vacances.

Concernant les moyens de rémunération : quand nous parlons des gardien·nes, ce sont bien les gardien·nes au sein des écoles. Ce sont les deux seules catégories – les premier·es agent·es, les agent·es de bureaux de vote ou les gardien·nes –, ce sont les seul·es agent·es de la Ville de Paris qui sont éligibles suivant la délibération de 2016. Concernant les autres agent·es, en principe, si c'est en dehors de leur cycle de travail, ils et elles sont éligibles aux heures supplémentaires.

M. TCHÉKÉMIAN : Peut-être un mot si nous devons conclure sur ce point, remercier le SRH qui a repris un peu les rênes sur la partie RH relative à l'organisation des élections. Je pense que cela nous permet de nous améliorer, et de mieux cadrer les choses pour avoir des pratiques un peu plus homogènes entre les différentes mairies. En tout cas, je pense que cela va plutôt dans le bon sens.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci M. TCHÉKÉMIAN.

Questions diverses

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer aux questions diverses. Nous n'avons oublié aucun vote... Est-ce bon ? Je vous propose de passer aux questions diverses. Mme ALBERT, vous aviez une question.

M^{me} ALBERT (SAS) : Tout à fait. C'étaient des remarques, des précisions sur l'actualité de la DDCT.

Un premier point sur le fait que nous constatons, en tant que mandaté-es CHSCT, que la pénibilité des métiers de la DDCT n'est toujours pas reconnue, car depuis nos derniers CHSCT, et à la suite de la mobilisation des agent·es, nous constatons à regret l'absence de reconnaissance des pénibilités sur écran, les charges émotionnelles et le cumul des pénibilités qui sont toujours refusées par la mairie.

Nous avons parlé du raccourcissement de la pause méridienne et de l'augmentation du temps de travail – nous vous alertons dès maintenant – qui auront des impacts négatifs sur les conditions de travail de nos collègues.

Sur les fameux nouveaux cycles de travail, nous vous en avons parlé tout à l'heure. Nous avons déjà des remontées de situations tendues dans les services, en lien avec ces nouveaux cycles de travail qui restent flous. Nous sommes ravi-es d'apprendre que nous allons enfin avoir les projets de service. Mais, concrètement, cela ne fonctionne pas. Cela nous inquiète aussi beaucoup.

Deuxième point. Nous en avons parlé tout à l'heure. Nous avons bien compris que vous vous excusez de nous avoir fait voter par vote électronique. Mais nous tenions à rappeler quand même nos principes de présentiel, et d'être dans les clous sur les questions règlementaires avant le passage en Conseil de Paris.

Troisième point sur la prévention et le télétravail, télétravail qui n'apparaît pas du tout dans nos débats, alors que c'est demain que les agent-es vont pouvoir se connecter pour faire leur demande de télétravail. Vous nous avez dit que nous avons voté la cartographie des services, ce qui nous semble faux. Il va falloir nous montrer les votes. Il y a eu un débat, mais il n'y a pas eu de vote. La Ville s'était engagée à une vraie co-construction afin que le développement du télétravail soit fait dans le souci de l'organisation du travail et de la santé des agent-es. Ce flou total depuis les discussions de décembre provoque des effets concrets dans les services. Par exemple, le Service Politique de la Ville (SPV) : alors que sur le terrain des agent-es avaient demandé 4 jours flottants mensuels et non fixes, et que le responsable de service avait l'air tout à fait d'accord avec cette proposition au mois de décembre, nous n'avons aujourd'hui aucun cadre pour savoir, si demain je demande 4 jours de télétravail flottants, ce qui va m'être répondu. Cela met en difficulté les responsables, les chef-fes de projet en l'occurrence, et les cadres intermédiaires qui ne savent pas quoi répondre. Cela va évidemment mettre en difficulté aussi les agent-es sur leurs demandes. Il y a une fois de plus un problème, mais qui est pour nous problématique parce que nous avons demandé justement que les choses soient claires en amont et bien organisées.

Quatrième point : le refus d'enquête sur l'accident du travail qui s'est produit en MVAC du 20^{ème} arrondissement. Nous avons lu vos éléments de refus. Nous avons eu le temps de les lire depuis. Ils nous semblent assez problématiques. Ce n'est pas ici que nous allons prendre le temps, vu l'heure, d'interpréter les textes. Mais, nous vous proposerons notre analyse bientôt. Mais je voudrais revenir sur le fait que votre lecture du droit d'enquêter des mandaté-es CHSCT est réduite « aux problématiques de mort ou de maladie ou d'accidents répétés » ; dans les faits de situations dégradées du travail, ce ne sont pas les accidents répétés qui sont à prendre en compte, mais les alertes répétées et l'état global du service en amont. En tout cas, c'est notre lecture de ces mêmes textes. Votre lecture nous semble dangereuse du point de vue de la réalité des conditions de travail de nombreux agents et agentes de la DDCT impacté-es, vous le savez, par les risques psycho-organisationnels.

Par ailleurs, nous avons connaissance d'une autre situation où il a été conseillé à un·e agent·e de ne pas déposer d'accident de travail à la suite d'un malaise. Nous aimerions que cela ne se reproduise pas. Nous demandons que la DDCT envoie une note sur les procédures d'accident du travail pour que les agent-es puissent accéder à leurs droits, et que la Ville respecte ses obligations d'employeur, en particulier quand un·e agent·e fait un malaise nécessitant l'intervention du SAMU ou des pompiers.

J'espère que nous serons toutes et tous ici d'accord pour que cela puisse être défini comme un accident du travail, ce qui implique que nous donnions les documents. Cela étant, il y a en

effet le travail de vérification, mais donnons le document pour que l'agent-e puisse ne pas avancer ses frais.

Ainsi, dans votre lettre, vous dites que, si les accidents sont répétés, il y a dans ce cas une enquête. J'entends quand même dans votre lettre que, s'il y a deux accidents du travail du même type, par exemple, un malaise, sur un même site, vous nous proposerez une enquête CHSCT ? Au vu de ce courrier, nous actons dans ce cas que vous nous dites que vous déclencherez une enquête CHSCT. Nous vous exprimons en ce jour nos disponibilités.

Voici quelques alertes pour que le travail de prévention dont nous sommes porteurs et porteuses puisse véritablement se faire, et que nos collègues vivent dans de meilleures conditions de santé à la DDCT.

Enfin, à la suite de l'alerte concernant la fin du jour au lendemain, le 28 mars, d'un contrat aidé PEC en mairie de Paris Centre, entraînant angoisse et souffrance pour la collègue qui y travaillait depuis plus de 11 ans, nous espérons que nous aurons des réponses sur l'obtention d'un CDD pour qu'elle puisse continuer à travailler, alors que les besoins sont énormes. Nous tenions à exprimer encore aujourd'hui notre inquiétude, sachant que nous savons qu'il y a eu une circulaire d'État, et au niveau central des tentatives de voir ce que la Ville allait faire. Mais, sans attendre ce qui peut être fait au niveau central, vu les besoins de renforts très concrets dans les mairies, nous pensions que c'était quand même tout à fait envisageable que la DDCT propose un contrat à cette collègue. Nous aimerions tellement entendre aujourd'hui que vous allez débloquer cette situation.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Pour le dernier point et votre interpellation, je tiens à remercier Mme HICKEL et son équipe qui ont tout de suite alerté la DRH sur ce cas, de manière à le débloquer et même entamer une discussion. Je comprends que ce n'est pas un cas isolé. La DRH s'est saisie du sujet, et l'objectif est d'apporter une réponse collective. Normalement, nous aurions dû avoir aujourd'hui, si je comprends bien, un retour de la DRH que nous n'avons pas. Nous allons relancer. Mais, il y a eu une grande réactivité sur ce cas. Nous espérons que cela permettra une issue favorable dans les meilleures conditions possibles pour l'agente concernée.

Sur la réponse à l'enquête administrative demandée pour la MVAC du 20^{ème} arrondissement, je m'en tiendrai à ce qui est indiqué dans le courrier.

Sur les autres points, je vous laisse répondre.

M. TCHÉKÉMIAN : Vous avez évoqué une situation où une personne a été « empêchée » de déposer un accident du travail. Je n'ai pas eu écho de cette situation. Évidemment, cela m'intéresse puisque, comme vous, je trouve que ce n'est pas normal, si cela a vraiment été le cas. Si vous avez des éléments à nous faire remonter pour que nous puissions essayer d'en savoir un peu plus sur les circonstances de cette situation. Je laisse M. GILLET continuer sur les autres points.

M. GILLET : Sur le premier point concernant la pénibilité des métiers qui n'est pas reconnue. Nous continuons à avoir des échanges avec la DRH à ce sujet, notamment sur une sujétion 1 des agent-es d'accueil au niveau de la DDCT, que je considère comme un accueil très particulier. Ce sont des éléments qui ont bien été remontés à la DRH.

Sur les nouveaux cycles de travail, comme l'indiquait Mme GUYENNE-CORDON, nous allons communiquer les POS. Quand vous indiquez qu'il y a une application qui est floue ou visiblement une application qui n'est pas en lien avec ce qui avait été envisagé, encore une fois, nous attirons votre attention sur le fait que nous avons eu des échanges avec l'ensemble des services par rapport aux POS, et de manière individuelle. Il y a eu des réunions de cadrage

par rapport à ces POS, et ensuite nous avons eu des réunions individuelles où les services nous expliquaient concrètement la manière dont ils comptaient mettre en œuvre le POS, le règlement du temps du travail, etc. À aucun moment donné, nous n'avons eu des éléments qui dépassaient le cadre du règlement du travail de temps ou qui en matière de cycle horaire nous paraissaient inadéquats. Quand cela semblait être le cas, nous reposons un peu les bases. Si vous avez des alertes dans certaines mairies d'arrondissement, et bien entendu celle que vous évoquiez tout à l'heure, si vous avez l'impression que, dans certaines mairies d'arrondissement le collectif de travail a certains aspects qui ne sont pas compris ou qu'au niveau managérial certains aspects ne sont pas compris, il faut absolument nous donner le nom de ces services pour que nous puissions voir si, peut-être, il y a eu des difficultés dans les échanges, un problème de communication par rapport à ce qui est supposé être dans ces POS.

Sur le vote électronique, je n'y reviens pas.

Sur les aspects relatifs au télétravail et la prévention dans le cadre du télétravail, comme nous vous le disions, nous avons quand même fait des formations. Nous allons continuer à faire des formations sur le télétravail. Au niveau de la DDCT, nous sommes bien conscient·es qu'il y a une nécessité de formation de l'encadrement et des agent·es. Nous avons commencé et nous allons essayer de continuer et de former le maximum de personnes. Nous savons que le télétravail bouleverse quand même quelque peu les situations professionnelles, notamment avec des situations hybrides. Les cartographies vous ont été présentées lors du CHSCT de décembre.

Enfin, par rapport à la situation que vous avez relevée sur le SPV, il y a un certain nombre d'éléments qui vous ont été communiqués hier soir.

Je crois que c'étaient les différents aspects que vous évoquiez, si je ne me trompe pas.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a d'autres questions diverses ? Je dis bien questions puisque nous ne sommes plus sur des points de l'ordre du jour à débattre. Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : C'est juste pour bien vous dire, étant donné que nous avons bien entendu que, s'il y a deux accidents du travail sur le même site, nous pourrions déclencher une enquête. Nous allons revenir vers vous là-dessus, étant donné que vous l'avez écrit dans votre courrier. Je voulais juste en rediscuter.

Pour dire là où cela se passe, M. TCHÉKÉMIAN, je suis inquiète de savoir que les pompiers interviennent dans vos lieux sans que vous soyez mis au courant. Mais, nous allons prendre le temps parce que nous voulons protéger les collègues qui sont aujourd'hui en grande souffrance. Nous ne voudrions pas qu'il leur arrive du mal. Ce faisant, nous allons revenir vers vous. Ne vous inquiétez pas.

Sur la cartographie, elle n'a pas été votée. Les agent·es ne savent pas aujourd'hui ce qui est décidé dans leurs services. Les éléments qui ont été donnés au SPV hier ne répondent pas à la question, étant donné que les responsables disent attendre ce que vous allez faire. En fin de compte, tout cela ressemble un peu à une blague.

À un moment donné..., je vais faire une demande. Nous serons dans un non-cadre. Ce ne sont pas des formations dont nous voulons. Il fallait un vrai dialogue social qui n'a pas eu lieu. Ce n'est pas bon, en effet, pour l'ensemble des collègues qu'ils ou elles soient chef·fes ou pas.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous avons épuisé l'ordre du jour de ce CHSCT. Nous nous retrouverons pour un prochain CHSCT le jeudi 16 juin, peut-être, si le virus nous en laisse l'occasion, en présentiel, ce qui me réjouirait d'ailleurs.

Il est 17h02. Je vous souhaite une bonne fin de journée. Au revoir.

La séance est levée à 17h02.

La secrétaire du CHSCT
Mme Catherine VALADIER



La Présidente
Mme Anne-Claire BOUX

