



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 mardi 15 juin 2021 à 9 h 30

audio via Skype entreprise

Sous la présidence de :

Madame Anne-Claire BOUX

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

Sommaire

1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 25/03/2021, du 30/03/2021 et du 08/04/2021
2. Situation sanitaire
3. Canicule : les mesures générales - Avis sur le Document Unique transverse « fortes chaleurs »
4. Télétravail : suite de l'intervention sur les addictions et les risques psycho-sociaux (RPS) au précédent CHSCT
5. Violences sexistes et sexuelles au travail : point sur les travaux en commission - Avis sur le Document Unique transverse violences au travail

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 Gaëlle CORNEN, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Experts Cabinet : Jérémie SUISSA, Directeur de cabinet d'Anne-Claire BOUX Maxime CROSNIER, Chef de cabinet d'Anne-Claire BOUX</p> <p>Expert·es de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service des ressources humaines Aude PÉPIN, Chargée de la coordination des mairies d'arrondissement</p> <p>Expert·es de la DRH : Marie LAHAYE, Cheffe de la Mission Égalité professionnelle F/H et Lutte contre les discriminations</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>Titulaires :</p> <table border="0"> <tr> <td>Catherine</td> <td>ALBERT</td> <td>(sas)*présente</td> </tr> <tr> <td>Odile</td> <td>BONVARLET</td> <td>(sas) présente</td> </tr> <tr> <td>Catherine</td> <td>VALADIER</td> <td>(sas) présente</td> </tr> <tr> <td>Bérangère</td> <td>GIGUET-DZIEDZIC</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Richard</td> <td>CASSIUS</td> <td>UNSA présente</td> </tr> <tr> <td>Stéphanie</td> <td>BARON</td> <td>UCP présente</td> </tr> <tr> <td>Marie-Pierre</td> <td>JEANNIN</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Marc</td> <td>ZIRI RAMEL</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Christine</td> <td>CADIOU</td> <td>CFTC présente</td> </tr> </table> <p>Suppléant·es :</p> <table border="0"> <tr> <td>Anne</td> <td>DESCOMBES</td> <td>(sas)</td> </tr> <tr> <td>Annie</td> <td>LORMEAU</td> <td>(sas)</td> </tr> <tr> <td>Bénédicte</td> <td>PERFUMO</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Patricia</td> <td>ANGER</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Jean-Benoît</td> <td>LEROY</td> <td>UCP</td> </tr> <tr> <td>Valérie</td> <td>SANTELLI</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td>Faisal</td> <td>HAMDANI</td> <td>CFTC</td> </tr> </table>	Catherine	ALBERT	(sas)*présente	Odile	BONVARLET	(sas) présente	Catherine	VALADIER	(sas) présente	Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Richard	CASSIUS	UNSA présente	Stéphanie	BARON	UCP présente	Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT	Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU	Christine	CADIOU	CFTC présente	Anne	DESCOMBES	(sas)	Annie	LORMEAU	(sas)	Bénédicte	PERFUMO	CGT	UNSA	Patricia	ANGER	UNSA	Jean-Benoît	LEROY	UCP	Valérie	SANTELLI	CFDT	SUPAP-FSU	Faisal	HAMDANI	CFTC
Catherine	ALBERT	(sas)*présente																																																					
Odile	BONVARLET	(sas) présente																																																					
Catherine	VALADIER	(sas) présente																																																					
Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																					
Richard	CASSIUS	UNSA présente																																																					
Stéphanie	BARON	UCP présente																																																					
Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT																																																					
Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU																																																					
Christine	CADIOU	CFTC présente																																																					
Anne	DESCOMBES	(sas)																																																					
Annie	LORMEAU	(sas)																																																					
Bénédicte	PERFUMO	CGT																																																					
...	...	UNSA																																																					
Patricia	ANGER	UNSA																																																					
Jean-Benoît	LEROY	UCP																																																					
Valérie	SANTELLI	CFDT																																																					
...	...	SUPAP-FSU																																																					
Faisal	HAMDANI	CFTC																																																					
	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) présente Dr Hakima DIBOUNE, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Ana CAMACHO, Service de la médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, MISST (DRH) Frédéric SURDEL, MISST (DRH) présent Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT prés. Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP</p>																																																						

*sas : sans appartenance syndicale

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour à toutes et à tous. Nous allons procéder à l'appel pour vérifier que le quorum est atteint.

[Il est procédé à l'appel nominal]

Le quorum est atteint donc nous pouvons commencer. Nous avons jusqu'à 11h30 et une autre date a déjà été fixée. Je désigne Mme Isabelle Guyenne-Cordon, cheffe du Bureau des relations sociales et de la formation comme secrétaire de séance administrative.

Je vous remercie d'être présentes et présents ce matin pour ce CHSCT. Je sais que le contexte social complique un peu notre séance, mais je suis contente que nous ayons pu trouver un moyen de tout de même tenir cette séance et de toute façon, comme l'a indiqué Mme Girard, il y a une date de repli qui est bien prévue lors de laquelle nous pourrions prolonger les échanges.

Vous avez bien reçu l'ordre du jour en amont et nous allons commencer par les déclarations liminaires. Avez-vous des déclarations liminaires ?

M^{me} BONVARLET : Je souhaite intervenir pour une déclaration liminaire.

« *Bonjour à toutes et à tous,*

L'exécutif parisien se dit opposé à la Loi de transformation de la fonction publique qu'il met pourtant beaucoup d'ardeur à mettre en œuvre. On n'ose imaginer ce que ce serait s'il la cautionnait ? Quelle était l'urgence de réformer le temps de travail et les niveaux de sujétions, décisions qui toucheront au quotidien des agent-es, sans en mesurer et en étudier au préalable les impacts dans les instances, par Direction ? Même s'il a finalement été décidé de les présenter dans un second temps au CT Central, pas sûr que ce fût le cas sans la mobilisation que l'on connaît.

La municipalité prétend par cette réforme prendre des mesures pour prioriser le travail féminin et permettre aux agent-es de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle, sans doute en leur retirant des jours de congés et en affaiblissant leurs niveaux de sujétion ?

Les mêmes agentes féminines plus souvent touchées par la précarité et qui ne bénéficieront plus d'un temps de trajet de pause méridienne, ou seulement 15 mn par jour si localisé-es au-delà de 30 mn aller-retour d'un restaurant administratif ou conventionné, au risque de ne plus pouvoir se payer un repas à un prix raisonnable ; sans compter la baisse de pouvoir d'achat engendrée par un temps de travail augmenté pour un salaire égal...

Vous n'ignorez pas qu'hier le Centre d'appels 3975 s'est fortement mobilisé contre votre réforme, avec un taux de grévistes conséquent de 37%, considérant qu'il s'agit en majorité de télétravailleurs/euses ! Une mobilisation pour la reconnaissance de la pénibilité de leur mission, mais également pour préserver les 5 jours que la Ville veut supprimer.

Pour mémoire c'est le service à la Ville qui bénéficie depuis 2001 du niveau de sujétion particulier de 22 JRTT pour 35 heures hebdomadaires et justifié par la spécificité de ses missions et la particularité d'un service en perpétuelle évolution au rythme des réformes de la Ville et fortement impacté par sa politique. Il n'est toutefois pas question ici de minimiser les autres services de la DDCT, notamment ceux en relation directe avec le public comme les mairies d'arrondissement.

Mais s'agissant du 39.75, déjà en 2011, les agent-es avaient été vigilant-es et fortement mobilisé-es lors du changement radical des horaires de brigade (avec déjà des conséquences sur les temps de vie professionnelle et personnelle). À l'époque, la DICOM, fière d'écrire une nouvelle page de l'aventure du Centre d'appels, avait promis et acté par la délibération de ne pas toucher au niveau de sujétion, justifié par le caractère atypique de ce service à la Ville.

Faut-il encore ici rappeler ce que c'est, que le 39.75, encore récent dans la Direction ?

- *C'est d'abord un service à majorité féminine, environ 80% d'agentes.*
- *Un service qui doit faire face régulièrement au manque criant d'anticipation des services de la Ville censés l'informer de nouvelles mesures en amont des usager-es, et comptant fortement sur la réactivité des téléconseiller-es pour améliorer l'information. (un seul exemple, la réforme du stationnement pour les personnes en situation de handicap, ce sont les remontées des agent-es en proie à des appels difficiles, qui ont alimenté la liste des pièces à fournir pour le référencement Handi'Stat ; en plus de devoir faire face à l'incompréhension de ces personnes subissant la double peine d'être handicapées, en règle, puisque détentrices de la carte dédiée, mais tout de même verbalisées car non informées de la réforme...). Un exemple parmi tellement d'autres...*
- *Un service où il faut s'adapter au jour le jour, au rythme de l'actualité parisienne : pour exemple les TLC, ont appris récemment au détour d'une page de Paris.fr que « La police municipale parisienne sera joignable à terme 24h/24 et 7j/7 grâce à une extension des missions du 39.75 et de la Salle de Commandement Opérationnelle ». pourtant, aucune communication ne leur a été faite en amont ; que faut-il en conclure, leurs horaires vont-ils changer, quelles missions supplémentaires ?*
- *Un service digne des CallCenters privés, mais traitant de sujets tellement variés, auxquels s'ajoute l'aspect politique !*
- *Un service qui doit faire face à la détresse des usager-es face à la dématérialisation des démarches administratives, et pas seulement les senior-es, ou les personnes en fracture numérique ; à qui il faut expliquer que pour joindre les services de l'administration parisienne il faudra passer par la GRU et obtenir une réponse dont on*

ne peut leur estimer les délais...par manque de moyens humains derrière ces services numériques !

- *Un service où les Risques Psycho Sociaux sont importants : la pression des appels, la mise en difficulté par le manque d'information, ou quand les éléments de langage ne suffisent plus. Les répercussions sur la santé physique y sont nombreuses également : les effets de la sédentarité, l'acoustique générant des problèmes d'audition, des cas d'aphonie (à la marge) au point de devoir suivre une rééducation de la voix, etc.*
- *Mais surtout un service en 1^{ère} ligne, formé en cellule de crise dès le début de la pandémie, et j'ai déjà eu l'occasion dans cette instance de remercier la hiérarchie pour l'accompagnement et la reconnaissance dont elle a fait preuve pour ses agent-es, cependant stoppée nette depuis des mois, même si on peut admettre que les responsables aient pu souffrir aussi de cette crise sanitaire.*
- *Pourtant, les agent-es ne comprennent pas pourquoi des temps d'échanges par visio, la quasi-totalité des TLC étant en télétravail, n'ont pas été organisés depuis 1 an sur le temps de travail, pourtant acté lors du CHSCT de novembre dernier. Ils ne comprennent plus non plus pourquoi, avec tous les moyens dont dispose le SRU, aucune réunion de service dématérialisée n'a été proposée aux agent-es, ne serait-ce que pour garder le lien. À telle enseigne que j'ai pris l'initiative d'organiser une visio avec les collègues après notre journée de travail.*
- *Cet inventaire des missions du Centre de Contacts, qui risque encore de s'étoffer n'est certes pas exhaustif, cette instance n'y suffirait pas, mais il donne un aperçu de la raison pour laquelle ces agent-es maintes fois loué-es, remercié-es depuis mars 2020 pour leur attachement au service public, leur dévouement, leur professionnalisme, se verraient amputé-es d'un acquis bien mérité.*
- *La perte de 13 JRTT et peut-être la révision de leur cycle de travail leur semble tellement inique !!!*

Nous déplorons d'ailleurs qu'une communication sur cette réforme ne fasse pas l'objet d'un point à l'ordre du jour de ce CHSCT en amont du CT, comme c'est l'usage, au vu des dégâts humains que pourrait engendrer une telle réforme.

Sachez que, pour les agent-es du Centre de Contacts, ce ne sera pas 1 minute de plus et des missions en plus !!! »

Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Est-ce qu'il y a d'autres déclarations liminaires ?

Très rapidement, ce sujet de transformation de la fonction publique est géré dans le cadre du CT donc, à ce jour, il n'est pas dans le périmètre du CHSCT, par conséquent, nous n'allons pas rouvrir le débat. Par contre, je comprends bien et nous avons bien entendu les éléments que vous nous avez fait remonter, en particulier pour le 39.75, que je partagerai avec mon collègue Antoine Guillou, et je pense que Mme Girard aussi de son côté avec Marie Villette.

Je tiens à saluer le travail du 39.75 qui en effet est un service, comme vous l'avez dit, avec beaucoup de femmes, un service qui a été en première ligne et dont je comprends la difficulté de travailler avec beaucoup de changements, d'évolutions. Peut-être que nous pourrions regarder sur l'anticipation, mais c'est vrai que cela est un peu compliqué dans la mesure où c'est un service qui se positionne un peu sur les questions d'urgence notamment depuis le début de cette crise. Je comprends la difficulté du cadre qui évolue souvent ; je pense que si nous pouvons travailler pour anticiper au maximum, je pense que tout le monde sera constructif.

Et rappeler en effet l'opposition de la Maire de Paris et de mes collègues adjoints et adjointes à cette réforme du temps de travail. En tout cas, vous assurer que leur engagement est de pouvoir compenser au maximum selon les orientations données par la Maire qui vous ont été transmises par courrier afin que vous ne perdiez pas ces jours. Des avancées ont eu lieu ces dernières semaines, grâce aussi à votre mobilisation et au travail qui a pu être réalisé. Il y a eu plusieurs rencontres récemment, mais aujourd'hui, nous n'aurons pas de discussion dans le cadre de ce CHSCT.

Peut-être que Mme Girard pourrait compléter.

M^{me} GIRARD : Pour compléter ce que disait Mme Bonvarlet et les représentant·es au CHSCT, nous avons travaillé hier avec les responsables d'équipe du 39.75 pour voir quels étaient les impacts concrets sur les agent·es du 39.75 des nouvelles modalités du temps de travail. Un travail est donc en cours, dont nous vous tiendrons informé·es ; On peut avoir des réunions bilatérales si besoin pour en parler. Cela devrait avancer dans la semaine et en tout cas donner une meilleure visibilité aux agent·es. Je rappelle, comme l'a dit Mme la Présidente, que les discussions viennent juste de s'achever, avec un CT central qui va se tenir vendredi. Néanmoins, nous avons déjà commencé à avancer très concrètement sur les cycles de travail et sur les jours de congés et de RTT pour les agent·es du 39.75, les téléconseiller·es et les responsables d'équipe.

Mme Valadier ?

M^{me} VALADIER : Je voudrais étayer un petit peu ce que vous venez de dire. Lorsque j'entends que l'exécutif y est opposé, c'est formidable, nous sommes ravi·es, mais nous voudrions voir une concrétisation sur papier de cette opposition pour les agent·es de la Ville de Paris. Je ne vais pas refaire le débat parce que c'est effectivement quelque chose qui se fait au niveau central, mais je voudrais appuyer sur un sujet qui nous paraît essentiel. Actuellement, vous nous dites qu'il n'est pas nécessaire de passer en CHSCT puisque c'est un sujet CT, mais nous allons tout de même rappeler que les sujétions sont données, octroyées pour compensation d'une pénibilité, donc nous pouvons facilement penser que cela a trait à la santé. Par conséquent, nous ne comprenons pas que cela ne fasse pas partie des sujets très largement développés et discutés en CHSCT. Cela nous paraît essentiel d'autant que nous rappelons que vous découvrez peut-être la situation du 39.75, mais il est tout de même aberrant que ces sujétions puissent diminuer de cette manière alors qu'elles existaient depuis tellement longtemps. Quel était l'enjeu, l'intérêt pour la Ville de Paris de faire plus travailler les agent·es alors que vous dites être opposé·es à cette réforme ? Il y a une logique qui nous dépasse.

M^{me} GIRARD : C'est bien noté, Mme Valadier. Effectivement, comme vous le savez, aussi bien au niveau central que dans les Directions, le temps de travail est présenté et discuté en CT et non pas en CHSCT. Cela se passe également au niveau central, donc nous aurons l'occasion d'en parler au Comité technique de la DDCT qui se réunit jeudi.

Mme Albert ?

M^{me} ALBERT : Bonjour à toutes et à tous. Pour nous, c'est un point que nous continuerons à vouloir aborder en CHSCT sur la question justement de la reconnaissance des métiers à prédominance féminine en termes de pénibilité. Tout à l'heure, notre collègue a rappelé que le 39.75 est composé de 75 % de femmes ; nous allons peut-être considérer que le travail que tou·tes ces agent·es font est quelque chose de naturel. Ils et elles savent répondre à des usager·es en détresse, énérvé·es. On sait que les femmes ont cette capacité inhérente à leur vie à être dans la douceur, l'accueil et l'orientation. Nous ne pouvons pas rester sur ces constats-là parce que, si vous regardez les types de critères donnés sur la pénibilité à la Ville de Paris, vous pouvez dire que vous reprenez ceux du national ; la Ville peut aussi aller plus loin et reconnaître, justement, l'ensemble des tâches menées par les femmes qui sont sur ces métiers-là d'écoute. Je ne vous parle même pas du travail social où les sujétions ne sont même pas reconnues – la pénibilité n'est pas reconnue – et où aujourd'hui, les seules valeurs pour reconnaître la pénibilité sont les charges lourdes, l'environnement de travail physique, mais il n'est rien dit sur tous les risques psycho-organisationnels. Il n'est rien dit sur l'ensemble de ces pénibilités qui explosent à la Ville et qui touchent en majorité, comme le disent les statistiques, les femmes.

Par conséquent, pour nous, il sera urgent de travailler cette question-là en CHSCT de la DDCT où les femmes sont majoritaires. Merci.

Mme GIRARD : Merci Mme Albert. Je vous propose de démarrer l'ordre du jour.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie pour vos interventions ; c'est noté et nous reviendrons vers vous tou·tes pour vos interventions. Ces déclarations seront annexées au procès-verbal, comme habituellement. Je vous propose de commencer notre ordre du jour.

Point 1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 25/03/2021, du 30/03/2021 et du 08/04/2021

M^{me} la PRÉSIDENTE : Quelqu'un a-t-il des observations ?

[Aucune demande d'intervention]

[Il est procédé au vote par appel nominal]

Vote sur l'adoption des 3 PV

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS) - Mme ALBERT		X		
(SAS) - Mme BONVARLET		X		

(SAS) - Mme VALADIER		X		
UNSA - M. CASSIUS		X		
UNSA - Mme GIGUET-DZIEDZIC				
UCP - Mme BARON		X		
CFDT - Mme JEANNIN				
SUPAP FSU - M. ZIRI				
CFTC - Mme CADIOU		X		
Nombre de voix		6		

M^{me} GIRARD : Les 3 procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité.

Point 2. Situation sanitaire

M^{me} la PRÉSIDENTE : Comme lors de chaque séance, nous vous proposons de faire un point d'actualité sur l'évolution de la situation sanitaire puisque même si celle-ci s'améliore, nous ne sommes pas encore sorti-es de cette crise. Le point positif est la vaccination qui se met rapidement en place, d'ailleurs grâce aux agent-es mobilisé-es. J'en profite également pour saluer tou·tes les agent-es de la Ville qui se mobilisent sur ces temps de vaccination et qui ont vraiment permis d'accélérer le rythme de la vaccination ; les chiffres sont très bons sur le nombre de personnes vaccinées à Paris et en France. Nous voyons que le nombre de cas diminue, même si les hôpitaux et les lits de réanimations sont encore bien chargés. Les mesures de prévention restent en place, mais certaines évoluent ; ces évolutions sont transmises aux agent-es et aux encadrant-es via l'intranet, les flashes-infos, les mails ou les notes de la Direction. Je crois savoir qu'une note a été envoyée récemment pour préparer le retour des agent-es ayant été absent-es sur site pendant une longue durée.

Je donne la parole à Mme Girard pour vous présenter le travail réalisé sur ce point. Mme Hickel et ses équipes sont aussi à votre disposition pour répondre ensuite à vos questions.

M^{me} GIRARD : Pour commencer, quelques éléments pour compléter. Vous l'avez dit très justement, nous sommes toujours, évidemment, dans une situation de crise sanitaire, d'ailleurs l'état d'urgence sanitaire dure jusqu'au 30 septembre 2021. Le virus circule, même si c'est de manière plus limitée, notamment grâce à la vaccination et certainement aussi grâce à la saisonnalité de ce virus que nous commençons à pouvoir observer depuis 16 mois sur le territoire.

Sur la vaccination, vous le savez, nous avons 7 centres ouverts ; nous avons dépassé les 900.000 injections dans les centres parisiens. Il y a une très, très forte mobilisation des agent-es de la DDCT, que ce soit dans les mairies d'arrondissement avec la participation de l'ensemble des agent-es au fonctionnement de ces centres de vaccination. D'autre part, des agent-es de catégorie A se sont mobilisé-es pendant un certain temps à temps complet par binôme ou trinôme pour aller diriger des centres de vaccination et permettre leur bon fonctionnement. Un grand merci à toutes ces équipes.

Il y a aussi une possibilité pour les agent-es, via le SMP à l'hôtel-Dieu, de se faire vacciner directement. Certains agent-es en profitent, et je rappelle qu'il est possible de se faire

vacciner sur le temps de travail, et cela a bien été indiqué plusieurs fois aux agent·es et aux encadrant·es.

Nous avons aussi veillé, j'ai fait plusieurs éditos à ce sujet et nous avons refait des notes aux encadrant·es, même si la circulation diminue, à vraiment rester dans un strict respect des gestes barrières, que ce soit le port du masque, le gel hydroalcoolique, la ventilation des locaux, l'attention particulière des jauges au moment, notamment, où on peut être amené à se démasquer. C'est extrêmement important.

Nous veillons aussi à ce que les agent·es qui étaient à 100 % en télétravail puissent revenir en présentiel jusqu'à deux jours par semaine. Cela devrait être élargi à trois jours à partir du 1^{er} juillet, et nous verrons ensuite en septembre comment tout cela évolue.

Les équipements de protection individuelle continuent d'être distribués selon exactement les mêmes modalités que précédemment, c'est-à-dire trois masques chirurgicaux par jour et par agent·e présent·e. Par ailleurs, il est possible, vous le savez, pour les agent·es vulnérables, sur certificat médical, que ce soit au bureau ou à leur domicile, de disposer de masques FFP2.

Nous avons également bien avancé sur la distribution des ordinateurs portables. Sur toutes les demandes qui étaient remontées, il n'en reste que 44 à distribuer.

Dans le document, nous vous avons fait un point spécifique sur les effectifs et sur la ventilation, mais Mme Calmels pourra y revenir si vous le souhaitez.

Nous avons eu une première formation des encadrant·es ; Mme Hickel, M. Gillet ou Mme Guyenne-Cordon pourront préciser, sur le télétravail et sur l'attention des encadrant·es sur la manière de détecter, de gérer les équipes, l'attention à apporter au travail collectif, aux situations individuelles. Une première formation s'est déroulée mardi dernier. C'est extrêmement important d'autant que, vous le savez, nous en parlons régulièrement, il va aussi y avoir, au niveau central, des présentations en CHSCT et en CT central d'un nouvel accord-cadre sur le télétravail. Celui-ci s'appliquera dès que nous ne serons plus en situation d'urgence sanitaire avec la possibilité, évidemment, pour les agent·es qui sont sur des missions télétravaillables et qui souhaitent continuer à télétravailler, de continuer à télétravailler dans les nouvelles conditions fixées au niveau central.

Bien évidemment, les autorisations spéciales d'absence pour vulnérabilité perdurent avec des certificats d'isolement produits par les agent·es jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Nous avons également écrit aux encadrant·es pour bien veiller à préparer le retour des agent·es ayant été absent·es longtemps, que ce soit en télétravail soit en ASA vulnérabilité, mais également pour bien travailler à leur réintégration dans le collectif et bien veiller à ce que la *mayonnaise* reprenne pour ces collectifs entre ces collègues qui ne se sont pas vu·es pendant longtemps et celles et ceux qui ont vécu la crise sanitaire évidemment de manière très différente et avec lesquels il paraît nécessaire d'avoir des partages d'information, de ressenti, des retours d'expérience pour bien recréer ces collectifs de travail. Nous avons écrit récemment aux encadrant·es là-dessus.

Voilà ce que je pouvais vous dire sur la situation sanitaire à ce jour.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Est-ce qu'il y a des réactions ?

M^{me} VALADIER : Merci pour ce point. Je voudrais revenir sur plusieurs éléments sur le document qui nous est présenté. Tout d'abord, je ne sais pas pourquoi vous continuez à dire qu'il semble que les risques de contamination restent toujours plus élevés dans la sphère privée des agent-es. C'est quelque chose qu'il va falloir que l'on m'explique. Avez-vous des données concrètes ? Sur quoi vous appuyez-vous scientifiquement ? Cela donne un peu le sentiment, et c'est ce qui est dit depuis le début, que tant que l'on est au travail, que l'on met les masques, etc. tout va bien, alors que malgré tout, beaucoup de collègues l'ont fait et ont pourtant été contaminé-es et pas forcément dans la sphère privée. Il faudrait peut-être arrêter de le mettre, sauf si vous avez des éléments très concrets, scientifiques concluant à cela.

Sur la situation des effectifs, lorsque vous dites « services centraux », incluez-vous les MVAC et les EDL ou sont-ils totalement absents du document ? D'autre part, il y a une différence entre la semaine 16 et la semaine 17 ; il manque des agent-es en total. Où sont-ils ou elles parti-es ? Cela pourrait être intéressant de savoir ce qui s'est passé. Comment arrivez-vous à avoir des chiffres qui ne sont pas équivalents sur le nombre d'agent-es ? Est-ce que certain-es sont parti-es de la DDCT ?

Effectivement, il y a une légère augmentation du taux de maladies ordinaires ; on peut peut-être le lier au COVID, il ne serait pas absurde de le penser. Cependant, il y a tout de même un sujet sur lequel nous allons devoir nous appliquer à réfléchir qui est le COVID long. C'est quelque chose de reconnu maintenant au niveau de la santé par le Gouvernement et toute la sphère scientifique, donc je pense qu'il va falloir réfléchir sur la manière dont nous allons mettre en place des systèmes pour protéger ces agent-es qui vont se retrouver en COVID long. Nous pensons très clairement qu'ils et elles doivent être reconnu-es si ce n'est en maladie professionnelle ou, au moins, qu'ils soient mis en longue maladie, ce qui nous paraît un minimum pour qu'ils et elles soient protégé-es et ne perdent pas de salaire. En effet, on sait qu'à partir de 3 mois de congés maladie ordinaire, on se retrouve avec un demi-traitement donc il est important de protéger ces agent-es, comme les autres, mais lorsque l'on est malade, se retrouver en plus avec des problèmes financiers n'est pas aisé.

Vous parlez également de « renfort au sein des services impactés ». C'est bien, effectivement, on parle souvent des titres d'identité, du service des élections, mais sachez qu'il n'y a pas que cela en mairie d'arrondissement. Je sais que vous le savez, mais nous pensons qu'il est tout de même important de le rappeler parce qu'on parle beaucoup des gros services. Or, pour les services à la population, comme vous le savez, les élections régionales arrivent très vite, et ces services sont complètement sous l'eau. Accessoirement, il y a des élections, mais pour les services qui ont été regroupés en services à la population, qui n'ont pas un service dédié aux élections – auquel cas c'est très différent parce qu'ils n'ont que cette tâche-là –, on se retrouve avec des pics à tous les niveaux de métier. Que ce soit les inscriptions à la crèche et à l'école avec des commissions de crèche, les inscriptions à l'école pour l'année prochaine – on sait bien que même si les gens peuvent le faire avant, tout se fait toujours au dernier moment ; c'est la réalité de terrain, il ne faut pas se le cacher –, et les élections en sus. Par conséquent, des collègues dans ces services sont complètement tiré-es dans tous les sens, et je pense que des renforts sur ces services-là auraient été... nous savons qu'il y en a un petit peu, mais nous pensons qu'il aurait fallu axer un peu plus là-dessus. Nous

avons su un peu tard, mais tout de même bien avant que les élections n'auraient pas lieu en mars, donc il était possible d'essayer de faire en sorte de recruter des renforts pour ces services.

Ensuite, quelque chose sur laquelle nous étions revenu·es : la vaccination. Vous en parliez, elle est ouverte à tout le monde et vous invitez nos collègues à se faire vacciner. Vous nous dites qu'une souplesse a été demandée aux encadrant·es pour les rendez-vous de vaccination ; nous vous avons demandé la note ou le mail, mais vous ne nous l'avez toujours pas envoyé. Or cela aurait été important pour nous de pouvoir se baser là-dessus, y compris lorsque des encadrant·es zélés disent : « *Non, vous le faites en dehors de vos heures de travail* ». Cela existe encore, donc il est important que nous ayons tout de même un point d'appui pour dire : cela a été demandé, la preuve est que vous l'avez reçue et vous êtes informé·e, donc vous devez vous y astreindre.

Pour ce qui est de la ventilation, on ne va pas se le cacher, ce n'est pas du fait de la DDCT spécifiquement, c'est au niveau de la Ville, mais c'est tout de même un gros problème. C'est un gros problème déjà en temps normal, mais il a été soulevé en période de COVID, surtout maintenant que nous savons que c'est par l'aérien que se transmet le COVID. Un projet est mis en place avec plusieurs phases, très bien, même si nous trouvons que cela va être très long, trop long. Il y a tout de même certains sujets un peu aveugles. Il va y avoir une étude sur les ventilations se trouvant dans certains lieux, mais il faudrait s'assurer, surtout pour les lieux où les collègues sont obligé·es de ne pas porter de masque, notamment les endroits où ils et elles mangent. Je vous dis cela pour une double raison, je vous citais l'exemple de la mairie du 14^{ème}, je vous l'ai déjà dit, où nous avons un local de convivialité qui n'a aucune aération, à part la porte ouverte, il n'y a rien du tout – je pense qu'il y en a peut-être aussi à la DDCT –, et aucune ventilation, c'est un double problème. Que faisons-nous en attendant dans les endroits où il y a une ventilation, mais qui n'est pas opérante ? Est-ce qu'on continue à laisser les collègues aller manger dans ces endroits-là ou est-ce que l'on propose un autre endroit ?

Cela va être un sujet rapidement dans la mesure où la municipalité a décidé de supprimer les trajets pour aller manger dans les cantines, et cela ne fait pas partie de la réforme de la fonction publique voulue par le Gouvernement ; c'est quelque chose en supplément que nous impose la Ville. Par conséquent, cette suppression des trajets vers la cantine va faire que beaucoup de collègues, concrètement, ne pourront plus aller manger à la cantine. Lorsque vous perdez 25 mn à une demi-heure de trajet, si on enlève ce temps aux 45 minutes que l'on a pour manger, il est impossible d'aller dans une cantine où il faut faire la queue, prendre son plateau, payer et manger, ou alors manger en 5 minutes ce qui n'est pas bon pour la santé – nous sommes en CHSCT, donc c'est tout de même notre sujet. Par conséquent, il va falloir trouver des solutions parce qu'on ne va pas demander aux collègues de manger dehors. Il fait beau en ce moment, mais qu'allez-vous mettre en place concrètement lorsque l'hiver va arriver ? Vous supprimez les temps de trajet de cantine donc les collègues ne pourront plus aller y manger, donc qu'allez-vous mettre en place dans les locaux pour pouvoir y manger. Concrètement, les collègues doivent savoir ce qu'ils et elles vont pouvoir faire. Merci.

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

M^{me} GIRARD : Avant de donner la parole au Dr Martini sur le COVID long et à Mme Visconte sur le sujet de la ventilation, je voulais auparavant répondre à 2 ou 3 petits points.

Mme Valadier, concernant les chiffres, il s'agit d'un recensement semaine après semaine. Il suffit qu'un service n'ait pas répondu au moment où celui-ci se fait pour qu'il y ait de petites variations.

Mme HICKEL : On a beaucoup de réponses. On interroge quand on peut sur les conditions dans lesquelles les agent-es pensent avoir été contaminé-es. Évidemment, ce n'est pas totalement scientifique, mais c'est parfois dans la sphère familiale parce qu'un enfant ou un conjoint a eu la COVID et donc l'agent-e a été contaminé-e. Parfois, c'est pendant des congés et l'agent-e ne revient pas parce qu'il est malade ; nous savons donc que ce n'est pas dans la sphère professionnelle. En revanche, nous faisons très attention aux cas contact qui ont pu se déclarer, donc de la proximité de repas partagés ; nous vérifions que les salles sont assez grandes, que la ventilation se fait bien. Cela ne débouche pas toujours sur des agent-es malades, mais cela nous permet d'avoir des points d'attention sur les conditions dans lesquelles, par exemple, les pauses ont pu se prendre. Et parfois, localement, il y a eu des mesures correctives, des salles plus grandes ont été ouvertes pour la restauration à la pause déjeuner. Ce sont tout de même des éléments qui ne sont pas scientifiques comme vous l'entendez, mais qui nous permettent de rester attentifs/ives sur des cas concrets. Globalement, il est vrai que ce n'est plutôt pas sur le lieu de travail que les agent-es pensent avoir été contaminé-es. Il y a de tout, évidemment, mais nous disons que c'est en majorité.

M^{me} GIRARD : Ce n'est effectivement pas scientifique, donc nous faisons un point chaque fois en cas de contamination, mais si cette phrase vous irrite, nous l'enlèverons bien sûr. D'autre part, les agent-es MVAC sont toujours comptabilisé-es dans les services centraux rattachés au BVA, donc vous les retrouvez dans les services centraux.

Dr Martini, voulez-vous intervenir sur le COVID long ?

Dr MARTINI : Je voulais donner quelques informations sur deux points, le COVID long et la vaccination.

Concernant le COVID long, nous commençons à voir beaucoup de personnes ayant eu des formes assez sévères ou avec des séquelles assez importantes. Pour ces agent-es, lorsque nous en prenons connaissance, nous les contactons et nous leur expliquons toutes les possibilités concernant une demande de congé longue maladie ou éventuellement de reprise à temps partiel thérapeutique, des aménagements de poste en fonction du poste, bien sûr. Nous avons également la possibilité, pour des agent-es qui n'ont pas un suivi à l'extérieur, de proposer des consultations avec notre pneumologue qui prend en charge, prescrit des examens plus ciblés et peut orienter vers des services de prise en charge de certaines formes et de certaines séquelles.

Concernant la vaccination, il y a encore deux semaines, le SMP proposait la vaccination aux agent-es vulnérables, aux personnels soignants et médicosociaux de la Ville à l'Hôtel-Dieu. Depuis 2 semaines, nous vaccinons aussi dans notre service avec un accès beaucoup plus simple et rapide. Nous avons deux types de vaccin : le Moderna pour les agent-es de moins de 55 ans, et le Johnson en une seule dose pour les agent-es de 55 ans. C'est pour tous les agent-es, donc les agent-es de la DDCT qui souhaitent se faire vacciner par le SMP peuvent

envoyer un mail à l'adresse générique *drh-vaccination COVID* et un rendez-vous assez rapide leur est proposé. Ce n'est plus uniquement à l'Hôtel-Dieu, nous avons un autre site. Nous orientons également vers le centre de vaccination Bertheau où le vaccin proposé est le Pfizer.

M^{me} GIRARD : Merci beaucoup Dr Martini. Nous allons rappeler la procédure aux agent-es dans le flash-info de vendredi. Je rappelle également que la Ville propose un contrat-prévoyance aux agent-es avec une participation de la Ville, variable selon la rémunération de l'agent-e, mais qui, je crois, est tout de même très intéressante. Les agent-es sont encouragé-es à y souscrire puisque cela permet notamment la prise en charge des baisses de salaire en cas de longue maladie ou d'une certaine durée. Je pense nécessaire que nous refassions un petit point sur cette assurance prévoyance auprès de l'ensemble des agent-es.

Mme Visconte, pourriez-vous intervenir sur la ventilation ?

M^{me} Laurence VISCONTE : La ventilation est un sujet technique compliqué. Tout le monde a une petite VMC chez soi, ventilation mécanique, pour ventiler des pièces. On pense que c'est très facile, mais c'est beaucoup plus complexe que cela. La DCPA a pris ce sujet à bras le corps en 2020 avec l'arrivée de la pandémie. La DCPA et la STEG notamment, le service de génie civil était essentiellement orienté sur le chauffage. C'est un sujet long et délicat puisqu'il existe plus de 3.500 sites. La DCPA nous a demandé de faire un premier recensement de nos équipements l'année dernière. Il se trouve que globalement les sites les plus à risque n'étaient pas à la DDCT, donc nous avons fait un deuxième recensement cette année. Les sites qui vont être expertisés en premier sont les établissements recevant du public, les locaux sociaux – votre objet de préoccupation puisque les agent-es y sont et parfois y déjeunent ensemble –, et les sites mixtes.

La ventilation comprend plusieurs choses, c'est la ventilation mécanique des extractions et des prises d'air. C'est un système qui s'étudie, qui ne se fait pas n'importe comment ; il faut un certain nombre de m² par agent-e, par pièce, cela répond à une réglementation. Il y a les ventilations mécaniques contrôlées qui sont plutôt dans les locaux sociaux, et dans les grands locaux, il y a plutôt des centrales de traitement d'air, de grosses machines qui prennent l'air, le traitent et le recyclent. Nous avons vu que cela était compliqué en période de COVID, donc la DCPA, dans un premier temps, a mis tout un tas de centrales de traitement d'air neuf complètement. On ne chauffait pas, on prenait l'air, on ne le recyclait pas et on le remettait dans les salles.

Une montée en compétence doit se faire progressivement et la Ville a mis en place un comité de pilotage avec la DCPA, la DRH, la MISST et la DASES pour suivre l'avancement de ces études. Celles-ci nécessitent la désignation de prestataires, notamment de bureaux d'études et de bureaux de contrôle qui doivent passer dans les locaux pour vérifier les volumes d'air traités. Cela va prendre du temps, cela va se faire en trois méthodes : un premier audit des bureaux de contrôle, puis une phase d'étude et d'analyse des locaux, enfin de nouveau une phase de contrôle sur site.

Voilà tout ce qui est mis en place, mais cela va prendre encore un petit peu de temps. Le meilleur moyen est donc d'ouvrir les fenêtres en attendant d'avoir des systèmes parfaits, aux normes, mais qui ne sont pas forcément faciles à mettre en place dans les vieux bâtiments que sont les bâtiments de la Ville.

M^{me} GIRARD : Effectivement, pour les locaux sociaux qui sont mal ventilés et qui ne peuvent pas être aérés naturellement, il faut trouver des locaux de substitution pour permettre aux agent-es de se reposer et de se restaurer. C'est une vigilance particulière à avoir.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Nous avons fixé qu'il y ait au maximum deux tours de parole ; est-ce que vous souhaitez à nouveau intervenir avant que nous passions au point suivant de l'ordre du jour ?

M^{me} VALADIER : Pour vous répondre sur la situation, oui, cela me gêne que l'on dise que les risques de contamination se font surtout à la maison. Je vais vous citer l'exemple de la mairie du 11^{ème} que vous devez connaître. Les collègues du service Population ont fini par tomber malades du COVID les un-es après les autres, donc nous pouvons raisonnablement penser qu'il y a tout de même un problème et que c'est plutôt au travail qu'ils et elles ont été contaminé-es. C'est un exemple très concret, donc je pense que ce n'est pas quelque chose qu'il faut noter.

Concernant la prévoyance, je suis tout à fait d'accord avec vous, Mme Girard, mais lorsque vous êtes déjà dans cette situation, le contrat de prévoyance ne se met pas en place tout de suite. Très concrètement, pour des collègues déjà en situation de COVID long, cela ne va pas être possible. Cependant, les réponses du Dr Martini sont tout à fait satisfaisantes, notamment le fait que les agent-es soient orienté-es pour ouvrir un dossier ; c'est parfait et c'est ce que nous espérions et nous attendions.

Enfin, à partir du moment où l'exécutif a décidé de supprimer le temps de trajet pour aller à la cantine, que comptez-vous mettre en place pour remédier à cette problématique afin que les collègues puissent manger dans de bonnes conditions de santé ? Je souhaiterais vraiment avoir une réponse sur cette question. Merci.

M^{me} ALBERT : Concernant la ventilation, nous avons compris depuis un certain temps que cela prendrait du temps, mais est-ce qu'à la DCPA il y a un renfort des effectifs pour y travailler ? Je ne vois pas comment tout d'un coup, au regard de la complexité du sujet, ils réussiraient à tout faire le plus rapidement possible pour que les agent-es puissent être dans de bonnes conditions de travail. C'est aussi une question de moyens à un moment donné pour peut-être aussi raccourcir le temps.

D'autre part, j'aurais une question sur l'organisation de la prévention au sein de la DDCT. Suite au dernier CHSCT et à ce que vous nous aviez dit, Mme Girard, sur la note « ventilation » que vous aviez envoyée aux responsables, que nous n'avons pas si je ne me trompe pas, je me suis permis, en tant que mandatée au CHSCT, d'interroger mon responsable de service en lui disant que des choses avaient été actées en CHSCT et en lui demandant ce qu'il en était des ventilations au sein des équipes de développement local. On m'a répondu que je devais demander au BPRP. Je lui ai répondu que c'était aussi aux responsables de site – vous allez nous dire ce qu'il faut faire, Mme Girard – de vérifier. J'espère que les responsables lisent les comptes rendus des CHSCT parce que je pense qu'on y apprend beaucoup de choses, y compris ce qu'il faut faire, ou en tout cas vos notes. Vous parlez des MVAC et tant mieux parce que ce sont de petits équipements – mais ils doivent vérifier s'il y a eu un tour des VMC, oui ou non. Dans la mesure où il s'agit en effet de petits équipements, vous savez que nous mangeons aussi dans les salles de réunions, etc., la

question du repas est tout de même une question problématique, je vous le demande, et aussi de nous dire comment cela va se passer par la suite de manière très concrète. D'ici là, comment vont faire les collègues ? Ouvrir les fenêtres, cela dépend ; on nous a mis dans nos équipements des fenêtres qui ne s'ouvrent pas alors que nous sommes au rez-de-chaussée ou qui s'ouvrent un tout petit peu. J'avoue que cela va être très compliqué dans certains sites donc il va falloir vérifier tout cela.

Deuxième élément, lorsque vous dites qu'il ne manque plus que 44 ordinateurs sur l'équipement informatique, parlez-vous des MVAC et des coordinateurs/trices de conseil de quartier ou d'autres métiers ? Nous en avons parlé la dernière fois, la plupart utilisaient leur ordinateur portable personnel régulièrement. Lorsque nous sommes allé-es faire un tour dans certaines mairies, nous avons constaté que les ordinateurs portables sont arrivés extrêmement vite et beaucoup sont disponibles pour les vaccinothèques qui se trouvent par exemple en mairie du 18^{ème}, etc. Il y a eu une capacité à trouver des ordinateurs portables impressionnante. C'est sûrement utile pour les vaccinations et nous trouvons important de se faire vacciner et de se protéger, mais j'avoue que je serais curieuse de savoir comment il se fait que tout d'un coup cela se soit fait très, très vite. Par conséquent, j'espère que les 44 ordinateurs vont arriver extrêmement rapidement. Cela pose aussi la question, et je pense que c'est une question à poser sur le long terme, des services au sein de la DDCT qui s'occupent de l'accompagnement sur les ordinateurs parce qu'ils sont vraiment assez seuls. Ils sont en surcharge de travail et à un moment donné, tous ces ordinateurs portables vont avoir de vrais problèmes – nous en parlerons peut-être sur le point du télétravail – au niveau de leur utilisation. Par conséquent, qu'en est-il du service qui pourra nous accompagner là-dessus ?

Enfin, sur la question des personnes qui étaient en ASA vulnérabilité, il serait peut-être important de bien préciser en quoi cela peut perdurer pour un certain nombre d'entre eux et elles. Ensuite, lorsqu'ils et elles reviennent, vous en avez parlé, c'est la façon dont on accueille les personnes à leur retour. Est-ce qu'il s'agit de leur proposer un temps individuel pour voir où elles en sont et comment reprendre progressivement le travail ? Nous avons des retours de personnes inquiètes soit par le fait d'être un peu stigmatisées – vous étiez malade, mais nous avons fait votre travail à votre place parce que la surcharge est retombée sur les collègues qui n'étaient pas en ASA vulnérabilité. Ils et elles s'inquiètent également de savoir, si on les remet au travail sur les tâches d'avant alors qu'ils et elles n'ont pas pu les vivre pendant plus d'un an, s'ils ou elles vont en être capables. Par conséquent, comment laisse-t-on le temps ? Avez-vous prévu de ne pas remettre des collègues du jour au lendemain à 100 % en accueil alors qu'ils et elles n'en ont pas fait pendant plus d'un an ? Comment adapter aussi le retour au travail en collectif, dans le travail d'équipe, mais également par rapport à la mission qui leur est définie ? Est-ce que là-dessus, le Dr Martini qui nous donne souvent de bons conseils a des éléments pour que la note que vous envoyez puisse être accompagnée de ces éléments sur la prise en compte des personnes qui reviennent ?

Enfin, oui, je pense qu'il faut une note, mais un temps d'échange avec le BPRP, le SAM ou la médecine du travail – même si cette dernière ne doit pas avoir beaucoup de temps au regard de son bilan – et avec les responsables pour vraiment discuter de manière assez concrète de la manière dont on fait attention à l'ensemble de ces agent-es et au collectif de travail, me semble tout à fait nécessaire.

M^{me} GIRARD : Merci, Mesdames, de vos interventions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci. Avant que je ne conclue, souhaitez-vous répondre peut-être sur un certain nombre de sujets ?

M^{me} GIRARD : Oui. Je souhaiterais répondre sur un certain nombre de sujets et peut-être le Dr Martini voudra compléter par rapport à vos questions.

Je pense que nous sommes d'accord, nous vous avons expliqué la façon dont nous regardions cette histoire de sphère privée/sphère professionnelle. Ce n'est pas scientifique, vous avez raison, il y a aussi bien des cas dans la sphère professionnelle que dans la sphère familiale et privée, mais comme cela n'est pas scientifiquement établi...M. Cassius souhaitait intervenir avant que je conclue ce point.

M. CASSIUS : Comme ma collègue, je m'interroge sur la suppression du temps de trajet pour aller à la cantine, ce qui, pour certain-es agent-es éloigné-es des cantines, me paraît incohérent et étonnant. Ce n'est ni un privilège ni un avantage, mais une nécessité pour certain-es collègues, donc je suis très étonné de cette suppression.

D'autre part, je suis étonné qu'il n'y ait que 44 ordinateurs portables en attente de livraison parce que j'ai entendu dire qu'il y en avait bien plus.

Par ailleurs, pour les conditions de reprise, j'ai bien vu dans le document qui nous a été fourni qu'il allait y avoir un suivi des gens longtemps en arrêt, mais il faut bien le mettre en pratique. Pour nous qui n'avons pas fait beaucoup de télétravail, la reprise s'est bien passée, mais ce n'est pas le cas pour certain-es, donc il faut bien y veiller. Je vous remercie, Mesdames.

M^{me} GIRARD : Merci M. Cassius. Je voudrais revenir d'abord sur la question de la ventilation. Comme l'a dit Mme Visconte, il y a ce recensement en cours et ce travail en lien avec la DCPA. J'ai dit que j'alerterais de nouveau la DCPA s'il y avait des sujets prioritaires. Mme Visconte suit l'ensemble des recensements et les travaux qui vont se faire avec l'état des lieux et les diagnostics, et le cas échéant des travaux à un moment donné. En attendant, il a été plusieurs fois rappelé aux encadrant-es la nécessité de pouvoir aérer les pièces donc de les aérer, au moins 5 minutes toutes les heures. Donc, rappel sur l'aération indispensable et sur le fait de trouver des locaux de substitution si l'aération n'était pas possible, notamment pour les locaux sociaux.

Sur le retour des agent-es qui ont été absent-es longtemps, il y a effectivement deux cas de figure : celles et ceux qui étaient absent-es en télétravail complet et qui sont resté-es en contact a minima avec leur mission, si ce n'est avec le collectif de travail ; même si l'enquête avait montré qu'ils et elles étaient souvent en contact avec leurs collègues et leurs encadrant-es, un processus de réaccueil de ces agent-es en présentiel est prévu. Et puis, il y a des agent-es qui ont été en ASA vulnérabilité sur des tâches non-télétravaillables et qui ont été loin du monde du travail pendant un temps conséquent. Là, effectivement, comme vous l'avez justement dit, il y a un parcours d'entretien avec l'encadrant-e à la reprise, un point sur les missions, sur les éventuelles évolutions, etc. pour permettre la meilleure réinsertion professionnelle possible des personnes. Ce sera peut-être variable selon les personnes donc ce sera à suivre avec beaucoup d'attention et nous avons transmis une note très complète

aux encadrant-es. D'autre part, vous savez que notre dispositif d'appui personnalisé, individualisé et collectif est à disposition des agent-es de la DDCT et particulièrement des encadrant-es, notamment si des temps d'échanges sont nécessaires là-dessus. Il y a déjà eu ce temps d'échange/formation sur les télétravailleurs/euses qui a été l'occasion d'aborder ce type de sujets. Je suis sûre que nous aurons l'occasion d'y revenir régulièrement lors de nos instances.

Par ailleurs, les personnes en ASA vulnérabilité reviennent ; certaines sont déjà revenues, même si l'état d'urgence sanitaire prévoit que ce statut perdure jusqu'à fin septembre 2021, certaines ont fait le choix de revenir parce qu'elles ont été vaccinées, qu'elles considèrent que le virus circule moins et qu'elles voulaient revenir au travail. Je rappelle que cela se fait sur la base d'un certificat médical qui peut donner lieu à certaines prescriptions, soit en matière de protection, par exemple des masques FFP2, soit en matière de dispositions particulières ou de variabilité d'horaire pour, par exemple, éviter les pics dans les transports. Il peut y avoir différentes choses, et comme c'est un acte médical, le certificat d'isolement, qui a permis de placer les agent-es en situation d'ASA vulnérabilité, tant que ce statut existe, c'est bien un certificat médical qui permet leur retour s'ils ou elles le souhaitent avec l'accord de leur médecin.

Sur la restauration, effectivement, il va y avoir des évolutions sur la prise en compte des temps de trajet, et surtout les trajets inférieurs à 15 minutes pour lesquels il n'y aura plus de décompte de ce temps de trajet. Je rappelle qu'en parallèle, il y a également une diminution du temps minimum pris pour les pauses méridiennes quand on est en horaires variables, qui seront fixes. Nous étions avant sur 45 minutes, nous ne serons plus qu'à 30 minutes de temps fixe pris quand on est en horaires variables ; et lorsque l'on est à plus de 15 minutes, 15 minutes seront accordées pour le temps. Par conséquent, il faut regarder finement, en lien avec la DRH, comment cela se passe sur les différents sites. Par exemple, sur la mairie du 16^{ème}, le temps avait été accordé parce qu'il y avait un transport des agent-es vers les espaces de restauration éloigné. La mairie est en train de réhabiliter un superbe espace de restauration dans la rotonde pour les agent-es, avec tout ce qu'il faut en matière d'équipements, d'aération et de jauges pour que les agent-es puissent aussi facilement déjeuner sur place. Nous devons regarder toute cette partie. Et puis, il y a toujours la possibilité de conventionner avec des restaurants d'entreprise plus à proximité des lieux de travail des agent-es pour leur permettre d'aller y déjeuner.

Dr Martini, je ne sais pas si vous voulez compléter ou si nous pouvons passer au point suivant.

Dr MARTINI : Effectivement, les agent-es qui sont absent-es du travail depuis maintenant plusieurs mois doivent être accompagnés-es. Je n'ai pas de conseils organisationnels à mettre en place, mais je pense qu'au-delà de recevoir l'agent-e à sa reprise, il est important de préparer l'équipe présente dans le service au retour de ces personnes. Je ne vous cache pas que souvent les agent-es qui sont en ASA, au-delà de la DDCT, ou qui sont en télétravail 5 jours parce qu'ils ou elles sont vulnérables, ont un ressenti de pression ou une sorte de discrimination de la part de collègues parce que ces dernier-es ont pris en charge tout le travail et les autres restent à la maison. Par conséquent, il faut accompagner l'équipe présente, mais aussi accompagner l'agent-e qui est en ASA ou en télétravail 5 jours.

Pour les agent-es qui sont en télétravail 5 jours, c'est très simple puisqu'ils ou elles ont tout de même maintenu un contact avec le travail, des échanges avec les chef-fes de service et quelques collègues, par contre, certain-es agent-es qui sont en ASA et qui n'ont pas de poste télétravaillable sont bien éloigné-es du travail et parfois n'ont plus eu de contact avec qui que ce soit. Avant qu'ils ou elles reprennent, il faudrait peut-être organiser des points, des réunions par téléphone ou Skype en fonction des possibilités des agent-es à la maison afin qu'ils ou elles puissent, avant de revenir, connaître un peu l'évolution dans le service, ce qui a été mis en place pendant leur absence, leur donner des informations. Et surtout leur dire qu'ils et elles peuvent toujours prendre contact avec nous s'ils ou elles ont besoin d'un échange, avec le SAM, et peut-être faire en sorte qu'en amont il y ait un travail commun entre SMP, SAM et Direction pour peut-être trouver des solutions connues et adaptées à la reprise de ces agent-es. Certain-es sont absent-es depuis novembre 2020 et ils ou elles n'ont peut-être travaillé que l'été dernier parce qu'ils ou elles étaient en ASA avant. C'est une longue période, donc ce n'est pas si simple que cela. Il faut réorganiser un peu les tâches, reprendre contact avec les gens en amont avant qu'ils et elles ne reviennent travailler avec des points téléphoniques avec leur chef-fe ou des référent-es dans le service avec qui ils et elles pourraient échanger et se remettre un peu à jour.

M^{me} GIRARD : Merci pour ces conseils qui sont ceux que nous avons essayé de traduire au mieux dans la note et sur lesquels nous serons particulièrement vigilant-es.

Je voudrais faire un micro-point sur les ordinateurs. Je rappelle que la DSIN, depuis maintenant le début de la crise sanitaire, a déployé, je crois, plus de 10.000 ou 12.000 ordinateurs. Un travail énorme a été fait par l'AIP pour déployer tous ces ordinateurs. Les centres de vaccination ont été, je pense, à juste titre, à un moment donné, la priorité des priorités parce que tout le monde en conviendra, le démarrage devait être le plus rapide possible, et la Ville a su être au rendez-vous pour mettre en place rapidement ces centres de vaccination et permettre de contribuer à cet effort indispensable pour lutter contre ce virus. Nous ne pouvons que nous en féliciter. Les 44 ordinateurs restant à déployer, c'est normalement sur l'intégralité des besoins recensés auprès de tous les services de la DDCT et qui remontent au fil de l'eau ; de nouvelles demandes peuvent arriver.

Je rappelle, je l'ai déjà dit plusieurs fois, que le télétravail ne peut être imposé à un agent-e que s'il ou elle dispose d'un ordinateur fourni par la Ville. Un agent-e peut tout de même souhaiter être en télétravail et utiliser son ordinateur portable personnel. Mais en tout état de cause, un agent-e qui est sur un poste télétravaillable, s'il ou elle n'a pas reçu un ordinateur portable et s'il ou elle ne souhaite pas utiliser un autre matériel, ce qui est parfaitement son droit, nous ne lui imposons pas le télétravail si nous ne lui avons pas fourni un ordinateur. Il y a la part de la crise sanitaire en urgence de mars 2020, mais maintenant cela fait un petit moment que nous sommes revenu-es et depuis nous avons évidemment déployé beaucoup de postes.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci pour toutes vos interventions, je voudrais notamment souligner l'avancée sur la question du télétravail et souligner la qualité du dialogue qui a permis un travail collectif. Des formations sur le télétravail ont été mises en place, des informations pour les encadrant-es et la formation pour les agent-es. Cela avance.

Je voudrais remercier Mme Girard parce que je sais qu'en coulisses elle a beaucoup poussé pour que les ordinateurs arrivent au plus vite et que tout le monde soit dans de bonnes conditions pour réaliser du télétravail. Je voudrais vraiment souligner l'effort qui est fait par toute l'équipe, sur le fait d'avoir des notes régulières et nous allons faire en sorte que vous soyez bien en copie chaque fois qu'il y a des notes qui sont adressées aux encadrant-es. Veuillez nous excuser s'il y a eu un raté, mais en tout cas, nous allons bien vérifier que toutes ces notes vous sont transmises.

Merci aussi d'attirer notre attention sur des sujets qui vont d'ailleurs au-delà des agent-es de la Ville. Je pense au COVID long qui est un vrai sujet de santé publique, je vous rejoins là-dessus, et nous allons supprimer la phrase sur la contamination dans la sphère publique dans la mesure où elle n'est pas étayée de données scientifiques.

Je vous propose de passer au point 3 de l'ordre du jour sur lequel il y aura un vote.

Point 3. Canicule : les mesures générales - Avis sur le Document Unique transverse « fortes chaleurs »

M^{me} la PRÉSIDENTE : Ce sujet est malheureusement devenu récurrent chaque année avec l'urgence climatique et qui ne va pas disparaître, malheureusement là encore, dans les années qui viennent.

Cela fait déjà deux ans qu'il est proposé au vote du CHSCT un Document Unique spécifique sur l'impact des fortes chaleurs dans le cadre du travail. Un vote sera appelé sur ce CHSCT puisqu'il y a une mise à jour.

Je donne la parole à Mme Calmels pour vous présenter cette mise à jour.

M^{me} CALMELS : Comme chaque année, sont mises en place des mesures sur les aménagements d'horaires et le recours au télétravail pour gérer au mieux les fortes chaleurs. Le recours au télétravail a été facilité depuis la crise sanitaire, c'est plutôt une mesure intéressante et enfin, concernant les mesures techniques, nous avons toujours la mise à disposition des dispositifs de rafraîchissement, que ce soit les fontaines à eau, les brumisateurs, et aussi les salles et bureaux rafraîchis que la DCPA a mis en œuvre.

Nous sommes toujours contraint-es par les mesures sanitaires pour l'usage des ventilateurs et nous avons finalisé une affiche pour une diffusion à l'ensemble des personnels de la Direction ; elle sera mise sur l'intranet. Le guide "Fortes chaleurs" va être publié prochainement sur l'intranet.

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

M^{me} VALADIER : Cette communication peut être intéressante parce que nous ne sommes pas en période de canicule, mais nous commençons déjà à avoir bien chaud, donc il aurait peut-être été bien que ce soit déjà remis en place.

Ce qui n'est pas précisé dans la présentation, mais qui l'est dans le DU, et je pense qu'il est important de le rappeler, c'est que, s'agissant de l'aménagement des horaires de travail, il est prévu des pauses fréquentes, décalage des heures d'arrivée et de départ, mais il y a également la réduction de l'amplitude journalière. Je pense qu'il faut tout de même le rappeler parce que, effectivement, à un moment donné, lorsque l'on travaille sur des journées entières à plus de 30°, on n'est pas bon à grand-chose en fin de journée. Il faudrait s'interroger sur l'intérêt de venir pour venir alors que c'est très compliqué et peut-être faire en sorte de prévoir des plannings non seulement avec des arrivées ou des départs décalés, mais également permettant aux collègues de rentrer plus tôt chez eux et chez elles ou qu'ils et elles arrivent plus tard de façon à vraiment diminuer la fatigue. On sait que la chaleur a une véritable incidence sur le corps, notamment en termes de fatigue. Il nous paraît essentiel de le rappeler.

Les sujets du télétravail et de la chaleur vont se rejoindre à un moment donné, mais nous aurions pu en discuter lors du sujet sur le télétravail puisque cela va de toute façon être problématique. Comment allons-nous faire très concrètement ? Avec tous les agent·es qui continuent à être en télétravail, puisque la note passée dans le dernier flash-info rappelle qu'il est encore possible d'être en télétravail plusieurs jours par semaine, comment allons-nous faire très concrètement pour les collègues qui sont chez eux ou chez elles pour s'assurer qu'ils et elles sont en bonne santé, que tout va bien ?

Certain·es collègues pourraient penser que c'est mieux de rester chez soi en télétravail plutôt que de venir sur place parce que les moyens qui sont mis ne sont pas suffisants au niveau des bureaux pour travailler dans de bonnes conditions, notamment en termes de fraîcheur. Avoir chaud chez soi ou avoir chaud au travail, autant rester chez soi parce que l'on subit en plus les temps de trajet dans des transports parfois bondés et pas toujours climatisés. Cela peut s'entendre, mais que faisons-nous dans ce cas-là pour ces collègues qui restent chez eux ou chez elles ? Que mettons-nous en place ? Est-ce qu'on leur achète un ventilateur pour être sûrs qu'ils et elles aient au moins cela comme source de fraîcheur ? Nous ne pouvons pas ne rien faire à ce sujet.

D'autre part, le fait que les gens préfèrent rester en télétravail lorsqu'il fait chaud est aussi la preuve que les moyens n'ont pas été mis par la Ville pour faire en sorte que les collègues soient mieux au travail. Je vais vous donner un exemple : c'est vrai que les mairies d'arrondissement sont de vieux bâtiments difficiles à isoler pour maintenir une fraîcheur adéquate à tous les niveaux parce qu'être au rez-de-chaussée ou au 3^{ème} étage sous les toits, ce n'est pas la même chose. Il y a des bâtiments, notamment Avenue de France – je le cite même si les agent·es ont froid même en été à cause de la climatisation – dans lesquels venir toute une journée en sachant que l'on va être au frais pour travailler est tout de même plus apaisant. Par conséquent, il y a peut-être un engouement plus important pour venir travailler plutôt que de rester chez soi, quitte à avoir un peu de transport pour y accéder, parce qu'on sera 7 heures au frais, ce qui n'est pas négligeable. Si dans les mairies d'arrondissement ou sur d'autres sites rien n'est mis en place pour que les agent·es soient mieux au travail, le choix sera forcément fait, s'ils en ont la possibilité, de rester chez eux ou chez elles. Je le rappelle, dans ces dispositions-là il va tout de même falloir s'assurer qu'ils et elles vont bien et voir la manière de le faire.

Je voudrais revenir sur ces questions de ventilations/climatisation. Cela a déjà été un sujet l'été dernier pour les fameuses climatisations avec filtres. On nous dit que c'est en train d'être vérifié par la DCPA pour les salles rafraîchies, mais avec des climatisations fixes. Il faut savoir que dans nos services, nous avons énormément de climatiseurs mobiles et que nous n'avons toujours pas de consignes claires pour savoir si nous pouvons les utiliser ou pas. Je pense qu'il faut vraiment que nous ayons une réponse claire parce que ce n'est jamais expliqué dans la notice des filtres HEPA, et ce n'est pas du tout à la portée de tout le monde. Dans la mesure où les climatiseurs sont achetés via les marchés de la Ville, il faut s'assurer que les climatiseurs proposés soient avec les bons filtres. C'est assez simple à faire, mais nous devons être sû·es que, quand on met la climatisation au sein des locaux de la DDCT, nous ne mettons pas les collègues dans des situations encore plus à risque d'attraper la COVID. Avec le ventilateur, c'était mieux dans les bureaux qui n'étaient pas partagés, mais très clairement, on ne peut pas demander aux collègues de venir travailler alors qu'ils ou elles n'ont pas les moyens de se rafraîchir sur leur lieu de travail. Une solution doit être trouvée a minima pour tout le monde, et même a maxima.

Je voulais aussi revenir sur la petite phrase sur un sujet que nous avons déjà évoqué, notamment avec vous, Mme la Présidente, sur la végétalisation des locaux de la DDCT, pour laquelle nous avons dit : allons-y. Cependant, lorsque nous parlions de cela, ce n'était pas simplement à l'intérieur ; à un moment donné, il va falloir se mettre en mouvement pour faire en sorte que même les vieux bâtiments commencent à être végétalisés pour permettre un peu plus de fraîcheur en interne. On sait que c'est très, très agréable. D'autant que souvent, les mairies d'arrondissement ont des places devant donc il n'y a pas trop de végétations ce qui provoque une réverbération assez intense à ce niveau-là. Par conséquent, il faut créer quelque chose ; végétaliser à l'intérieur et à l'extérieur, pourquoi pas. Nous connaissons le sujet, nous savons qu'il existe, donc il faut commencer immédiatement. Nous n'allons pas attendre d'en être à un niveau où cela serait tellement suffoquant qu'il ne serait plus possible de le faire. À mon avis, il faut mettre le pied à l'étrier sur ce sujet-là, et même si on sait que cela ne va peut-être pas se faire pour cet été ou l'été prochain, que quelque chose soit au moins mis en place pour permettre à nos collègues de venir travailler dans de bonnes conditions de fraîcheur dans les bureaux.

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

M^{me} ALBERT : Vous allez certainement nous renvoyer à l'accord télétravail central, mais proposer la solution de télétravail lorsqu'on n'en peut plus de la chaleur dans l'équipement est un véritable problème. On sous-traite la problématique des conditions de travail à l'agent·e qui se retrouve chez lui ou chez elle mais qui dit qu'il y serait plus facile de supporter la chaleur ? Vous allez nous répondre qu'a priori, vous n'avez pas prévu de financer de la ventilation chez les personnes qui travaillent chez elles. Sous-traiter les problématiques de santé au travail aux personnes seules chez elles est un vrai sujet d'inquiétude pour nous. Par ailleurs, il y a à la fois le questionnement sur le matériel à disposition lorsque l'on fait du télétravail pour cause de chaleur et qu'il fait trop chaud chez soi ; l'autre élément était la manière de s'assurer que la personne va bien dans la mesure où nous la verrons moins.

Pour finir, ce qui me préoccupe beaucoup, et vous parlez des inégalités qu'il faut réduire entre les femmes et les hommes, c'est que les constats sur la question du travail chez soi démontrent que les femmes ont encore beaucoup moins de lieux adaptés au travail que les

hommes structurellement, malheureusement. De toute façon, aujourd'hui, dans une équipe, vous aurez une personne qui aura un logement pouvant permettre de travailler plus simplement chez elle et une autre pas. Par conséquent, cela va créer des inégalités au sein du collectif parce que les gens n'ont pas les mêmes moyens de vie, pas les mêmes salaires, pas les mêmes logements. C'est un gros problème parce que tant qu'on est sur un même lieu de travail, on a une organisation collective, une protection collective que l'employeur peut donner à toutes et tous et réduire ces inégalités de base.

Nous avons des questions très précises sur l'accompagnement des agent-es par temps de chaleur y compris lorsqu'ils elles sont à leur domicile. Merci.

M^{me} GIRARD : Merci pour cette intervention. Je voudrais réagir sur 2 ou 3 choses. Tout d'abord, il y a un objectif global de transformer Paris sur ce programme de la mandature qui a été prévu par Anne Hidalgo et tout son exécutif, avec un programme extrêmement ambitieux de plantation de 170 000 arbres, de création de nouveaux espaces verts, de végétalisation des berges qui sont des éléments qui vont rendre la ville, de manière générale, plus vivable pour les décennies à venir. Par conséquent, il faut collectivement se préparer à des températures en moyenne plus élevées et des périodes d'épisodes caniculaires réguliers.

Je rappelle que nous avons actuellement une concertation sur la révision du Plan Local d'Urbanisme qui sera bioclimatique pour la première fois et il sera inclus, dans la délivrance des demandes de permis de construire et d'aménagement du bâti, la nécessité de prévoir un rafraîchissement programmé de la ville.

En attendant, effectivement, les bâtiments dans lesquels nous travaillons sont ce qu'ils sont, entre les plus modernes, les plus patrimoniaux et les possibilités ou pas de les ventiler. À titre personnel, je pense que, pour la Ville dans son ensemble, cela doit faire partie de notre Plan Climat Air Energie, je suis extrêmement réservée sur la climatisation qui est un facteur d'augmentation du dérèglement climatique et, je rappelle combien sont extrêmement désagréables aussi les écarts de températures. C'est pour cette raison que nous faisons en sorte, même lorsque des bâtiments sont climatisés, d'essayer de régler la climatisation pour qu'il n'y ait pas un écart de plus de 8° entre l'extérieur et l'intérieur, sinon c'est extrêmement désagréable. Et l'eau, le rafraîchissement avec l'eau, le fait de boire énormément, reste tout de même la solution la plus adaptée pour lutter contre la canicule.

Je suis d'accord avec vous, Mesdames, sur le fait que le télétravail n'est pas du tout une solution pour lutter contre la canicule. Néanmoins, le fait de ne pas se déplacer, prendre les transports en commun même s'ils peuvent être climatisés, etc., tous ces déplacements sont des sources aussi de pénibilité dans des temps caniculaires. Pouvoir rester chez soi en télétravail peut tout de même permettre de vivre plus facilement une canicule.

Je le rappelle, je le redis par rapport à vos commentaires, Mme Albert, sur les conditions de télétravail différentes entre les agent-es, entre les situations personnelles des un-es et des autres, le télétravail hors situation d'urgence sanitaire, nous espérons bien collectivement que nous regarderons cette situation le plus rapidement possible et au plus tard le 1^{er} octobre 2021, c'est un télétravail voulu, choisi ; il n'y a pas de situation de télétravail imposée lorsque nous ne sommes pas en période crise sanitaire. Globalement le fait d'imposer du télétravail est lié à la crise sanitaire.

Peut-être que M. Surdel pour la MISST et Mme Calmels pourraient intervenir.

M. SURDEL : Je pense à la question qui nous a été adressée portant sur les conditions d'emploi des climatiseurs en cas de forte chaleur. Si j'ai bien saisi, la question qui nous était adressée portait sur toutes les conditions d'emploi des dispositifs de rafraîchissement d'air, de climatisation en cas de fortes chaleurs. Sur ce point, c'est comme les questions de recyclage de l'air dans la ventilation générale des locaux de la Ville, la question est d'avoir une approche hiérarchisée. Compte tenu du contexte épidémique actuel, ces dispositifs sont à proscrire en temps normal jusqu'au moment où leur emploi devient indispensable. De la même façon que le recyclage de l'air dans les CTA a été coupé l'an dernier jusqu'au moment où il a fallu le remettre en fonction dans un certain nombre de bâtiments de la Ville parce qu'il fallait les chauffer pendant la période hivernale.

La différence avec la doctrine un peu maximaliste que nous avons portée l'année dernière, c'est qu'effectivement, cela fait plusieurs mois que le port du masque dans les locaux de travail et même en extérieur dans la vie courante est obligatoire. La position que nous défendons est vraiment de dire qu'il faut éviter tout dispositif susceptible de brasser de l'air dans les bureaux collectifs – dans les bureaux individuels bien évidemment il n'y a aucun sujet –, mais lorsque l'on arrive à un stade où au niveau des conditions de travail voire des risques liés aux fortes chaleurs les choses deviennent insupportables, il faut mettre ces dispositifs en fonctionnement avec si possible, une réorganisation du travail, afin de diminuer la présence dans les bureaux. Bien évidemment, cela se fait avec le port du masque qui n'est pas une option.

Il ne faut pas, sous prétexte de protéger les agent·es d'un risque épidémique réel, accepter ou oublier de prévenir d'autres risques pouvant être ponctuellement tout aussi importants. C'est vrai que lors d'épisodes caniculaires, il faut aussi être dotés de moyens de rafraîchir l'air ou en tout cas de disposer de salles rafraîchies pour pouvoir éventuellement faire une pause dans un endroit un peu plus frais. Voilà ce que nous pouvons dire très simplement sur ce sujet.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup pour ces compléments. Je laisse Mme Calmels compléter.

M^{me} CALMELS : Juste sur la notice d'utilisation des ventilateurs et la climatisation, elle est en cours et elle va être disponible sur intranet très prochainement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup. Pour conclure et passer au point suivant sur le télétravail qui a déjà été plus ou moins abordé ici, je propose que l'on avance sur ce point-là. Histoire d'avoir un peu plus de cohérence, peut-être revenir très rapidement sur ce qu'a dit Mme Girard et je vous confirme que je m'étais déjà exprimé dans les précédentes instances.

En effet, il y a une volonté sur cette mandature, partagée par toutes et tous, de végétaliser un maximum, que ce soit l'espace public, la rénovation des logements sociaux, l'accompagnement des propriétés privées ou les bâtiments de la Ville. En ce moment, dans le cadre du plan de relance, il y a des opportunités, donc nous faisons vraiment notre maximum parce que, vous avez raison, il faut aller vite et en même temps, on connaît toute la difficulté de ces travaux qui prennent du temps. Je sais et je vous rejoins sur le fait que cela ne va pas aussi vite que nous le voudrions, mais sachez que la Maire et tous mes collègues adjoints et

adjointes sont mobilisé-es sur le sujet, car c'est un sujet très transverse qui mérite que nous soyons toutes et tous mobilisés pour pouvoir avancer. D'ailleurs, je voudrais faire un tout petit focus sur le PLU dont je co-porte la concertation aux côtés d'Emmanuel Grégoire et Jacques Baudrier.

La nouveauté de ce PLU est qu'il est bioclimatique, donc il y a maintenant, dans le diagnostic de l'APUR, une partie sur les îlots de chaleur, la conservation. La dernière partie du diagnostic n'existait pas auparavant, et ce sont vraiment des informations très, très précieuses.

Je ne vais pas m'étendre sur ce sujet, je pense que ce qui est important, et cela a été vu dans les différentes interventions, il est vraiment important de trouver un équilibre. En effet, je rejoins Mme Girard lorsqu'elle dit que le télétravail n'est pas la solution, je pense qu'il faut vraiment trouver l'équilibre pour que chacun et chacune travaille dans les meilleures conditions possibles, et en effet, il ne doit pas y avoir de rupture d'égalité entre les un-es et les autres. Je voudrais souligner le travail qui est réalisé pour chacun des thèmes que nous abordons ici, pour avoir aussi de l'accompagnement individualisé, et je pense que préserver cette logique-là à la Ville de Paris me paraît vraiment très important.

Nous allons passer au vote de la mise à jour. Mme Valadier ?

Mme VALADIER : Nous allons nous abstenir, non pas parce que les mesures de prévention sont mauvaises, mais nous constatons qu'il y a aussi une grosse, grosse différence entre ce qui est préconisé et ce qui est vécu sur le terrain par nos collègues, je pense notamment à nos collègues ALG. C'est bien, on dit effectivement qu'il faut faire en sorte qu'ils doivent travailler à des moments où il faut moins chaud, mais très concrètement sur le terrain, on ne va pas se le cacher, lorsque le Cabinet de telle mairie dit qu'il faut que ce soit installé parce qu'il y a tel événement à telle heure et tel jour, qu'il fasse chaud ou pas, les collègues n'ont pas le choix. C'est surtout sur cet aspect-là que nous allons nous abstenir.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. En effet, je pense que c'est une thématique un peu nouvelle et que nous en avons besoin ; en tout cas, c'est l'engagement de Mme Calmels sur ce dossier-là. Nous avons encore des progrès à faire, je vous rejoins, mais nous sommes volontaires pour aller plus loin.

[Il est procédé au vote par appel nominal]

Vote sur l'adoption du Document Unique Canicule				
VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS) - Mme ALBERT				X
(SAS) - Mme BONVARLET				X
(SAS) - Mme VALADIER				X
UNSA - M. CASSIUS		X		
UNSA - Mme GIGUET-DZIEDZIC				
UCP - Mme BARON		X		
CFDT - Mme JEANNIN				
SUPAP FSU - M. ZIRI				
CFTC - Mme CADIOU				X

Nombre de voix		2		4
----------------	--	---	--	---

M^{me} la PRÉSIDENTE : La mise à jour est donc adoptée. Je vous propose donc de passer au point n° 4.

Point 4. Télétravail : suite de l'intervention sur les addictions et les risques psychosociaux (RPS) au précédent CHSCT

M^{me} la PRÉSIDENTE : En introduction, je voudrais rappeler que cette partie-là est pilotée par la DRH et fait l'objet de nombreux échanges avec les représentant·es du personnel au niveau des instances centrales et en parallèle avec l'ensemble des Directions. Je fais ce rappel, car les attentes en centrale ont quelque peu modifié les projets de la DDCT, notamment sur l'organisation et la composition des *focus groups*. Mme Hickel et M. Gillet vont prendre le relais pour vous donner les détails.

M^{me} HICKEL : Merci. Concernant le télétravail, nous voulions revoir avec vous la méthodologie que nous avons envisagée au départ et sur laquelle nous avons échangé avec vous, notamment en commission. Celle-ci a été revue et a fait l'objet de modifications de la part de la DRH au niveau central, qui est destinée à faciliter le télétravail des services, c'est-à-dire que toute la partie cartographie repose désormais sur un pré-travail de la DRH qui a listé les activités correspondant à toutes les fonctions ressources, et il a été indiqué en face de chaque activité si cette fonction-là est plus ou moins télétravaillable et dans quelles conditions le cas échéant. Cela remet en question l'organisation des *focus groups* puisque le travail est déjà préparé et qu'un tour de l'ensemble des services a été commencé par le SRH, M. Gillet et Mme Guyenne-Cordon. Ce travail avance et nous échangerons, dès qu'il aura atteint un niveau suffisamment consolidé, pour présenter le résultat des échanges avec les services, avec l'ensemble des services concernés et avec les représentant·es aux instances qui souhaiteront participer à ces travaux.

Néanmoins, nous faisons un suivi sur l'avancement sur les questions d'accompagnement du télétravail. Tout à l'heure, a été évoqué le webinaire qui a eu lieu la semaine dernière sur les RPS et le télétravail, axe sur lequel vous aviez insisté lors des dernières instances et dans les commissions. Ce webinaire était destiné aux encadrant·es. Nous avons travaillé le programme avec la prestataire en amont pour que ce soit bien adapté à nos problématiques, mais je crois que c'était intéressant et les retours étaient positifs. Cela nous encourage à continuer, notamment pour adapter le contenu à l'ensemble des agent·es, pas seulement aux encadrant·es.

Un travail a été fait par le BPRP sur les conditions du télétravail, notamment beaucoup de conditions physiques pour éviter les TMS. Ce document a été envoyé aux encadrant·es dans un premier temps, mais dès cette semaine, il va être joint au flash-info hebdomadaire de Mme Girard. Il y aura beaucoup de conseils pratiques, mais aussi un rappel des appuis dont peuvent bénéficier les agent·es ou les encadrant·es en termes de formations, mais aussi de recours aux services d'appui et de médiation car, comme vous l'avez souligné, le télétravail pouvait entraîner l'isolement et des formes de mal-être, et un lien avec le risque d'accentuer des addictions. Nous en avons déjà parlé et échangé avec Laure Arnould (SAM) et son

équipe lors du dernier CHSCT. Tout ceci est rappelé, et bien sûr aussi, les propositions de travail en groupe d'échanges de pratiques proposés par Armelle Allier-Carolo pour l'ensemble des télétravailleurs/euses souhaitant partager et échanger les bonnes pratiques et trouver des parades aux difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer. C'est l'aspect accompagnement que nous avons continué à travailler, mais ce sont des conseils qui s'appliquent dès à présent pour les télétravailleurs/euses, contrairement à la cartographie qui est une cible du télétravail en sortie de crise.

M^{me} GIRARD : Avez-vous d'autres observations sur ce sujet ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : On va ouvrir le tour de parole. Qui souhaite faire des observations sur ce qui vient de vous être présenté ?

M^{me} ALBERT : Je ne sais pas s'il n'y a eu que du dialogue social en central parce que vous savez qu'il y a tout de même eu un certain nombre d'amendements pour faire évoluer les questions de santé au travail dans les propositions de la Ville de développer le télétravail qui n'ont pas du tout été retenus.

Sur le tour des services, Mme Hickel, j'imagine que vous allez nous faire un retour de ce qui se sera dit par unité de travail : les mairies, les services centraux, les MVAC, les CCQ, les EDL.

D'autre part, pouvez-vous nous dire quelles sont les questions que vous échangez avec les responsables dans ce tour de service ? Associez-vous le BPRP pour ces échanges-là ou est-ce qu'il n'y a que le SRH ? Nous souhaiterions justement qu'il y ait également des personnes vraiment spécialistes en matière de prévention dans ces moments-là, sinon, je pense que des choses vont être omises.

Nous avons vu la note que vous avez envoyée le 10 juin 2021 aux responsables pour que le télétravail se passe bien. Ce sont des conseils, mais la question est de savoir comment les mettre en place et quelles sont les modalités pour le faire, ce qui est toujours plus compliqué.

Nous avons également vu le webinaire. Un certain nombre de personnes s'y sont rendues et ont constaté qu'il serait bien de mettre qu'il n'y a pas que des mandaté-es du CSHCT central qui peuvent être ressources, vu les mandaté-es du CHSCT de la DDCT dans les documents envoyés aux collègues, à la fin du PowerPoint. C'est vrai que la manière de présenter le CHSCT est très désincarnée puisqu'encore beaucoup d'encadrant-es ne savent pas comment s'en saisir alors qu'ils ou elles ont le droit, elles et eux aussi, d'interpeller des mandaté-es CHSCT pour évoquer des situations difficiles. Cela nous semble un ajout essentiel.

Par ailleurs, lorsque vous dites, Mme Hickel, que des choses ont été appréhendées à partir du service public, je l'espère, parce que dans ce PowerPoint, on parle « d'entreprise ». J'espère que bientôt « les client-es » du service public ne seront pas intégré-es dans les PowerPoint pour les encadrant-es.

Enfin, il y a trois éléments, nous avons observé, y compris sur le retour de cette formation – tant mieux si elle existe, mais vous avez vu qu'il y avait 60 pages, pour 2 ou 3 heures de travail – qui est une sensibilisation aux questions. Il y aura une suite et c'est de cela qu'il faut parler, c'est-à-dire que là nous sommes sensibilisé-es à un certain nombre de choses, mais

ensuite la question est de savoir comment l'encadrant·e peut s'en saisir de manière très concrète dans son travail. Pour avoir entendu des personnes ayant suivi cette formation – et vous y étiez au début pour la présenter, Mme Girard, donc il est bien qu'il y ait un soutien sur ce type de choses –, sur les difficultés, on a beaucoup plus pointé sur la manière dont l'encadrant·e peut être en soutien en individuel qui va passer par des suivis d'activité, des points sur l'objectif réalisé ou pas et la façon de le réaliser. Toutefois, nous avons des craintes sur le développement de forme de management beaucoup plus individualisée, de management par projet. Si on réussit les objectifs, tant mieux, dans le cas contraire, que fait-on dans la mesure où on est tout de même assez isolé·e face à son responsable d'équipe ? D'autre part, il y a eu assez peu de propositions sur la manière de créer du collectif de travail, comment garder du collectif de travail, à part la convivialité. Néanmoins, dans le travail en service public, le collectif est indispensable pour la qualité du travail et la qualité du bien-être. Là-dessus, nous avons trouvé que les éléments de réponse dans le webinaire étaient assez limités ; cela nous interroge et nous pensons qu'il est indispensable que ce soit mis en place.

Deuxième élément, suite au CHSCT, nous avons demandé, notamment en relation avec l'ensemble des collègues du service Politique de la Ville – j'en donne un en exemple – qui souhaitaient avoir un temps d'échange, y compris avec le SAM et la Direction, sur la manière dont ils ont vécu le télétravail, ce que cela a changé, sur les difficultés et les ressources. Cette proposition n'a pas été retenue par la Direction en disant que cela devait se traiter à une échelle au-dessus. Non ! Les différentes échelles sont nécessaires, ce que vous faites, mais des unités de travail sont également extrêmement importantes si on fait de la prévention ; donc discuter à l'échelle d'un service de 60 personnes semble tout à fait utile et nécessaire. Je le redis. Comme nous l'avons demandé maintenant il y a plus de deux mois, il faut voir si cela peut être utile, mais c'est une nécessité. Avant de rebasculer sur la question que vous avez posée à tou·tes les agent·es pour savoir s'ils et elles voulaient du télétravail 3 jours par semaine, notamment, nous pensons qu'il serait utile de repasser par une phase où l'on se retrouve au travail collectivement parce que nous n'avons pas vécu la même chose en télétravail pendant la pandémie que ce que nous pourrions découvrir dans le télétravail de demain. À un moment donné, laisser les collègues revenir au travail, retravailler ensemble pour qu'ils et elles puissent aussi redéfinir elles-mêmes et eux-mêmes leurs besoins de « télé-travailleur/euse », sachant qu'il faut aussi faire tenir le service public, nous semble nécessaire ; se donner le temps. Malheureusement, nous trouvons que tout est fait extrêmement rapidement et nous vous alertons sur le fait que nous sommes persuadé·es de l'augmentation d'un risque psycho-organisationnel dans cette Direction, de plus très administrative et où le télétravail va pouvoir se sur-développer. Nous vous alertons.

Enfin, j'ai bien entendu que cela ne sera pas imposé ; toutefois, tout est fait dans notre service pour que nous y pensions, alors que nous ne nous étions jamais posé la question du télétravail, pour que nous en ayons envie en nous disant que c'est une solution qui peut arranger à titre personnel. Pourquoi pas, c'est votre choix de poser la question de cette manière-là, mais j'aimerais bien savoir comment vont faire les encadrant·es, comment on va faire le service public lorsque beaucoup de gens, à force de conditions de travail que parfois ils ou elles veulent fuir, vont demander 3 jours de télétravail. Comment allez-vous décider ? Quel impact va-t-il y avoir sur le service public rendu ? Nous savons qu'en parallèle, vous dématérialisez, même si nous ne sommes pas d'accord sur la manière dont vous le ferez, mais c'est un fait. Peut-être qu'en effet, cela va réduire un certain nombre de tâches réalisées

par le service public et sous-traitées au monde associatif, par ailleurs presque gratuitement, mais il y a une question d'organisation du travail qui va être cruciale là aussi. Par conséquent, nous vous alertons sur ce que vous êtes en train de proposer.

Ce sont tout de même des questions très concrètes, mais également des interrogations plus globales, mais je vous assure qu'au regard de ce que nous lisons à droite et à gauche, dans des documentations sur ces questions-là, nous pensons ne pas nous tromper.

M^{me} GIRARD : Est-ce qu'il y a une autre prise de parole sur ce sujet-là ?

[Aucune demande d'intervention]

M^{me} GIRARD : Je vais donc vous donner quelques éléments de réponse que Mme Hickel pourra compléter.

Tout d'abord pour vous répondre sur vos questions très précises du début, il y a un plan de recensement de questions sur les missions télétravaillables qui se fait par unité de travail, et un retour sera fait par unité de travail : SPC, les différents services des mairies d'arrondissement, etc. Ensuite, maintenant que nous connaissons les missions télétravaillables, il y aura un temps sur la manière dont nous mettons en œuvre le télétravail, d'abord avec une réflexion au niveau du service. Et je partage avec vous le fait que ce temps de réflexion sur l'organisation du service doit se faire entre encadrant·es et agent·es, et j'entends votre demande de faire appel, autant que de besoin, à l'accompagnement du BPRP pour ces réflexions-là. À partir du moment où il y a eu une décision d'organisation du service sur le nombre de jours télétravaillables, etc., les personnes se positionneront individuellement pour savoir si oui ou non elles souhaitent télétravailler. C'est bien de le faire de cette manière parce que lorsque nous avons mis en place le télétravail il y a longtemps – les prémices du télétravail datent maintenant d'il y a 4 ans de mémoire –, les gens pouvaient demander le télétravail, il n'y avait pas de réflexion globale sur l'organisation, et l'encadrant·e voyait si les missions étaient télétravaillables, le nombre de jours de télétravail, et si plusieurs agent·es le demandaient, on privilégiait peut-être celui ou celle qui avait le plus de temps de transport, etc. Aujourd'hui, le raisonnement est différent : nous allons faire une cartographie des secteurs télétravaillables, nous regardons unité de travail par unité de travail comment s'organise le service en intégrant la donnée télétravail. Vous parlez de 3 jours, mais je rappelle qu'a priori, nous devrions aller vers un accord-cadre entre 1 et 3 jours, justement pour permettre cette réflexion et ce temps d'organisation. Il va y avoir des conditions de mise en place du télétravail par les services, et ensuite, arrivera le temps individuel.

Dans le PowerPoint, il y avait effectivement les ressources au niveau central, les ressources de la Direction ; dans l'un, on parlait bien du CHSCT central, mais dans l'autre, on parlait bien du CHSCT pour la Direction. Là-dessus, je n'ai aucune difficulté pour que sur *Intraparis* il soit bien marqué de contacter le CHSCT si ce n'est pas clairement établi ; je pense que c'est déjà le cas, mais je pense que cela ne pose aucune difficulté pour de nouveau le mettre en avant.

Sur la dématérialisation, cela répond aussi à des attentes des Parisien·nes ; pas de tou·tes, et c'est pour cette raison que la Ville a systématiquement fait le choix du multicanal. Néanmoins, lorsque l'on met en place un formulaire d'inscription scolaire par internet, on se rend compte que déjà, cette année, alors qu'il n'y a pas eu forcément beaucoup de communication – les crèches en ont informé les parents – 50 % des parents ont décidé de le

faire de cette manière-là. Par ailleurs, cela donne aussi le temps pour accueillir les familles qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas utiliser ces services numériques. Il est tout à fait normal de proposer ce service qui répond à des attentes et des modes de vie de beaucoup de Parisien·nes. La Ville a toujours été multicanal, à la grande différence – vous le savez très bien – de certains services publics de l'État - le téléphone entrant ; nous développons aussi le téléphone sortant – nous l'avons vu pour les centres de vaccination -; les services numériques les plus simples possible d'utilisation, accessibles à tou·tes, avec la possibilité de les évaluer et de les faire évoluer, et puis l'accueil physique autant que de besoin.

Vous le savez aussi, nous avons développé, sous la contrainte de la crise sanitaire, mais qui répond à un vrai besoin des usager·es et à une véritable amélioration de la qualité du travail pour les agent·es, le rendez-vous. C'est très différent lorsque vous travaillez à un guichet – je fais le tour des mairies, je passe beaucoup de temps avec les agent·es pour en parler, etc. –, quand vous avez la liste des rendez-vous à venir avec un mélange de rendez-vous longs, par exemple pour la préparation d'un mariage, et un certain nombre de rendez-vous plus courts. Vous anticipez votre journée et vous n'avez pas le stress de ne pas savoir qui va venir et d'avoir des gens qui attendent et qui ne vont pas être contents ; cela apaise très clairement les relations usager·e-agent·e, même si je sais qu'il y a encore des incivilités, je ne ferme pas du tout les yeux là-dessus, mais le sujet des rendez-vous a tout de même permis pour les usager·es d'être moins en tension et pour les agent·es de pouvoir se préparer et être plus à l'aise sur leur journée de travail sur laquelle ils et elles ont une bonne visibilité dès qu'ils et elles arrivent le matin ou la veille, selon l'organisation des un·es et des autres.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Vous souhaitez apporter un complément ?

M^{me} ALBERT : J'ai bien entendu qu'il y aura un retour, mais il serait bien que celui-ci se fasse par service et de ne pas avoir les éléments une semaine avant le CHSCT parce que nous n'avons pas le temps d'avoir un échange avec les collègues. Ça, c'est vraiment pas possible. Il faudrait que nous ayons du temps pour nous saisir de votre retour par unité de service sur le télétravail et la façon dont nous le mettons en débat.

Les questions que vous posez lorsque vous allez voir les responsables de service sur la mise en œuvre du télétravail nous intéressent également.

M^{me} GIRARD : Là-dessus, nous proposons une commission dédiée du CHSCT pour le télétravail pour que vous ayez des temps de travail, d'échanges, pour vous permettre de revenir vers les différents services et collègues, et de nourrir aussi bien le travail en commission que nos échanges en CHSCT, si cela vous convient.

Sur le retour d'expérience sur le télétravail pendant la crise sanitaire, nous avons vraiment demandé aux encadrant·es de le faire sur la note que nous leur avons envoyée. J'ai eu l'occasion d'en parler aux DGS, mais nous allons refaire une réunion du Comité de Direction des services centraux fin juin, mais je leur dirai de nouveau d'avoir ce temps d'échange que vous avez mentionné lors d'un point précédent pour savoir comment les un·es et les autres ont vécu cette année et demie de crise sanitaire avec des situations très différentes entre celles et ceux qui sont resté·es au travail, celles et ceux qui en ont été totalement éloigné·es, celles et ceux qui étaient en télétravail, etc. Si certains services expriment le besoin d'être accompagnés pour ce temps d'échange, que ce soit par le service des ressources humaines

en lien avec le SAM, il n'y a pas de difficulté pour l'organiser. Je n'ai pas souvenir d'avoir émis un refus là-dessus, donc je note de voir avec Olivier Roquain la manière dont nous souhaitons organiser ce temps d'échange au sein du service Politique de la Ville. Je rappelle que la nouvelle sous-directrice, Gaëlle Cornen, est arrivée depuis une dizaine de jours à la DDCT.

M^{me} CORNEN : Bonjour à tou·tes.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous n'avons pas pris le temps d'annoncer votre présence, mais en effet, bienvenue, nous sommes très content·es que vous nous ayez rejoint·es.

Je rejoins vraiment ce qui a été dit par Mme Girard sur la question du télétravail ; je pense que ce changement de philosophie dans la définition des modalités du télétravail est très important parce que cela permet d'allier l'individuel et le collectif, de regarder par unité, de définir les grandes orientations et ensuite de passer au niveau individuel pour savoir comment chacun et chacune s'inscrit dans ce collectif. Je souscris totalement à cette philosophie et je pense vraiment que c'est la meilleure façon de trouver le moyen d'être attentif aux conditions de travail, mais aussi de garder du collectif. Je pense que c'est très important et vous l'avez dit, et je tiens vraiment à rappeler le souhait de garder de l'humain dans toute cette transformation que nous vivons avec la dématérialisation dans laquelle la Ville s'engage – cela a été rappelé par Mme Girard.

J'ajouterai un tout petit point : c'est toute la stratégie d'aller vers, et je suis particulièrement concernée au titre de ma délégation qui souhaite qu'on renforce cela dans chacune des thématiques. *L'aller vers*, nous l'avons fait pour le centre de vaccination, nous avons été sur les marchés et d'ailleurs je remercie vraiment tou·tes les agent·es de la Ville qui, au côté de la protection civile, sont allé·es sur les marchés, ont même fait du porte-à-porte. Nous avons des centres de vaccination sans rendez-vous ; nous allons continuer à déployer cette logique d'aller vers, donc l'humain est important. En tout cas, sur la question du service Politique de la Ville, l'humain est le mot-clé et les équipes de développement local sont très impliquées sur le terrain, très en contact, et c'est cette philosophie que nous souhaitons conserver.

Je vous propose que l'on passe au point 5 de l'ordre du jour.

Point 5. Violences sexistes et sexuelles au travail : point sur les travaux en commission – Avis sur le Document Unique transverse violences au travail

M^{me} la PRÉSIDENTE : Ce sont des sujets qui ont été abordés plusieurs fois au cours des séances depuis ce début de mandat. La réflexion menée par la DDCT sur ce sujet a permis d'amorcer un travail plus global sur les violences au travail, mais où est bien prise en compte cette question des violences sexistes et sexuelles.

Un vote sur ce Document Unique transverse « violences au travail » vous sera proposé.

Vous savez que ce sujet me tient à cœur, aussi je tiens à remercier la DDCT d'avancer aussi bien et aussi vite dans la reconnaissance et la prise en charge des situations de violences au travail et spécifiquement sur les violences sexistes et sexuelles. À la Ville, c'est la première fois qu'un tel Document Unique est proposé au vote d'un CHSCT. Cette évaluation des risques

professionnels marque bien la volonté d'agir de la Direction. Deux commissions ont déjà eu lieu et une troisième sera programmée à la rentrée pour poursuivre ce travail donc nous restons mobilisé-es.

Je donne la parole à Mme Girard pour présenter le travail réalisé sur ce point.

M^{me} GIRARD : Je remercie Marie Lahaye de la Mission Égalité à la DRH qui est parmi nous ce matin ; Laure Arnould du Service d'Accompagnement et de Médiation ne pouvait pas être présente, mais je sais qu'elles ont toutes les deux participé activement aux réunions des commissions et au travail que vous avez mené sur ces sujets.

Je remercie également le BPRP et la SDR de la DDCT – c'est aussi sous votre impulsion, je dois le reconnaître – d'avoir lancé ces commissions, ce travail qui nous permet aujourd'hui d'être effectivement la première Direction à avoir un tel Document Unique sur tous les différents types de violences au travail, avec évidemment et de manière très ciblée, un point particulier regroupé sur tout ce qui est lié aux violences sexistes et sexuelles.

Ce Document Unique n'est qu'un début et bien évidemment pas un aboutissement, mais celui-ci va nous permettre de travailler sur des fiches process, sur des formations. La commission qui sera programmée à la rentrée permettra de travailler sur ces fiches process, en particulier sur des fiches qui vont permettre à chacune et chacun d'avoir les bons réflexes, que l'on soit victime ou témoin, pour avoir les bons réflexes d'alerte, pour trouver les bons appuis, alerter les bons services, etc.

Je vous informe également, mais vous le savez sans doute, que la Ville a obtenu l'année dernière le label « Diversité » avec l'audit de certaines Directions. Cette année, la DDCT sera auditée pour la première fois dans le cadre de ce label ; un grand travail a été réalisé pour recenser toutes les mesures mises en œuvre, tout le plan d'action et je remercie M. Gillet et Mme Hickel qui ont préparé ce support qui va nous servir début juillet, et qui sera diffusé très largement au sein de la DDCT. Il est en train d'être finalisé.

Je propose de vous laisser la parole avant de passer au vote sur le Document Unique des violences au travail.

M^{me} VALADIER : Je voudrais surtout intervenir sur un point très précis sur la situation à la mairie du 7^{ème} arrondissement que nous avons évoqué en commission pour lequel j'avais demandé, en tant que secrétaire, qu'un point très particulier ne soit pas intégré dans le point sur les travaux de la commission. De la même manière, nous avons demandé un point lors de la situation d'un collaborateur qui avait vécu une situation problématique suite au dépôt de plainte d'une usagère ; il y avait donc eu un point spécifique. Nous voulions, à ce titre là, pouvoir poser le point de façon un peu différenciée, mais ce n'est pas grave, je vais tout de même le présenter.

C'est assez révélateur, lorsqu'on lit le document, on se demande pourquoi ce sujet se retrouve dans les violences sexistes et sexuelles au travail puisque dans la façon dont c'est écrit, il n'y a aucun cas indiquant qu'il y a un problème par rapport à cela.

M^{me} GIRARD : pardon, je ne comprends pas de quoi vous parlez.

M^{me} VALADIER : Excusez-moi, je ne me suis peut-être pas expliqué. C'est une situation très, très concrète à la mairie du 7^{ème} arrondissement, et l'intérêt des commissions et des CHSCT est aussi de partir de situations concrètes, de vécu au travail, pour en décliner des mesures de prévention et de protection des collègues. Or, sur ce sujet qui se trouve à la page 117, à aucun moment il n'est expliqué pourquoi ce sujet s'est retrouvé dans cette commission. Je vais être tout de même obligée de l'expliquer a minima, sinon cela n'a pas de sens, très clairement. Par ailleurs, c'est moi qui ai fait l'alerte sur ce sujet puisque nous avons été interpellé-es par des collègues ALG femmes de la mairie du 7^{ème}.

Celles-ci partageaient un vestiaire avec des agentes de la DILT et d'autres agentes de la DPSP, et elles se sont plusieurs fois retrouvées dans la situation où un homme, frotteur-cireur de la DILT – attiré auparavant puisqu'il est parti visiblement maintenant, ce qui prouve bien que lorsque l'on intervient, cela sert à quelque chose – rentrait régulièrement dans les vestiaires femmes sans frapper. Il rentrait dans les vestiaires femmes, ce qui posait déjà un problème au niveau juridique et moral, et qui se permettait de le faire sans frapper. Par conséquent, il est arrivé que des collègues agentes de logistique générale qui doivent se changer pour enfiler leur tenue protocolaire soient vues dévêtues par ce monsieur. C'est pour cette raison que notre sujet intègre totalement la commission des violences sexistes et sexuelles au travail puisque le fait que les hommes rentrent dans les vestiaires des femmes est interdit. S'en sont suivies tout un tas de situations un peu annexes à cela, notamment après la dénonciation de cette situation de la part d'une collègue, cette dernière s'est retrouvée victime d'une espèce de stigmatisation. C'est le cas très souvent, les femmes qui dénoncent des violences sexistes et sexuelles se retrouvent finalement être presque vues comme les bourreaux de celui dont elles ont été les victimes.

Je pense qu'il est important d'y revenir parce que c'est bien de dire que la DDCT fait des choses formidables, que c'est la première à faire un Document Unique là-dessus, la première à prendre les choses en main, mais il faut aussi valoriser ce qui a été fait très concrètement. Valoriser quelque chose de l'ordre des grandes théories, c'est bien, mais tant que cela n'a pas d'impacts concrets sur le terrain au plus près des agent-es, cela n'a aucun intérêt. Si c'est écrire pour écrire des choses et qu'ensuite rien n'est mis en place très concrètement, cela n'a aucun intérêt.

Par ailleurs, le fait de ne pas avoir osé écrire les choses, d'autant que j'avais fait un écrit là-dessus donc il aurait été intéressant de le reprendre, revient à invisibiliser encore le problème ; on met un peu les problématiques sous le tapis et c'est dommage parce qu'on ne peut pas d'un côté dire que l'on fait plein de choses et en même temps le cacher. Il y a un problème ; il a été pris en compte. D'autre part, nous n'avons pas eu de retour direct, mais nous savons que le monsieur qui était à l'origine de ces choses-là n'est plus là, donc nous supposons que quelque chose a été mis en place et fait au sein de la mairie du 7^{ème} arrondissement. Fort bien, nous en prenons acte, mais il aurait été bien, déjà, que nous en soyons informé-es et ensuite de dire ce qui a été fait très concrètement pour protéger les victimes.

Pour autant, ce monsieur étant parti, ce n'était pas la seule chose que nous avons soulevée, mais que ces vestiaires constituaient une problématique autre puisque, suite à la dénonciation des collègues sur le fait que ce monsieur rentrait dans ces vestiaires, leurs vestiaires ont été déplacés et elles se sont retrouvées à la cave dans un vestiaire ancien

beaucoup moins agréable que le nouveau. De fait, c'était presque une façon de les punir ; pour l'instant, nous en sommes encore là. Nous avons demandé une médiation qui n'a pas pu avoir lieu parce que les agentes de la DILT avaient été plutôt obligées par leur hiérarchie – il faut le dire – puisqu'elles ont signé quelque chose. C'est facile, quand on est un chef homme d'aller demander à des agentes femmes ce qu'il faut dire et signer, notamment que le problème venait de la collègue qui avait dénoncé, etc.

Alors que le monsieur est parti, ces collègues sont toujours dans la même situation alors qu'il n'y a aucune raison pour qu'elles ne reviennent pas dans leurs anciens vestiaires. Vous nous avez dit en commission que vous alliez œuvrer pour faire en sorte qu'il ait une ré-entente des agentes de la DILT et des ALG. Nous vous avons expliqué que cela avait déjà commencé parce qu'elles ont tendance aussi à reprendre des liens entre elles ; ce n'était pas le fond du problème. Néanmoins, la situation perdure. En effet, nous avons expliqué qu'il était compliqué pour le responsable de la DILT de sanctionner le frotteur-cireur qui faisait cela puisque dans d'autres situations, dans d'autres proportions et pas pour les mêmes raisons, lui-même rentrait dans les vestiaires femmes qui servaient de salle de repos et de réunion pour les agent-es de la DILT. C'était une façon de voir son équipe et de discuter avec elle. C'est sûr que quand il n'y a pas les agentes de logistique générale, c'est plus facile, et vous comprenez bien que cela arrange très largement la DILT de laisser les agentes de la logistique générale au sous-sol et qu'il n'y ait plus que les agentes de la DILT dans ces vestiaires. La réalité de la situation actuelle est que ce monsieur qui rentrait dans les vestiaires est parti, mais pour autant, du fait que les agentes de logistique générale ne sont toujours pas réintégrées dans les nouveaux vestiaires au rez-de-chaussée, la situation continue. Le responsable des agent-es de ménage ainsi que les nouveaux frotteurs-cireurs arrivent à se retrouver dans ces vestiaires parce que cela devient une salle de réunion et ce n'est pas possible. Il faut que cela cesse.

Je pose la situation ; nous voulons des réponses très précises là-dessus. Ensuite, il serait important de voir comment traiter le point et ce qui va être mis en œuvre pour permettre l'élaboration de choses très précises pour protéger les collègues.

M^{me} GIRARD : Je vais vous répondre très précisément sur ce point, mais y a-t-il d'autres interventions plus largement sur le travail fait en commission et le Document Unique ?

M^{me} ALBERT : Sur l'ensemble de la démarche – je ne reviens pas sur ce que vient de dire Mme Valadier qui nous interroge en effet – pour revenir un peu sur le cadre de cette commission, nous avons eu deux réunions de travail tout à fait utiles. Cependant, voter tout de suite un avis sur ce Document Unique nous semble aller trop vite et nous allons vous en expliquer la raison, même si nous avons partagé des éléments qui nous semblent importants dans cette commission. Certains éléments vont dans le bon sens, d'autres doivent être travaillés, en tout cas, nous ne pouvons pas voter ce Document Unique tel quel parce que nous pensons qu'il y a encore des manquements. Même si nous avons fait des allers et retours, nous pensons qu'il est encore nécessaire d'avancer sur ce Document pour qu'il soit utile à toutes et tous.

Je voulais tout de même revenir sur le fait que cette commission et ce travail sont tout à fait utiles et que c'est aussi grâce à un mouvement de femmes et de féministes qui ont dénoncé des violences sexistes et sexuelles au travail il y a plus de 5 ans dans le monde en général –

c'est parti des USA et c'est arrivé notamment en France – et qu'il y a une réalité au travail. Maintenant, on ne peut plus la mettre de côté : une femme sur trois est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ; 70 % n'en parlent pas à leur employeur ; seules 5 % ont porté plainte – c'est une enquête des défenseurs des droits de 2014 –, et lorsqu'elles en parlent, 40 % ont des retours qui ne sont pas en leur faveur. Ce sont ces données qui sont notre point d'attache.

Les mandaté·es du CHSCT, en effet – vous l'avez précisé – suite à un fait de cette nature – vous précisez bien qu'il s'agit d'un fait de cette nature au sein de votre Direction –, ont demandé un travail en commission pour aller plus loin que ce qui nous avait été rendu en octobre 2019 suite à ce dépôt de plainte qui avait été déposé.

La création de la commission est un progrès indéniable, nous sommes bien d'accord – pour nous, c'est la base – et nous pouvons notamment le dire parce que lors de la première réunion la présence de la DRH avec deux services et deux complémentarités de compétences a pu être tout à fait utile. En effet, on voit que ces questions-là n'étaient pas connues au sein de la Direction. Donc, nous avons pu avoir un premier temps de sensibilisation qui était tout à fait utile.

Dans les évolutions positives qui nous semblent vraiment actées avec la Direction sur les grands principes de prévention, c'est que la prévention s'appuie sur un cadre et des définitions juridiques comme vous l'avez mentionné dans le document que vous nous proposez aujourd'hui. Nous sommes tout à fait d'accord sur les définitions juridiques et tant mieux, nous recherchons les textes et c'est très important de s'y appuyer. Nous aurions tout de même deux types de définitions supplémentaires que nous souhaitions apporter : celle du Conseil d'État sur le harcèlement sexuel, et celui du harcèlement sexuel environnemental. Nous vous donnerons ensuite les définitions qui permettent de préciser les conditions du harcèlement sexuel et d'aide au soutien aux victimes. Cela va donc dans le sens des victimes ce qui est tout de même quelque chose qui nous rejoint.

L'autre principe de prévention qui nous semble important, et sur lequel nous sommes maintenant d'accord, est que la démarche de prévention pose les violences comme des risques professionnels qu'il faut savoir identifier. Par conséquent, le sexisme au travail n'est pas qu'une question de comportement individuel et d'individu, mais une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'employeur. C'est bien pour cette raison qu'il est important de l'évaluer et de l'identifier dans le Document Unique, et de mettre en place un plan d'action.

Le troisième élément est une démarche de prévention qui ne doit pas s'arrêter à l'information, à la sensibilisation et à la formation du personnel. Des dispositifs en amont doivent être mis en place : mesures organisationnelles, dispositifs collectifs. Nous pensons, par exemple sur la question des vestiaires, qu'il y a un vrai sujet d'unité de lieux de vie qui se retrouve dans beaucoup d'endroits et ce sont des risques concrets de harcèlement sexuel et de femmes dans des situations où leur dignité et leur respect ne sont pas obtenus. Cela demande des réaménagements, notamment pourquoi ne pas avoir une vraie salle de réunion pour que les agent·es de nettoyage puissent se retrouver avec leurs responsables pour discuter du travail. Il leur faut évidemment un lieu, mais ce n'est pas dans des vestiaires où des femmes peuvent se déshabiller, et même si parfois les horaires de travail permettent de

se déshabiller au bon moment, non, on ne peut pas se trouver dans ce type de situations. Je pense que nous avons avancé sur trois fondamentaux : les définitions, le fait qu'il y a bien une question d'organisation du travail qui peut être facteur de risques et nous en avons défini un certain nombre sur la plupart desquels nous étions d'accord ; c'est important.

La référence du Conseil d'État concernant la définition du harcèlement sexuel – nous pourrions la reprendre lors de la commission – permet vraiment d'être beaucoup plus précis pour les victimes. D'autre part, la définition du harcèlement sexuel environnemental ; c'est très important puisque la Cour d'appel d'Orléans a reconnu la notion de harcèlement sexuel d'ambiance pour accorder une indemnisation à une salariée. Il s'agit d'une situation où sans être directement visée, la victime subit des provocations, des blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. C'est une définition avec des jurisprudences tout à fait progressistes pour les femmes victimes.

Sur les risques professionnels des violences sexistes et sexuelles, nous sommes bien d'accord qu'il faut les faire entrer dans un document unique, et c'est une avancée, tout à fait. Cependant en revenant sur la liste de l'ANACT, si des éléments sont communs à ce que nous avons travaillé en commission, certains ont été oubliés et nous aimerions les ajouter, notamment l'existence d'un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle. Vous avez bien précisé la question de la composition en matière de mixité des équipes, les situations de précarité, les situations de travailleuses ou travailleurs isolés. On pourrait ajouter les postes avec beaucoup de déplacements ; nous pourrions peut-être en parler, mais vous qui avez suivi les formations pour les collaboratrices et collaborateurs de Cabinet, la question des déplacements pourrait tout à fait être posée. Les horaires atypiques le soir et la nuit sont mentionnés. Enfin, nous avons réussi à ajouter le rapport de pouvoir important, et je vous remercie parce que cela a fait l'objet d'un long débat. Nous pensons qu'il y a aussi la question de l'ancienneté : lorsqu'une nouvelle personne arrive dans un service et qu'il y a eu des pratiques de sexisme au travail qui n'ont jamais été revues, celle-ci va peut-être tout prendre rapidement en pleine figure parce qu'elle dénonce des choses et que les agent-es qui étaient là avant ont dû « s'y faire ». « S'y faire », non pas par choix, mais pour continuer à pouvoir travailler.

J'y reviendrai, mais je pense que nous ne pouvons pas voter le Document Unique aujourd'hui sur des faits très précis, cependant sur les préconisations, nous sommes pour continuer à avoir cette réflexion en commission pour que ce travail d'appropriation de la thématique soit poursuivi. Lorsque vous citez l'accompagnement psychologique à titre individuel et collectif des agent-es par le SAM, c'est très bien. Concernant l'accompagnement de l'agent-e dans sa démarche de dépôt de plainte et la proposition d'activation de la protection fonctionnelle, signalement du procureur de la République, nous sommes tout à fait pour ; vous dites que ce sont des mesures existantes, cependant j'aimerais savoir si vous les avez déjà prises. En effet, nous avons des exemples où tout cela n'a pas été fait, notamment « déclaration d'accident de service ». Vous voyez que l'on évolue grâce à l'échange, car dans l'ancien CHSCT cette question était mise de côté. L'enquête du CHSCT, c'est un bon point. Vous vous souvenez que nous en avons parlé et que vous l'aviez un peu retoqué, mais maintenant cela sera pris dans les propositions et tant mieux parce que c'est en effet tout à fait dans l'ordre des droits.

Vous avez mis un ensemble de choses sur lesquelles nous pouvons être d'accord, mais comme s'il s'agissait de mesures existantes alors que ce n'est pas le cas pour nous. Ce sont

des choses qu'il va falloir faire et qui sont essentielles si nous voulons évoluer là-dessus. Ce serait plutôt d'ailleurs dans la façon dont on se projette.

Sur la diffusion des informations sur les droits face aux violences existantes, vous en parlez, mais beaucoup de choses ont déjà été faites par le central donc il faut l'accompagner. D'autre part, la formation de l'ensemble des agent-es nous semble indispensable.

Je pense qu'il y a des éléments que nous partageons tout à fait, mais il faut vérifier en quoi ceux-ci sont réels ou pas. Nous pensons que ce sont des choses vers lesquelles vous allez aller et qu'il faut faire parce que c'est réglementaire, mais que vous ne faites pas aujourd'hui.

Par ailleurs, il nous semble compliqué de voter ce document parce qu'il y a encore beaucoup de copier-coller ; nous pouvons considérer que parfois ce sont les mêmes réponses qui sont à donner. La question du vandalisme est mise dans le document, mais il va falloir nous expliquer comment celle-ci arrive là, mais sinon toutes les autres formes de violence sont traitées en commission. Personnellement, je serais intéressée pour avoir un vrai temps de travail sur les discriminations raciales que nous n'avons pas encore eu. Par conséquent, cela me gêne de valider quelque chose pour lequel nous n'avons pas eu de débat.

Sur ce que dit l'ANACT, je vous indique qu'il existe un webinaire de l'ANACT qui dure assez longtemps : *le sexisme, un nouveau risque professionnel*. Il indique qu'un Document Unique doit bien se baser sur les unités de travail, alors que ce n'est pas le cas ici. En effet, on voit bien que les situations de vulnérabilité ou de risques professionnels sur les violences ne seront pas les mêmes si l'on est collaboratrice ou collaborateur de Cabinet, ALG, etc. parce que les conditions de travail sont différentes. Un Document Unique – on le voit aussi sur d'autres choses –, on en vient souvent à la particularité des métiers, des conditions d'emploi, et ensuite, on va essayer de faire des plans d'action adaptés à ce qu'on aura pu observer. Or, ici, le plan d'action est assez généraliste ; il est déjà mis en central donc nous pensons qu'il est tout à fait utile que le central continue les fiches pratiques, l'audition des formations existantes, mais je pense que ce n'est pas notre BPRP qui devra le faire parce qu'il y a des personnes qui aujourd'hui ont avancé sur leurs compétences au niveau des RH.

Donc nous pensons qu'il y a toujours un problème de structuration, mais pas uniquement, de choses réelles également pour voter ce document. En conséquence, nous serions pour reporter ce vote à une prochaine session de travail, peut-être en nous appuyant notamment sur ce qu'a fait l'ANACT parce que je pense que c'est une bonne base.

M^{me} GIRARD : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres prises de parole ? Mme Lahaye, vous souhaitez intervenir ?

Mme LAHAYE : J'aimerais apporter une précision, même si cela a déjà été dit et nous en avons longuement parlé lors des séances de travail. Tout l'enjeu à la DDCT, mais pas uniquement, c'est un enjeu commun à toutes les Directions de la Ville, est vraiment de passer de la théorie à la pratique. Évidemment, nous pourrions concrétiser les choses en formant et en sensibilisant les collègues, mais il y a un véritable enjeu de formalisation des process de signalement, d'accompagnement, de réponse administrative ou RH. La démarche portée par la DDCT va vraiment dans ce sens-là, donc elle est à saluer.

Je voudrais de nouveau vous confirmer que nous travaillons sur ces sujets à l'échelle parisienne, mais que nous restons évidemment à votre disposition pour continuer à la décliner au sein de la DDCT parce qu'il y a vraiment des spécificités métier, et au-delà certaines spécificités de l'habitude organisationnelle qui nécessitent que nous adaptions le process global aux besoins et aux spécificités DDCT.

Ma collègue Laure Arnould et moi-même restons à votre disposition pour continuer sur ce dispositif qui avance ; il faut s'en féliciter, mais ne pas s'en contenter pour autant parce qu'il faut vraiment pouvoir passer à la pratique et nous sommes à votre disposition pour vous accompagner là-dessus.

M^{me} GIRARD : Merci beaucoup Mme Lahaye, et je sais que vous participerez effectivement à la commission qui se réunira de nouveau à la rentrée.

Sur la question de la mairie du 7^{ème} arrondissement, je voulais effectivement évoquer cette situation, mais je savais que vous alliez le faire, Mme Valadier, nous avons effectivement beaucoup travaillé depuis que cette situation nous a été remontée par la DGS, et vous nous aviez également alerté-es. Nous avons travaillé en lien avec ma collègue, la Directrice de la DILT. Je tiens d'ailleurs à signaler, cela pourrait être quelque chose dont vous pouvez parler entre organisations syndicales, que ce sujet n'a jamais été évoqué par les organisations syndicales au niveau de la DILT, que ce soit en instances ou sous forme de signalement auprès de la Direction. Vous évoquez beaucoup de choses qui relèvent des agent-es de la DILT, notamment lorsque vous parlez, et je partage tout à fait votre point de vue là-dessus, de la manière dont sont utilisés les vestiaires, cela peut effectivement être ennuyeux pour se changer, d'une part, et les locaux sociaux où se reposer, etc. Je compte sur vous aussi pour que ces sujets-là remontent au niveau des instances de la DILT pour que la Directrice de la DILT soit bien alertée sur ce sujet.

Vous avez raison, nous aurions pu le préciser éventuellement, mais c'est tout de même beaucoup plus complexe que cela. Il y a aussi des relations interpersonnelles complexes entre les agent-es de la DILT, que ce soit entre les agent-es de la DILT et les agent-es de la DDCT. Au-delà de l'attitude de cet agent de la DILT que vous avez à juste titre dénoncée, agent qui a d'ailleurs été déplacé, vous l'avez souligné, il y a beaucoup d'autres faits qui font que, même s'il a été déplacé, aujourd'hui les agentes ne sont toujours pas dans les mêmes vestiaires, notre objectif étant bien évidemment que ces vestiaires ne servent qu'à des activités de vestiaires, et permettent à l'ensemble des agentes de la mairie du 7^{ème} – agentes DDCT ou agentes de la DILT – de s'en servir. Il s'agit effectivement d'un très beau vestiaire donc il n'y a aucune raison pour qu'il ne puisse pas bénéficier à l'ensemble des agentes. Cette semaine, nous avons encore travaillé ; je vous rappelle qu'une médiation avait été proposée, mais que celle-ci a été refusée par les agentes, donc il fallait organiser une réunion avec les deux chefs DDCT et DILT, toujours en lien avec Armelle Allier-Carolo. Nous sommes bien toujours dans cette démarche pour trouver une solution et remettre tout cela en fonctionnement normal.

Je suis contente que vous ayez apprécié le travail en commission, les réflexions. Je remercie encore le BPRP, la DRH, la SDR pour avoir organisé tous ces temps d'échanges et la DRH pour y avoir participé. Vous le savez, pour toutes les définitions dont vous parliez, Mme Albert,

que ce soit sur la violence sexuelle environnementale, les références, envoyez-les-nous pour que cela vienne enrichir les travaux et réflexions au sein de la commission.

Comme vous le savez, et nous le voyons à chaque CHSCT, nous revotons systématiquement sur le Document Unique ou sur des parties du Document Unique ; nous venons de le faire sur la canicule. Ce sont des documents évolutifs par définition et nous avons bien avancé par rapport aux définitions, etc. Je souhaite que le CHSCT se prononce sur ce Document Unique et il sera représenté autant de fois que cela sera nécessaire en fonction de l'évolution des travaux de la commission, mais cela permet d'acter un premier document sur lequel nous sommes déjà mis d'accord sur une liste de violences.

Vous dites que le vandalisme n'est pas une violence au travail ; permettez-moi de ne pas être d'accord avec vous. Le vandalisme, que ce soit du vol dans les bureaux ou des attitudes de grévistes, manifestant·es, syndicalistes d'autres Directions qui sont venu·es, soit à l'Hôtel de Ville, soit à la mairie du 13^{ème} arrondissement, envahir les locaux de travail, obligeant des agent·es à s'enfermer pour ne pas subir des dégradations, avoir des dossiers sur son bureau sur lequel on a travaillé pris par des collègues, éparpillés, jetés par terre, etc., ce sont des actes de violence qui génèrent des RPS. Je me suis immédiatement déplacée à la mairie du 13^{ème} arrondissement mercredi ou jeudi dernier à l'heure du déjeuner pour rencontrer tou·tes les agent·es avant qu'on ne rouvre au public, etc. Entre le bruit, la surprise et le fait que l'on touche à leur environnement de travail, beaucoup étaient choqué·es ; donc ce genre de comportements provoque aussi des RPS pour les agent·es au travail. Par conséquent, ce sont des choses sur lesquelles nous devons être aussi extrêmement attentifs/ives.

Les dépôts de plainte se font dès que c'est nécessaire, en l'occurrence pour les actes de vandalisme nous avons déposé plainte, et à juste titre. Il y a des dépôts de plainte dans les tous les cas par les victimes si elles décident de porter plainte en cas d'agression sexuelle, etc., et il a été vu avec les juristes de la DAJ qu'à partir du moment où il y a un dépôt de plainte, l'article 40 n'est pas nécessaire parce que le procureur est saisi, mais sinon des articles 40 sont faits régulièrement à la Ville pour signaler les cas au procureur de la République.

Voilà ce que je voulais préciser, Mme la Présidente.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous remercie. Mme Albert, vous avez demandé à reprendre la parole ?

M^{me} ALBERT : Je ne veux pas rentrer dans la question du vandalisme, mais je n'ai jamais dit que ce n'était pas potentiellement une violence au travail, je me demandais comment c'était arrivé là parce que nous n'en avons pas discuté. Pour moi, un Document Unique se discute, se débat. Nous avons pu le faire en partie sur les violences sexistes et sexuelles et nous avons avancé, je le reconnais, mais nous n'avons même pas parlé des discriminations dites « raciales ». Je souhaite que cela soit le fruit d'un débat et d'un dialogue social pour que cela nous fasse évoluer les un·es et les autres. Si vous avez besoin de faire voter pour dire que quelque chose est fait, très bien.

Deuxièmement, je vous demande très concrètement, Mme Girard, qui s'occupe aujourd'hui, au sein de la DDCT, par exemple de faire un dépôt de protection fonctionnelle et en avez-vous refusé sur la question des violences sexistes et sexuelles ; je ne vous demande pas sur

tout le reste puisque pour le vandalisme, je suis sûre que l'on fait des dépôts de plainte, etc. Vous savez bien que sur la question des victimes de harcèlement sexiste et sexuel le dépôt de plainte peut-être très complexe et peut prendre du temps. La question est la suivante : à la DDCT, aujourd'hui, qui s'en occupe ? Dans votre Document Unique, vous dites que c'est « existant », mais les personnes qui étaient dans la commission ne savaient pas que l'on pouvait le déclarer en accident du travail ou passer en protection fonctionnelle. Je dis que ce n'est pas dans les mesures de prévention existantes, mais dans les actions à réaliser. Il y a tout un passage, sauf si vous me donnez des exemples concrets et anonymes de ce qui a été fait pour une personne victime... sur le dépôt de plainte pour viol, vous ne nous avez toujours pas dit par écrit – vous l'avez fait à l'oral, et encore... Ma question est de savoir ce que vous faites aujourd'hui très concrètement, et je pense que vous êtes en train de prendre conscience de choses très utiles et réglementaires par rapport aux agent-es de la Ville de Paris, et tant mieux, mais je vous assure que c'est plutôt en actions à réaliser que dans ce que vous faites aujourd'hui.

Pour nous, un Document Unique se fait à partir du moment où nous sommes bien d'accord sur ce qu'il y a à l'intérieur ; ce serait dommage. Si vous avez besoin de le faire passer pour communiquer, allez-y, nous ferons notre propre communication, mais c'est dommage parce qu'il y a une envie de travailler ensemble ; c'est aussi très bien que la DRH continue en effet à nous accompagner sur la question des unités de travail. En effet, un Document Unique ne peut avoir d'intérêt que parce qu'il peut s'appuyer sur les mairies d'arrondissement, les différentes unités de travail et même de métier au sein d'une mairie d'arrondissement. Les ALG ne vont pas avoir les mêmes choses que les secrétaires, etc., et c'est ce que nous devons étudier si nous voulons mettre en face un plan d'action permettant de réduire des problèmes organisationnels, les risques de violence sexiste et sexuelle. Par ailleurs, je pense qu'il est utile d'avoir ce débat-là.

M^{me} GIRARD : C'est une question extrêmement intéressante et utile. Je rappelle, comme vous l'avez indiqué, que cela doit permettre de mettre en place concrètement tous ces process pour passer, comme le dit Marie Lahaye, du théorique à la pratique pour qu'il y ait une diffusion systématique de ce qu'il faut faire en cas d'agression, si on est victime, si on est témoin, avoir les bons réflexes et savoir à qui s'adresser, que ce soit bien partagé. C'est vraiment l'objectif de la prochaine commission à la rentrée pour traduire ce DU qui, je le rappelle encore une fois, est évolutif et il y aura des temps de travail. Cette commission ne s'arrête pas à la rentrée et peut aussi devenir une commission « Violences au travail » parce que vous avez raison, ce sont des points sur lesquels nous pouvons continuer à travailler ensemble. Un référent s'occupe d'accompagner les victimes, M. Gillet ici présent, donc quelqu'un est identifié, nommé précisément dans ces fiches, et je laisse la Présidente conclure.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme Valadier a demandé la parole. Je vous propose de conclure.

M^{me} VALADIER : Merci de nous avoir fait un retour sur la situation à la mairie du 7^{ème}. Pour revenir sur ce que vous disiez sur le fait que les OS n'avaient pas signalé au niveau du CHSCT de la DILT, etc. Cependant, pour nous, très clairement, la victime est DDCT, donc il n'y a aucune raison que nous allions nous infiltrer au niveau de la DILT pour dire ce qui se passe. Pour nous, il s'agit d'un sujet DDCT puisque les collègues ont été déplacées, notamment la

collègue qui a dénoncé la situation par rapport à ce monsieur qui rentrait dans les vestiaires est DDCT.

D'autre part, lorsque vous dites que la médiation a été refusée, je rappelle également que ce ne sont pas les agentes de la DDCT qui l'ont refusée, bien au contraire, elles y étaient tout à fait favorables, mais encore une fois les agentes de la DILT. Par conséquent, on ne peut pas dire que la mauvaise volonté soit du côté des agent-es de la DDCT. Par ailleurs, pour revenir sur les histoires interpersonnelles – nous l'avons expliqué en commission –, c'est le côté assez classique ; à partir du moment où il y a une dénonciation, on renvoie à des choses plus ou moins nébuleuses. Là, rentre en compte tout un tas d'autres situations qui n'ont rien à voir et qui auraient comme dessein d'effacer la problématique première qui est celle de la situation qu'a vécue cette collègue. Nous pensons que c'est une bonne chose que vous soyez intervenue ; c'est bien, ce monsieur a été déplacé, mais nous nous inquiétons de savoir où il va se retrouver. Nous savons bien que ce n'est pas non plus de votre ressort, mais comme vous dites que vous êtes en lien avec la Directrice de la DILT, il faudrait s'assurer qu'il a bien compris que cela n'était pas possible. Je le rappelle, cela ne s'est pas produit une fois, mais plusieurs fois et des personnes lui ont expliqué à plusieurs reprises que cela ne se faisait pas. À quel moment peut-on être certain-es qu'il va bien intégrer que ces choses-là ne se font pas ?

Enfin, sur les vestiaires, c'est très bien qu'il y ait une réunion et que cela puisse se faire avec les responsables, mais comment peut-on continuer à porter, de la part de la DILT, le fait de pouvoir avoir un jour un vestiaire commun avec ces agent-es de la DDCT à partir du moment où ce vestiaire est considéré comme autre ? Tant que l'on n'aura pas remis les pendules à l'heure en disant que ce sont des vestiaires où les agentes femmes se retrouvent ensemble et qu'aucun homme n'y rentre plus parce que ce n'est pas une salle de réunion... Nous pouvons en discuter et nous avons demandé une médiation entre les agentes de la DILT et de la DDCT, mais à un moment donné, les choses doivent être dites de façon très carrée. Je vous le répète, le responsable continue à rentrer dans les vestiaires parce qu'il y a ses agentes donc pourquoi se gênerait-il ? Par conséquent, quelque chose de concret doit être fait. Merci beaucoup en tout cas pour cet échange.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci Mme Valadier. Je pense que Mme Girard a été très claire, nous souhaitons que cela soit un vestiaire et pas une salle de réunion, donc Mme Girard va de nouveau intervenir et nous vous ferons un retour lors du prochain du CHSCT sur cette situation. Nous sommes tout à fait d'accord avec vous sur ce point-là.

Je vous remercie vraiment d'avoir été à l'initiative sur ce sujet ; je pense que c'est un document qui va pouvoir faire progresser globalement ce sujet-là au sein de la Ville et au sein de votre Direction.

Personnellement, je n'ai pas du tout prévu de faire de communication suite à ce vote en CHSCT, l'objectif étant de cranter un premier travail. Ce document est évolutif et je vois que vous avez soulevé un certain nombre de remarques, notamment sur les définitions, la question d'aller encore plus loin dans les process. Il reste encore beaucoup de travail, ce n'est pas du tout la question, mais il me semble important de cranter cette première étape pour impulser ce sujet auprès des autres Directions, ainsi que le travail qui a été mené par Mme Calmels.

Je vous invite à voter. Une nouvelle commission se déroulera à la rentrée, je crois. Je vous rejoins totalement sur les questions de discrimination raciale, je pense que nous devons avancer sur ce sujet, donc je vous propose de vraiment y travailler pour compléter. Et comme nous le faisons pour d'autres Documents Uniques, dès que nous referons un grand travail de mise à jour, nous le remettrons au vote. Nous vous proposons d'avancer étape par étape sachant, à mon avis, que nous allons pouvoir faire de nombreuses mises à jour et je crois que tout le monde est mobilisé pour améliorer ce document au fur et à mesure.

Je vous propose de passer au vote pour pouvoir vous libérer.

M^{me} ALBERT : Nous vous avons exposé nos problèmes par rapport au document tel qu'il est aujourd'hui. Nous voulions une séance de plus pour en faire un vrai Document Unique des risques donc nous ne prendrons pas part au vote. D'autre part, nous aimerions savoir si le référent sur les violences a été formé sur ces questions-là, et si oui, auprès de qui. En effet, si on veut travailler là-dessus, il faut être formé. J'ai plutôt entendu Mme Hickel ou Mme Calmels avec qui nous avons des désaccords, mais je pense que maintenant, grâce au texte, on voit bien les évolutions. Excusez-moi, M. Gillet, mais je ne vous ai pas entendu sur ces questions-là, donc j'en profite pour savoir comment se sont déroulées vos formations, et nous avons également demandé la formation de toutes les mandaté-es du CHSCT. Malheureusement, il faut encore parler de ce sujet.

Nous ne prendrons pas part au vote et nous travaillerons sur la suite concrète.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup.

Il est procédé au vote par appel nominal.

Vote sur l'adoption du Document Unique Violences au travail				
VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS) - Mme ALBERT	X			
(SAS) - Mme BONVARLET	X			
(SAS) - Mme VALADIER	X			
UNSA - M. CASSIUS				X
UNSA - Mme GIGUET-DZIEDZIC				
UCP - Mme BARON				X
CFDT - Mme JEANNIN				
SUPAP FSU - M. ZIRI				
CFTC - Mme CADIOU				X
Nombre de voix	3			3

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je lève la séance et nous nous retrouvons pour la séance de repli la semaine prochaine. Je vous remercie et vous souhaite une très bonne journée.

M^{me} VALADIER : Comme je le fais lors de chaque commission et CHSCT, allons-nous avoir un agenda social au moins pour le second semestre 2021 avec une visibilité très claire des