



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

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

du jeudi 25 mars 2021 à 14h

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 06/11/2020, du 25/11/2020 et du 30/11/2020*
2. *Avis sur la désignation du secrétariat du CHSCT (principal et suppléance) des représentant·es du personnel*
3. *La situation sanitaire*
4. *Le télétravail : avancement des travaux*
5. *La territorialisation des politiques municipales parisiennes : point d'étape*
6. *Situation du SEII : organisation, installation*
7. *Rapport sur la visite de la MISST à la mairie du 9^{ème} arrondissement*
8. *Bilan de prévention 2020 - Avis sur le Document Unique*
9. *Avis sur le Programme annuel de prévention 2021 et sur le Programme des visites CHSCT 2021*
10. *Alerte sur la souffrance au travail à la mairie du 12^{ème} arrondissement*
11. *Questions diverses*

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 : François TCHEKEMIAN, Directeur Adjoint de la DDCT</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Expert·es : Jérémy 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 Laure ARNOULD, Cheffe du SAM Davy GARAUULT, du pôle addictologie (SAM) Claire MOSSÉ, Cheffe du SEII</p>	<p>Titulaires : Catherine Odile Catherine Bérangère Richard Alban Marie-Pierre Marc Christine</p>	<p>ALBERT BONVARLET VALADIER GIGUET-DZIEDZIC CASSIUS SCHIRMER JEANNIN ZIRI RAMEL CADIOU</p>	<p>CGT présente CGT présente CGT présente UNSA UNSA présent UCP CFDT SUPAP-FSU CFTC présente</p>
<p>Organisation du CHSCT : Isabelle GUYENNE-CORDON, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation Stéphane FISZKA, Chargé des relations sociales</p>	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE DROIT</p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Hakima DIBOUNE, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Ana CAMACHO, Service de la médecine préventive (DRH) Aline du CREST, MISST (DRH) Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du BPRP</p>		

La séance est ouverte à 14 h 05

Mme la PRÉSIDENTE.- Bonjour à toutes et à tous. Ravie de vous retrouver encore pour ce nouveau CHSCT. Je pense que le quorum est atteint, nous allons vérifier les présences.

Mme GIRARD.- Sont présent·es :

- Pour la CGT : Mmes ALBERT, BONVARLET, VALADIER, DESCOMBES
- Pour la CFTC : Mme CADIOU
- Pour l'UNSA : M. CASSIUS
- Pour la CFDT : Mme SANTELLI
- Pour l'UCP : M. LEROY

Le quorum est donc atteint.

Mme la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Je vous propose donc d'ouvrir cette séance, et pour commencer, je vais désigner Mme Isabelle Guyenne-Cordon, à qui je souhaite la bienvenue, et qui a remplacé M. Jourdain au poste de cheffe du bureau des relations sociales et de la formation. Ravie de vous avoir avec nous aujourd'hui comme secrétaire de séance administrative.

Je vous remercie toutes et tous d'être présents pour ce CHSCT, malheureusement, encore à distance. J'espère que, d'ici la fin de l'année, on arrivera à faire un CHSCT en présentiel. Je serai ravie de vous rencontrer physiquement. J'en profite pour vous dire que j'ai interrompu les visites de courtoisie, étant donné qu'on ne peut pas se rencontrer en présentiel, mais je l'ai bien en tête. Je trouve cela plus humain de se voir plutôt que d'être à distance. S'il y a une urgence, vous pouvez me solliciter et si cela vous convient, je vous propose que l'on fasse un peu plus tard ces visites de courtoisie.

Nous avons 11 points à l'ordre du jour ; normalement vous les avez bien reçus, je vous propose donc de ne pas les lister pour garder plus de temps pour nos échanges.

Comme à notre habitude, cette séance est enregistrée, ce qui permettra de réaliser le procès-verbal avec la plus grande précision possible. Je vous propose de commencer par les déclarations liminaires. En fonction des organisations syndicales qui veulent s'exprimer, on va, comme d'habitude, faire dans l'ordre. CGT, UNSA, UCP, CFDT, SUPAP-FSU et CFTC pour finir.

Du côté de la CGT, souhaitez-vous exprimer ?

Mme ALBERT. (CGT)- Bonjour à toutes et à tous.

Mme GIRARD.- On ne vous entend plus. On va passer aux autres et on redonnera la parole à Mme Albert quand elle se sera reconnectée. Est-ce qu'il y a d'autres prises de parole ? M. Cassius, pour l'UNSA ?

M. CASSIUS. (UNSA)- Non, pas de prise de parole.

Mme CADIOU.(CFTC)- Pas de déclaration.

Mme SANTELLI. (CFDT) - Pas de déclaration non plus pour la CFDT.

Mme GIRARD.- Mme Descombes ou Mme Bonvarlet, est-ce que vous avez une déclaration préalable ?

Mme VALADIER. (CGT)- Bonjour. Juste pour vous dire que Mme Albert essaye de se reconnecter, mais elle a un problème avec son ordinateur, vous savez, l'ordinateur qu'elle a reçu enfin de l'administration. Apparemment, cela ne marche pas très bien. Elle fera la déclaration quand elle pourra revenir.

Mme la PRÉSIDENTE.- Première déçue, car avec Mme Girard, nous nous sommes beaucoup battues pour qu'elle l'obtienne.

Mme VALADIER. (CGT)- C'est aussi un problème de réseau, c'est une réalité malheureusement.

Mme GIRARD.- On le sait, et on le vit tous de temps en temps en télétravail. C'est pour cela qu'il y a plein d'outils, c'est pour cela qu'on peut joindre Skype aussi par téléphone. Cela permet d'avoir plusieurs moyens de se joindre à une réunion pour pouvoir pallier les éventuelles difficultés techniques. Peut-être que l'on peut faire les PV.

1. Avis sur l'adoption des procès-verbaux des 06/11/2020, 25/11/2020 et du 30/11/2020

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous propose d'aborder le premier point : l'adoption des procès-verbaux du 6 novembre, du 25 novembre et enfin, du 30 novembre 2020. Avant de procéder à l'adoption, est-ce que quelqu'un souhaite s'exprimer sur ces procès-verbaux ? Pas d'expression ? Je vous propose, Mme Guyenne-Cordon, que l'on passe au vote.

Mme GUYENNE-CORDON.- Si vous en êtes tous d'accord, je vous propose de faire un vote commun sur les trois PV, sauf si quelqu'un-e a des observations. Je vous propose également, pour que vous puissiez exprimer vos votes, de le faire nominativement :

Mme BONVARLET. (CGT)- Pour

Mme VALADIER. (CGT)- Pour

Mme SANTELLI. (CFDT)- Pour

Mme CADIOU. (CFTC)- Pour

M. LEROY. (UCP)- Pour

M. CASSIUS.(UNSA)- Pour

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Nous n'avons toujours pas de nouvelles de Mme Albert ?

Mme GIRARD.- Si, Mme Albert est de retour. Si vous le voulez bien, Mme Albert, vous pouvez faire votre déclaration liminaire. On a entre-temps procédé au vote sur le PV. D'ailleurs, vous pouvez indiquer votre vote.

Mme ALBERT. (CGT)- Pour.

En quelques mots, et je pense que nous allons en parler largement dans cette séance, c'est la situation de la pandémie qui nous occupe et nous préoccupe, et comme vous le rappelez, Mme la Présidente, quand les mandaté-es du CHSCT alertent sur des situations, il faut pouvoir avoir des réponses les plus rapides possible. Je dis cela, parce que vous avez bien vu qu'il y a eu des décisions prises pour les MVAC du matin pour le soir sur des horaires de travail et cela nous pose un certain problème, quand on voit aujourd'hui que la pandémie est

en recrudescence et qu'il faut protéger absolument les agent-es, limiter les déplacements et éviter d'élargir les horaires de travail comme cela a été demandé dans les MVAC du mercredi matin pour le mercredi soir. Il faudra nous expliquer vraiment la cohérence des mesures de prévention prises au niveau central et local. Nous vous avons alerté, nous en parlerons au point sur la situation sanitaire, mais nous aimerions que cela ne se reproduise plus. Quand il y a des décisions prises pour appliquer les mesures gouvernementales et centrales à ce niveau-là, qu'il puisse y avoir un temps d'échanges entre les agent-es, qu'il puisse y avoir le BPRP qui puisse être sollicité pour voir comment adapter les choses au mieux pour les agent-es, pour leur sécurité, pour les usager-es. Cela me semble tout à fait important. Nous avons alerté mercredi matin, et nous n'avons pas eu de réponse. Donc les collègues ont fait comme ils et elles pouvaient, en lien évidemment avec leur responsable de Maison MVAC. Nous ne trouvons pas cela du tout normal.

Mme DESCOMBES. (CGT)- Je souhaiterais compléter concernant les MVAC. Je ne sais pas si on peut le faire maintenant.

Mme GIRARD.- Faites-le maintenant et nous en reparlerons au moment où l'on abordera la crise sanitaire. Allez-y.

Mme DESCOMBES. (CGT)- En ce qui concerne le réseau des Maisons de la Vie Associative, nous comprenons aisément que les différents décrets du gouvernement ne sont pas du fait de la Ville de Paris et que les changements de nos conditions de vie et de travail ne dépendent pas tous d'elle. Mais nous souhaitons vous alerter sur les risques psychosociaux et physiques actuels de l'ensemble des agent-es des MVAC dans cette période où la situation est plus grave qu'en novembre dernier. Suite à l'annonce du BVA, mardi dernier à 11h, il a été demandé à l'ensemble des agent-es de reprendre des horaires classiques comme avant la crise sanitaire. Suite aux multiples changements de leurs horaires depuis un an, c'est-à-dire, confinement total en mars 2020 avec télétravail pour les directeurs/trices des MVAC et les responsables, ainsi que des réunions en visioconférence organisées par le BVA pour tous les agent-es, directeurs/trices, responsables, agent-es d'accueil ; les agent-es d'accueil et les responsables ont donc utilisé leur matériel personnel pendant cette période. En juin 2020, réouverture partielle des MVAC, deux ou trois jours par semaine, pour des associations à caractère social, avec horaires à adopter pour chaque MVAC et roulement dans les équipes.

Le 30 octobre 2020, après nous avoir annoncé à 16h50 que les MVAC restaient ouvertes, à 16h59, nous avons été informés par le Service associations que les MVAC fermeraient le soir même avec un travail à distance pour les agent-es. Le mercredi 16 décembre 2020, soit 3 jours avant la fermeture obligatoire des MVAC pour les vacances de fin d'année, le BVA demande à ce que tous les agent-es des équipements reviennent en présentiel le lendemain, les postes de l'ensemble de tous les agent-es MVAC n'étant pas télétravaillables. Le 15 janvier, le BVA nous informe que les MVAC fermeront à 18h au lieu de 18h30 et 19h pour le jeudi. Mardi dernier, à 11h, le BVA nous informe que l'ensemble des agent-es devraient reprendre les horaires classiques comme avant la crise sanitaire, dès le soir même. Après tous ces revirements, de nombreux agent-es sont fatigué-es, voire déprimé-es.

Les dangers encourus dans les transports en commun et lors des interactions avec le public sont extrêmement anxiogènes. La problématique sur le télétravail : avant, nous étions télétravaillables, maintenant, nous ne le sommes plus, rien n'est clair là-dessus.

Ne faudrait-il pas réfléchir sur un mode de travail plus adapté, afin de limiter la présence de plusieurs agent-es dans les mêmes locaux, réduire les risques de contamination ?

Notamment sur la pause déjeuner, les jauges des cantines sont actuellement restreintes, et de nombreux agent-es déjeunent sur leur site de travail. Nous demandons que les agent-es puissent être en autorisation spéciale d'absence, pour les agent-es d'accueil, 2 jours par semaine, et pour les responsables de Maisons de la Vie Associative et Citoyenne, un télétravail avec le matériel prêté par la Ville de Paris, 2 jours par semaine également, et 2 jours par semaine de télétravail pour les directeurs/trices du développement de la Vie Associative et Citoyenne.

Après tous ces incompréhensions et ces revirements, on nous dit qu'on est en télétravail, après, on nous dit qu'on n'est pas en télétravail, les annonces sont faites le jour même pour le soir même, ou le soir pour le lendemain à certains autres moments. Il y a un problème d'incompréhension. Nous avons reçu de nombreuses alertes.

Mme GIRARD.- Merci, Mme Descombes pour ces précisions. Nous allons revenir là-dessus. J'aimerais bien, et c'est peut-être le moment, faire un micro-point sur la situation sanitaire, si vous en êtes d'accord, Mme la Présidente.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie pour ces interventions. En effet, la situation est très sensible. Je vous propose de passer au point 3 de l'ordre du jour qui est très administratif et on pourra faire un point complet sur la situation sanitaire.

M. LEROY. (UCP)- Excusez-moi, est-ce que je peux juste dire un mot pour l'UCP ? Merci beaucoup.

Je rebondis sur ce que vient de dire ma collègue. Je pense que le problème de fond depuis le début, c'est que, et ce n'est pas uniquement spécifique à la Ville de Paris, on attend encore une fois des directives du Premier ministre, du gouvernement, de tel ou telle ministre. Le problème, c'est qu'il n'y a absolument pas de vision, et je parle au niveau de la collectivité parisienne. Excusez-moi, mais cela va paraître un peu brutal, mais je pense qu'il y a un manque de vision d'un plan de prévention global.

Je m'explique. Personnellement, j'ai un cousin virologue, donc je me tiens beaucoup au courant de ce qui se passe dans le monde. Les COVID, c'est comme les gripes : cela arrive en famille. J'ai une fille qui a eu un COVID et qui est, à l'heure actuelle, malade, avec une autre forme de COVID, un variant. Il ne faut pas attendre de voir si l'on fait de la prévention sur le COVID19, en attendant le 20, le 21 ou le 33. Il faut prévoir un plan de prévention global pluriannuel pour cette « vacherie » de pandémie mondiale, et avoir en tête, et c'est cela que l'on n'a pas, et si le gouvernement ne l'a pas en tête, c'est à nous de l'avoir à sa place, c'est que cette pandémie est multiforme. Il ne faut pas attendre de voir ce que l'on va faire spécifiquement contre le COVID19, c'est de se dire qu'est-ce que l'on met comme prévention réelle et pluriannuelle pour une pandémie mondiale qui ne s'arrêtera pas comme cela, puisqu'on sait qu'on est déjà à 4 ou 5 variants présents en France ? Et le fait que l'on soit vacciné contre une variante de cette maladie ou le fait que nous l'ayons eue ne nous immunise absolument pas contre un autre variant. C'est là où je voulais remettre le cadre global. Il y a eu des ordres, des contre-ordres, on ne sait pas la veille pour le lendemain pour les MVAC ou pour d'autres services.

Je pense qu'il faut avoir une vision plus globale de prévention, de réelle prévention. C'est-à-dire de se dire qu'il y a des risques que nous ne connaissons pas, dont nous aurons conscience plus tard, mais qu'est-ce que l'on met en place pour 2, 3 ou 4 ans, nous ne savons pas, mais déjà pour maintenant ? Si l'on s'efforce de réagir du jour au lendemain, ou la veille,

20h, pour le lendemain, 8h, nous n'y arriverons jamais. Le problème de fond est là. C'est pour cela que les gens commencent à désespérer.

On a des ordres, des contre-ordres, on les enferme chez eux et chez elles, et on sait que le moral est au plus bas, et pas uniquement chez les personnels de la Ville de Paris, et pas uniquement en France, parce que l'on manque de cette vision globale. Le seul pays qui a cette réelle approche globale, c'est la Chine. Après, je ne dis pas qu'il faut prendre le modèle chinois. Mais il faut que l'on aille plus loin et que l'on anticipe, plutôt que ces espèces de petites mesures à la minute qui font que l'on s'entasse dans les magasins, parce que ça ferme à 18h ou à 19h, donc on s'entasse parce qu'il faut bien faire ses courses, que l'on s'entasse dans le RER, les métros, les bus. Pour l'instant, cela marche un peu sur la tête, sans compter que, même si je le porte par mesure de précaution, la fiabilité des masques semble aussi efficace que pour la gastro, c'est-à-dire pas grand-chose.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Nous allons revenir sur ce sujet. Je préfère que l'on fasse un point global, ce sera plus cohérent. Nous passons au point 2 de l'ordre du jour, la désignation de la ou du secrétaire du CHSCT pour 2021, ainsi que celle de son ou sa suppléante.

2. Avis sur la désignation du secrétariat du CHSCT (principal et suppléance) des représentant·es du personnel

Mme la PRÉSIDENTE.- Conformément à l'article 11 du règlement intérieur du CHSCT adopté lors de la séance du 5 avril 2019, il est prévu que les représentants et les représentantes du personnel ayant voix délibérative choisissent parmi eux, à la majorité des suffrages exprimés, un ou une secrétaire dont la durée du mandat est fixée à un an. Un·e secrétaire suppléant·e est désigné·e dans les mêmes conditions. Mme Bonvarlet, vous souhaitez renouveler votre candidature ?

Mme BONVARLET. (CGT)- Je ne renouvelle pas.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Qui souhaite faire acte de candidature pour ce mandat ?

Mme VALADIER. (CGT)- Je me propose en tant que secrétaire et avec, en binôme, Mme Catherine Albert en suppléante.

Mme la PRÉSIDENTE.- Donc Mme Albert, vous renouvelez votre candidature pour 2021. Est-ce qu'il y a d'autres candidatures ? D'autres souhaits de candidature ? Mme Guyenne-Cordon, je vous donne la parole pour le vote.

Mme GUYENNE-CORDON.- Je vais vous demander de bien vouloir exprimer votre avis pour la candidature de Mme Valadier comme secrétaire du CHSCT pour 2021, et pour Mme Albert en tant que suppléante du CHSCT pour l'année 2021.

Mme ALBERT. (CGT)- Pour

Mme BONVARLET. (CGT)- Pour

Mme VALADIER. (CGT)- Pour

M. CASSIUS. (UNSA)- Abstention

M. LEROY. (UCP)- Pour

Mme SANTELLI. (CFDT)- Pour

Mme CADIOU. (CFTC)- Pour

Je vous remercie. Les candidatures de Mme Valadier et Mme Albert sont approuvées.

Mme la PRÉSIDENTE.- Félicitations. Je vous remercie.

3. La situation sanitaire

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous propose de passer au point 3, sur la situation sanitaire, un point que l'on maintiendra à chaque séance tant que nous serons dans cette crise. Et je rejoins les propos exprimés, je pense que nous allons le maintenir longtemps et qu'en effet, il y a besoin d'anticipation, ce qui est compliqué dans la période. Nous sommes tous/tes d'accord pour dire qu'il est important d'anticiper, mais il y a beaucoup de contraintes. Cela reste encore un virus que l'on ne connaît pas très bien. Comme pour la grippe, nous risquons de rentrer dans un phénomène pluriannuel, mais il y a encore beaucoup de choses que nous ne maîtrisons pas, notamment la campagne de vaccination, à destination des quartiers populaires notamment, où nous nous sommes mobilisé-es, et du jour au lendemain, il a fallu arrêter, puis reprendre. Même si nous essayons de faire preuve d'un maximum d'anticipation, c'est important d'être en capacité de réagir en fonction des événements, des données qui évoluent assez vite. Je l'ai déjà exprimé. C'est ma position et celle partagée ici. Je sais, par la Maire de Paris, que la priorité, c'est la santé des agent-es de la Ville. Nous essayons vraiment de faire au mieux pour pouvoir faire en sorte que vous soyez protégé-es tout en assurant une mission de service public, notamment à destination des plus précaires qui sont en très grande difficulté.

La Ville met aussi pour vous protéger, faire face à la crise, des équipements de protection nécessaires à votre disposition, notamment sur la partie sensibilisation et communication à destination des agent-es, que tout le monde adopte les bons gestes et qu'il y ait un maximum de protection. Je propose de donner la parole à Mme Girard pour qu'elle détaille les actions mises en place et qu'elle réponde aux différentes sollicitations exposées dans les propos liminaires.

Mme GIRARD.- Tout d'abord, partager le fait que nous sommes de nouveau dans un pic de la crise sanitaire. On le voit dans les différentes courbes et vous suivez cela bien. Mais, comme l'a rappelé M. Leroy, nous sommes sur une crise au long terme et il faut donc réfléchir à la prévention et à la stratégie pour y faire face sur le long terme.

Nous sommes sur une incidence de 522 pour 100.000 à Paris. Elle est un peu plus élevée en Île-de-France, notamment du fait des taux en Seine-Saint-Denis. Nous avons une campagne de vaccination ; Mme la Présidente parlait de la campagne de vaccination qu'on a pu déployer dans les quartiers populaires. Nous avons un énorme investissement de la Ville de Paris, particulièrement de la DDCT, sur la mise en place des centres de vaccination, ce qui est clé dans la stratégie pour réussir à vivre avec le COVID, qui n'est pas près de disparaître, mais grâce à cette vaccination, de pouvoir se prémunir, non pas forcément de tous les variants et du fait de l'attraper ou pas, mais a minima, de se prémunir des cas graves du COVID. Nous sommes actuellement à quasiment 146.000 vaccinés à Paris. Pour que vous ayez un ordre d'idée, sur les plus de 75 ans, ils représentent, inscrits sur les listes électorales, donc c'est un peu moins que ce que c'est dans la réalité, 170.000 personnes à Paris. Bien évidemment, il y

a eu aussi la vaccination du personnel socio-médical et de tous les Parisien·nes présentant des facteurs de comorbidité et de plus de 60 ans.

Dans la stratégie globale à mettre en place, la Ville de Paris a été claire dans le fait qu'elle mettait tout à disposition du gouvernement et l'invitait à aller le plus rapidement et le plus loin possible dans cette campagne de vaccination. Dès samedi, l'âge sera abaissé à 70 ans, ce qui va permettre d'utiliser les doses, et le nombre de vaccins disponibles va augmenter sensiblement à partir de début avril.

Des protections sont distribuées aux agent·es depuis le début de la crise, et depuis la sortie du premier confinement, mi-mai. Il y a eu l'installation, dans tous les endroits où les agent·es de la DDCT sont en contact avec le public, la systématisation du plexiglas qui permet aux agent·es de ne pas être directement face aux usager·es. Je rappelle que les réflexions sur les masques FFP2 sont liées au contact avec des usager·es, avec d'autres personnes, qui ne seraient pas avec un masque. C'est le contact personne masquée et personne non masquée qui pose la question du type de masque qui devrait être porté. Ce que nous avons mis en place dans la Direction, conformément aux directives nationales et de la Ville au niveau central, c'est bien évidemment l'allongement de la durée de l'isolement en cas de maladie. Nous sommes passés à 10 jours, même si l'on est toujours à 7 jours pour les cas contact. Nous avons distribué des masques FFP2 aux agent·es vulnérables et aux agent·es partageant leur domicile avec une personne vulnérable sur présentation d'un certificat. Nous en avons distribué près de 1.300. Nous avons fait une vigilance particulière, et vous l'avez d'ailleurs souligné, Mme Descombes, mais nous savons que c'est dans les temps de pause qu'il y a le plus de risques de contamination, d'où le rappel des jauges et surtout le rappel de la diminution des jauges de ces temps conviviaux où on doit désormais respecter des distances de 2m entre les personnes. Un rappel très régulier sur l'aération est réalisé. Il faut aérer 5 mn toutes les heures. C'est extrêmement important.

Depuis la semaine dernière, nous avons eu 13 nouveaux cas. C'est comptabilisé toutes les semaines. Au niveau de la Ville, on voit qu'il y a une certaine augmentation du nombre de cas ces 10 derniers jours. C'est par contre important, et c'est ce qu'on a montré tout au long de la crise et là-dessus, les maires, la Présidente, moi-même, nous avons tous en permanence félicité les agent·es, sur cette capacité qu'a eu l'administration parisienne de s'adapter aux différents temps de cette crise sanitaire et toujours avec des délais de prévenance extrêmement courts. On ne sait pas, une demi-heure avant, ce que va dire le Premier ministre, et la mise en œuvre est, si ce n'est immédiate, dès le lendemain. Il y a nécessité de s'adapter en permanence. C'est aussi cette réactivité qui fait la qualité des services publics parisiens.

Sur le dernier confinement, je vous invite à ne pas vous référer au premier confinement, entre le 16 mars 2020 et le 11 mai 2020, parce que c'était un confinement très particulier, extrêmement strict. Les écoles et les crèches étaient fermées. Nous les avons rouvertes progressivement pour les publics prioritaires, les personnels soignants et les commerçant·es. Mais depuis le 12 mai dernier, on n'est plus dans ce cas de figure. Nous avons des confinements avec une vie qui continue de fonctionner, des services publics qui continuent de fonctionner dans leur globalité, avec des ajustements pour tenir compte, à certains moments du couvre-feu, il n'y en a pas eu tout le temps, ou des contraintes liées à des jauges de salle, des adaptations permanentes sur notamment le nombre de présent·es, le nombre de personnes autorisées dans les cérémonies de mariage, etc. Là, nous avons une situation qui est assez stabilisée.

Ce nouveau confinement ne change pas la donne sur ce qui est ouvert et autorisé, donc les services publics continuent de fonctionner comme ils fonctionnaient avant l'annonce de ce confinement. La différence a été le retardement d'une heure du couvre-feu. Dès le jour J, dès le samedi, la Ville a placé tous ses espaces verts en fermeture à 19h, même ceux qui, la veille, fermaient à 18h ; ils ont tous changé d'une heure. Il y a eu une adaptation immédiate et on a eu depuis le 12 mai, et au gré des décrets qui ont autorisé ou pas certains types d'activités, dans les Maisons de la Vie Associative et Citoyenne, on a ouvert ou fermé des MVAC, elles sont maintenant ouvertes depuis au moins octobre. Mme Kunian est parmi nous et elle pourra être plus précise. Je lui donnerai la parole juste après.

C'est donc bien, en toute logique, à partir du moment où le couvre-feu est repoussé d'une heure, que les horaires normaux des MVAC ont été rétablis, jusqu'à 18h30, du mardi au vendredi, et que, mais Mme Kunian le précisera, le jour J où la décision a été prise, il y a eu un tour complet des agent-es qui a été fait pour traiter toutes les situations particulières d'agent-es qui ne pouvaient pas s'adapter dans un délai aussi court. Sur le caractère télétravaillable, nous reparlerons du télétravail au point 4, sur le caractère télétravaillable ou non des missions, en MVAC, à partir du moment où il s'agit d'équipements publics ouverts, c'est sûr que tout ne peut pas être télétravaillable. Est-ce qu'il y a une possibilité d'assurer une certaine rotation ? À réfléchir, à voir, je laisserai Mme Kunian en parler, avec la vigilance que pointait Mme Calmels sur le ou la travailleuse isolée. Je propose déjà de donner la parole à Mme Kunian pour qu'elle puisse vous donner des éléments complémentaires.

Mme KUNIAN.(BVA)- Bonjour, Mme Girard, bonjour à tout le monde. L'essentiel a été dit. C'est vrai que nous nous adaptons, nous essayons d'être le plus réactif possible, car c'est l'image de l'administration parisienne et tout le monde en est capable.

Beaucoup d'agent-es, sur les épisodes passés, étaient frustré-es de ne pas pouvoir se rendre sur leur lieu de travail. Quand il y a eu un vrai confinement, nous ne pouvions pas permettre aux agent-es de venir, sauf pour ce qui était l'accueil des activités. Maintenant, nous sommes dans un confinement qui ressemble fort au couvre-feu précédent. Nous avons bien sûr vérifié les conditions d'accueil des associations et le fait que les activités n'étaient pas modifiées et nous avons la possibilité cette fois de permettre aux agent-es de faire leurs horaires complets, qui leur permet de générer toutes leurs RTT sans difficulté, donc nous sommes revenu-es à ces horaires qui rentrent dans le cadre de l'ouverture du service public des MVAC, ce qui a toujours été la règle quand c'était possible et ce qui permet aux agent-es de faire leur temps complet. Le passage du couvre-feu à 19h, certes annoncé par le gouvernement, n'avait peut-être pas été forcément intégré par tous/tes les agent-es comme un retour à une fin de service à 18h30. C'est pourquoi, dès midi, on a fait un message aux directeurs/trices du développement de la Vie Associative et Citoyenne pour demander de recenser les situations problématiques liées à cette ouverture jusqu'à 18h30, vérifier qu'ils et elles pouvaient bien ouvrir les équipements jusqu'à 18h30, mais nous avons invité à une grande souplesse pour les agent-es qui auraient eu des contraintes. Il y a eu 8 cas de personnes qui ont souhaité partir à 18h et c'est une souplesse qui est toujours possible, dans le cadre des horaires fixes, quand cela n'empêche pas l'ouverture de l'équipement. Cette souplesse est prévue pour toute la semaine, j'ai eu l'occasion de le redire aux directeurs/trices DVAC hier dans un point que nous avons fait ensemble, sur cet horaire. C'est vrai que nous avons indiqué cela le matin, mais il ne nous a pas semblé que c'était une grande surprise. Cela permet ce temps complet des agent-es sur des horaires qui ne sont pas

des horaires inhabituels, qui sont les horaires d'ouverture des MVAC depuis la réforme des Maisons de la Vie Associative et Citoyenne.

Nous avons été très impliqué-es dès le premier confinement, parce qu'après le premier confinement, on a consacré une semaine entière à la mise en place des parcours, des marquages au sol, de l'installation des hygiaphones, et cela a été fait en lien avec le BPRP qui avait fait la visite de l'ensemble des équipements pour s'assurer que les protections d'agent-e étaient conformes. Jusque-là, nous avons été très bien protégé-es. Les agent-es vulnérables sont resté-es en ASA, confiné-es.

Mme GIRARD.- Merci, Mme Kunian. J'ai Mme Albert et Mme Valadier qui souhaitent prendre la parole.

Mme VALADIER. (CGT)- Je voulais faire un point global sur tout ce qui a été dit. Mme Girard, vous avez rappelé que ce confinement, même si nous vous rappelons qu'il y a eu celui du mois de mars dernier, ce n'est pas anodin. C'est que la situation sanitaire actuelle est très critique et même si nous n'y sommes pas encore, on se profile sur quelque chose qui va y ressembler plus ou moins dans les jours ou semaines qui viennent. On va se l'avouer. À un moment donné, il faut être réaliste, cela commence à devenir assez tendu. Ce n'est pas anodin.

N'empêche que, au-delà du principe du confinement, mais c'est la responsabilité du gouvernement, au-delà de cela, il y a une réalité sanitaire qui est que les chiffres augmentent, que la situation sanitaire est de plus en plus catastrophique, que des études ont montré que la contamination au travail c'est de près de 29 %. Ce n'est pas anodin. Au niveau du travail, on est le deuxième endroit où on se contamine plus après le foyer. Alors, dire que nous suivons les directives et que tout va bien, c'est faire l'autruche et ce n'est pas ce que nous voulons et ce n'est pas ce que vous voulez. À un moment donné, il faut se positionner. La Ville a un rôle d'employeur et l'employeur a des obligations envers ses agent-es, de les maintenir en santé et en sécurité sur le lieu de travail. Il y a des choses qui ont été mises en place, nous le savons, des masques sont fournis, il y a des plexiglas. Alors, le plexiglas, avec ou sans trous, pour l'avoir vu faire, les usager-es, vous avez un plexiglas devant vous et les usagers vous parlent à côté pour vous avoir vraiment en face d'eux. C'est assez hallucinant. Les agent-es savent bien qu'il faut se laver les mains, etc. Nous appliquons les gestes barrières depuis un an. Et malgré tout cela, nous voyons que cela continue d'augmenter. La problématique est au-delà. Le variant britannique est dominant, beaucoup plus contagieux et il est plus mortel. Cela veut dire qu'il est plus dangereux. Il faut en avoir conscience. C'est là où intervient votre responsabilité d'employeur. À chaque fois que des mesures ne sont pas prises pour protéger les agent-es de façon très concrète, on met la vie des agent-es en danger. Nous sommes atterrées par le fait que l'on voit qu'il y a des agent-es vulnérables qui viennent encore travailler avec les masques FFP2. Les agent-es vulnérables, s'ils ou elles sont vulnérables, ils et elles n'ont pas à être là. Ils et elles doivent rester à la maison, comme leur conjoint ou leur conjointe qui sont vulnérables et qui sont visiblement à la maison. Il faut faire des choix. C'est de la responsabilité de l'employeur, y compris de la responsabilité pénale, pour être très clair.

Mme GIRARD.- Je vous interromps deux petites secondes, Mme Valadier, sur la responsabilité pénale de l'employeur, il a été dit et écrit que les personnes vulnérables, sur présentation d'un certificat, pouvaient rester chez elles en ASA. Après, c'est de la

responsabilité de chacun-e de l'utiliser ou pas. Vous ne pouvez pas dire que nous sommes pénalement responsables.

Mme VALADIER. (CGT)- Je suis désolée, je ne vais pas aller dans votre sens, mais je vais vous contredire, Mme Girard, mais la prévention fait qu'à partir du moment où quelqu'un-e a été en situation de vulnérabilité, il faut l'inciter à retourner voir son médecin. On ne devient pas « moins vulnérable » du jour au lendemain. Surtout dans la situation sanitaire dans laquelle nous sommes où le variant britannique est plus contagieux. Les personnes atteintes sont isolées plus longtemps et ce n'est pas anodin. Il y a un réel contexte ; il faut en tenir compte. Chacun-e prend ses responsabilités, nous sommes bien d'accord.

Ce qui a été proposé par Mme Descombes je ne le propose pas que pour les MVAC, il y a une vraie réflexion, et nous l'avions posée en CHSCT, sur la nécessité absolue que les agent-es qui sont toutes et tous au travail en même temps, et dans des endroits où ils et elles vont être à plusieurs dans un bureau. Ils et elles ont beau aérer, avoir le masque, touchent les poignées de porte, et ce n'est pas parce qu'elles sont nettoyées deux fois par jour que, forcément, on touche des feuilles, des papiers, qui font que cela peut se transmettre. Il y a la problématique du fait de manger et les jauges sont peut-être restreintes au niveau des endroits de restauration, mais comment s'organise-t-on lorsque les agent-es ont le même temps de pause, sont aussi nombreux/ses à avoir le même temps de pause ? Ils ou elles attendent dehors pour avoir leur place ? Il y a une réflexion plus concrète à affiner. Je regrette, cela n'est pas fait. Il y a cette espèce d'idée de dire que des instructions sont données et après, charge à chacun-e de se débrouiller et de faire en sorte que. Mais ce n'est pas cela, la prévention, c'est faire en sorte qu'il y ait une vérification, que quelque chose soit mise en place pour permettre ces mesures.

Pour revenir spécifiquement sur la situation des MVAC, nous allons être pragmatiques ; le couvre-feu est repoussé, donc on ouvre plus tard. Quelle est la logique ? Quelle est la chose qui nécessite que la logique soit celle-là ? Alors que dans le même temps, le contexte sanitaire fait que c'est encore plus grave. Nous avons bien compris qu'il y avait un certain besoin, suite à notre demande sur la problématique, il y avait des agent-es des MVAC qui ne faisaient pas leurs heures de travail, donc qui étaient en débit sur leur compte Chronotime et qui ne généraient plus de RTT. Nous avons bien compris que pour cette problématique, il a bien fallu y remédier, donc les agent-es peuvent revenir et faire leurs jours entiers. Mais il ne faut pas confondre vitesse et précipitation.

C'était quoi la nécessité le matin pour le soir de dire aux agent-es qu'il fallait rester le soir ? Cela ne se voit nulle part. Je ne sais pas si vous imaginez le contexte. Peut-être que seul-es 8 agent-es ont eu ce problème, mais peut-être que d'autres n'ont pas osé le dire. Ce n'est pas normal, cela pouvait attendre 1 ou 2 jours. La demi-heure de plus qui n'a pas été faite, elle n'était pas urgente à la seconde. Nous voulons bien entendre qu'une souplesse a été accordée, mais ce n'est pas cela, le problème. Le problème, c'est la façon de faire qui dénote une problématique au sein de la vie de la DDCT qui est de maintenir les agent-es le plus longtemps possible au poste de travail, quoi qu'il arrive, avec cette problématique de ne pas vouloir procéder à des rotations. C'est ce que nous demandons, qu'il y ait des rotations, que, par exemple, dans un service d'état-civil où il y a trop de monde dans un bureau, en back-office, on fait en sorte qu'il y a la moitié de jauges. Si des agent-es ne peuvent pas être en front-office, ils sont en ASA, on fait moitié-moitié et l'on s'organise. Pareil pour les ALG. C'est cela, faire de la prévention, pour éviter que les gens se croisent, pour éviter de donner un maximum de chances au virus de continuer à contaminer nos collègues.

Mme la PRÉSIDENTE.- J'entends ce que vous dites et je pense qu'il y a des axes d'amélioration. Nous sommes d'accord qu'un délai pour pouvoir s'organiser serait peut-être une bonne façon de faire. L'on doit prendre ce point et la prochaine fois, il faudra avoir un peu plus de délais. Je connais moins la situation des MVAC que celle des EDL, mais pour celle des EDL, nous avons un roulement, nous restons dans la même stratégie et il y a un accompagnement ; nous avons fait au mieux pour avoir les outils de télétravail, il y a une régulation avec au minimum 2 personnes, un peu plus quand les locaux le permettent, pour que les gens ne soient pas trop nombreux dans les locaux. Je comprends la colère, et nous sommes dans une période compliquée. Mais certaines critiques ne sont pas justifiées, car il y a un accompagnement.

Dans ce qu'on voit sur les MVAC, les personnes qui ont été en difficulté ont été appelées à se signaler. Il y a eu des adaptations. Nous pouvons toujours nous améliorer, vous avez raison, mais il faut saluer l'accompagnement de la DRH qui est dans une période compliquée.

Je prends le point sur la question du délai. Pour la question du couvre-feu et sur le fait d'anticiper, personne, y compris la Maire, n'avait en tête, 24h avant, que le couvre-feu passerait à 19h. Il y a une adaptation, on peut se poser la question s'il fallait vraiment repasser à 18h ou 18h30, mais là aussi, il y a une demande. Il y a les questions de santé mentale, il y a une demande à réactiver les réseaux associatifs de solidarité. Il y a un équilibre à trouver entre la question psychologique de santé mentale... et sur la question du personnel de MVAC, je ne suis pas d'accord. Je ne pense pas que l'esprit de la Ville, ce soit qu'à partir du moment où il y a un débit d'heure, tout de suite, on rouvre, pour que tout le monde puisse travailler le nombre d'heures. Je ne suis pas d'accord. La question que l'on se pose, c'est la question du service public, de l'état psychologique de la société, sans faire prendre de risques à la société. Je ne suis pas d'accord sur tout avec le gouvernement, mais je n'aimerais pas être à leur place en ce moment. Nous sommes dans une situation plus compliquée qu'il y a un an. Ce n'est pas la même santé psychologique. Nous pouvons nous améliorer, mais il faut garder une bienveillance et un esprit de construction. La Ville n'est pas toujours contre ses agent-es. Je viens du privé, je peux vous dire, j'aimerais bien que certaines entreprises adoptent un certain nombre de bonnes pratiques réalisées à la Ville de Paris, qui, je trouve, a une attention importante pour ses salarié-es.

Mme GIRARD.- Avant de donner la parole à Mme Albert, comme vous le savez, Mme Valadier, nous avons autorisé et permis à ces agent-es des MVAC qui étaient contraint-es de réduire leurs horaires de travail du fait du couvre-feu à 18h, de ne pas être en débit d'heures et de continuer à générer les RTT. Il ne faut pas dire l'inverse, puisque nous avons autorisé cela pendant toute la période du couvre-feu à 18h.

Mme ALBERT. (CGT)- Mme la Présidente, souvent, nous sommes d'accord, mais comparer avec ce qui se passe dans le privé, je ne rentrerai pas dans ce débat, parce que nous n'avons pas trop le temps, mais un autre jour, peut-être. Vous savez, sur les précaires de la fonction publique, les contractuel-les, les vacataires sont bien moins loti-es que dans le privé, par exemple. Sur les CHSCT, il y a parfois plus de choses, car nous pouvons plus attaquer en justice qu'au niveau de la fonction publique.

Pour revenir à ce qui nous préoccupe, la question est de définir des délais de prévention, quand il y a des changements de mesures. Outre ce qui a été décidé par le gouvernement le jeudi, il y a eu un e-mail du Secrétariat Général le lundi pour nous dire qu'il fallait renforcer les mesures de protection. Quand vous avez des agent-es à qui, le mardi, on dit : « *En fin de*

*compte, malgré le pic de la pandémie, vous allez travailler plus longtemps », vous comprenez bien que cela participe du n'importe quoi sur les questions de prévention. Il serait peut-être utile, vu que les MVAC ne sont pas avec pléthore d'effectifs, d'avoir un temps d'échanges, y compris avec le BPRP, pour voir comment sont les situations, comment on peut les entendre. Nous vous avons exprimé le fait qu'il y a beaucoup d'agent-es qui se sont senti-es pas forcément écouté-es, voire méprisé-es, et moi, je le prendrais mal, si, dans mon EDL, on m'avait dit : « *Ce soir, ça change* ». Je n'aurais pas accepté. Il y a le délai de prévenance.*

Le deuxième point : quelle est l'urgence de rouvrir un service public plus largement par rapport à d'autres services ? C'est une question.

La troisième question : l'élargissement du couvre-feu à 19h est-il une bonne chose par rapport à la situation pandémique ? Quelle est l'analyse de la Ville là-dessus en termes de mesures de prévention ? Vous savez que l'idée du 19h, a priori, c'est pour que tout s'articule bien avec le changement d'horaire. Vu la situation sanitaire, oui, on est inquiet, vous pouvez le traduire comme de la colère, mais nous sommes inquiet-es et il est raisonnable de l'être et de demander toutes les précautions possibles. Pour les MVAC, est-ce vraiment utile d'aller jusqu'à 19h ? La question des RTT, c'est une mesure qu'il faut pérenniser. Si on se dit que jusqu'à 19h, cela ne sert à rien, parce que l'on n'a pas pléthore d'associations entre 18h et 19h. État de la situation de qui vient au niveau des usager-es, état des transports pour savoir si les gens vont être plus en contact avec des problématiques de diffusion du virus dans le cadre des transports s'ils ou elles partent à 19h comme tout le monde. Il faut se poser ces questions pour ensuite se dire, collectivement, avec les agent-es : « *Bon, oui, faisons 19h* ». Moi, si j'étais employeur, je pense que 18h serait mieux. « *Et on continue sur la question de vos RTT, pour ne pas que vous les perdiez* » parce qu'ils et elles ont d'autres contraintes au sein des MVAC.

Pour redire en effet que, dans les EDL, cela s'est passé différemment et tant mieux. Il faut savoir que les agent-es, dès les mesures du couvre-feu, le jeudi soir, dès le vendredi, se questionnent, ils et elles ont besoin de discuter, de savoir comment s'adapter avec les nouvelles mesures. C'est ce que demandent les agent-es, ces espaces de parole, de discussions. Dans le Service Politique de la Ville, le lundi, il y a eu une réunion des cadres, les mesures du SG ont été discutées et par équipe, parce que nous n'avons pas les mêmes fonctionnements d'effectifs, il y a eu la prise en compte des situations de chaque agent-e, parce que des personnes ne peuvent pas télétravailler chez elles. Il y en a certaines qui n'ont pas les ordinateurs. Moi j'ai l'ordinateur, c'est fantastique, ça fonctionne très bien. Le mardi, toutes les équipes ont pu réorganiser le travail, mais nous avons pris en compte la nouvelle mesure qui dit d'essayer le plus possible d'être 4 jours sur 5 en télétravail. Il y a une situation critique, ce n'est même pas parce que l'on en a envie. Il y a une situation critique.

Mme GIRARD.- Pour conclure là-dessus, sur les horaires des équipements municipaux, ils ont été déterminés pour assurer le meilleur service public, cela va des horaires des mairies, des horaires des espaces verts, et nous ne les changeons pas, sauf contraintes fortes, mais il n'est pas prévu de rechanger tous les horaires.

Je vous redonnerai la parole après, Mme Descombes, et je verrai si Mme Kunian souhaite intervenir. De la même manière que nous ne regardons pas s'il y aurait une forte demande, car nous avons décidé d'arrêter l'activité des MVAC à 18h30, s'il y avait une forte demande en temps normal des associations entre 18h30 et 20h. On ne demande pas là s'il y a une forte demande des associations entre 18h et 18h30.

Je vous rejoins sur deux points, mais Mme la Présidente l'a déjà dit, il y a un délai de prévenance qui aurait pu être mis en place sans difficulté, qui a été fait individuellement par agent·e, mais collectivement, nous aurions pu sans doute nous donner cette souplesse. Je pense qu'il faut absolument mener une réflexion dans tous les lieux de travail, une réflexion sur la bonne répartition des horaires de prise de poste, des temps de pause, avec les déjeuners sur site, le fait d'étaler cela. Là-dessus, il y a toute la souplesse nécessaire qui est donnée à chaque équipe localement pour s'organiser et le BPRP est à disposition, le cas échéant, Mme Calmels, pour traiter des cas particuliers, mais comme le rappelait Mme Kunian, le BPRP a été dans chaque MVAC pour bien repositionner, revoir les flux. Cette souplesse sur l'organisation des temps de pause, il faut la prendre. Par ailleurs, il faut avoir une réflexion globale, on le verra sur le point 4, sur ce qu'est un poste télétravaillable, ce qui peut être fait en télétravail et ce qui doit être réalisé en présentiel. À partir de ces répartitions, nous pouvons organiser des rotations et des partages entre du temps en présentiel et du temps en télétravail. Mme Kunian, vous voulez compléter ?

Mme KUNIAN. (BVA)- C'est tout l'intérêt de la grande enquête sur le télétravail qui a été faite. J'ai relancé le réseau, pour que les agent·es, y compris celles et ceux qui ne télétravaillent pas, les agent·es responsables et agent·es d'accueil des MVAC, dont le poste aujourd'hui n'est pas défini comme télétravaillable, puissent y répondre et puissent faire part de leurs suggestions, dans l'idée que les groupes de travail qui s'en suivraient et qui nourriraient la réflexion de la Ville puissent éventuellement faire évoluer les choses. Nous sommes dans un système ou dans des équipements qu'il faut ouvrir. Pour ouvrir un équipement, il ne faut pas être seul·e, isolé·e, mais il faut être 2, voire 3, pour pouvoir prendre une pause sans que celui ou celle qui reste soit isolé·e. Le sujet, c'est comment garantir cette ouverture des équipements, y compris par roulement.

Un des grands intérêts de la réforme des MVAC a été de densifier, de raccourcir les horaires de présence des agent·es pour leur permettre d'être présent·es ensemble, pour ne plus avoir ces difficultés de situation d'agent·es isolé·es. Si c'est pour ressortir et être à moitié en télétravail, on pourrait recréer ces difficultés qui étaient posées par les roulements qui avaient lieu, car les horaires étaient très étendus. Il y a toute une réflexion, et bien sûr, le BVA la mènera avec les agent·es et les mairies d'arrondissement par rapport aux services que l'on souhaite rendre aux usager·es. Les situations selon les MVAC sont très variables, selon les demandes. Certaines accueillent des permanences de français, langues étrangères, alphabétisation, des collectes, des distributions, des formations, toutes les activités autorisées. Nous faisons un petit tour d'horizon hier en réunion des directeurs/trices, certaines MVAC ont 5 à 6 réunions par jour. L'horaire initial pré-pandémie qui a été prévu a été rétabli, car le cadre réglementaire le permet. Nous veillons à la protection des agent·es au maximum et après, l'expérience et les retours nous permettront de nous adapter.

Mme DESCOMBES. (CGT)- Je voulais juste préciser que nous déplorons tous et toutes la situation actuelle. Nous voyons des associations qui sont en cours de dissolution. En revanche, au niveau de la prévention de tous ces risques psychosociaux et des risques médicaux, le site de la Ville de Paris mentionne bien que les services municipaux sont accessibles en présentiel uniquement lorsque ce n'est pas accessible en distanciel. C'est pour cela que nous ne comprenons pas très bien pourquoi les associations qui disposent du matériel de visioconférence devraient se rendre chez nous en encourant le risque de contamination pour elles-mêmes et pour les agent·es. De nombreuses démarches peuvent être faites via Internet, Paris Asso, et si nous étions en télétravail, nous pourrions continuer à

répondre à leurs demandes. Actuellement, nous faisons énormément de rendez-vous en visioconférence depuis notre poste de travail, depuis notre bureau. Pourquoi ne pas limiter les réunions associatives pour celles qui ont un caractère social, les permanences sociales, et pour les associations qui n'ont pas le matériel pour se réunir ? Pour tout le reste, tout peut se faire en télétravail, avec des horaires restreints pour le grand public hors associatif.

Mme GIRARD.- Ce que je propose là-dessus, c'est que, comme vous le dites, il y a des activités associatives qu'il est essentiel de maintenir en présentiel, notamment dans tout le champ social, et d'autres qui peuvent peut-être être plus facilement gérables à distance. Mme Kunian, pouvez-vous organiser, mais c'était déjà prévu dans le cadre de la réflexion sur le télétravail et les postes télétravaillables, ce temps d'échanges pour que nous puissions bien acter ce qui est télétravaillable ou pas, et mettre en place l'organisation qui en découle assez rapidement ? Si vous pouvez faire cela, ce serait bien.

Mme KUNIAN. (BVA)- Nous allons nous y attacher, pas de problème.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je pense que nous avons répondu aux différents points : le délai de prévenance, nous sommes d'accord : piste d'amélioration pour la prochaine fois ; l'organisation d'une réunion pour voir comment nous pouvons bien adapter les conditions de travail dans les MVAC.

Je précise mes propos sur le privé. Il y a certaines bonnes pratiques qui sont bonnes à prendre dans la fonction publique et inversement. Il n'y a pas de comparaison trop rapide à faire, je suis bien d'accord, et nous pourrons avoir le débat quand je viendrai vous rendre visite dans votre EDL.

Je vous propose de passer au point suivant, si cela vous convient.

M. LEROY. (UCP)- Mme la Présidente, je rejoins ce qu'ont dit mes collègues, mais je voudrais attirer votre attention sur deux points, brièvement. Premièrement, sans vouloir toujours remettre les mêmes choses sur la table, cela rejoint ma remarque préliminaire du cadre global. Nous venons de passer un quart d'heure ou une demi-heure sur le sujet des MVAC qui ouvrent une demi-heure de plus ou de moins. Mais la question de fond n'est pas là. Qu'est-ce que nous mettons comme prévention organisationnelle pour pouvoir s'adapter si un jour nous voulons ouvrir une heure de plus ou fermer un jour de plus ? C'est encore une fois le cadre global.

Deuxièmement, nous parlons beaucoup des MVAC, mais il n'y a pas que les MVAC ; il faut penser à tous les services qui reçoivent du public. C'est toujours les MVAC, et parfois les EDL. Mais il y a tous les services en mairie, notamment, qui reçoivent du public, auxquels il faut penser. Si nous polarisons cela sur le fonctionnement des MVAC et ce que nous allons faire, cela conditionne dans la tête des gens à laisser de côté ces services qui se décarcassent pour assurer la continuité du service public aux Parisien·nes. Et d'autre part, nous allons peut-être prendre des mesures ponctuelles qui seront sans doute adaptées à tel ou tel service, mais qui peuvent ne pas l'être pour les autres. C'est pour cela que je reviens sur ma demande avec mes collègues, car je sais que l'UCP n'est pas la seule sur ce point, d'une vision globale préventive. La prévention c'est cela, ne pas attendre un décret pour dire préventivement voilà ce que je fais pour la semaine prochaine. C'est de savoir ce que l'on va faire dans un cadre où tous les services qui reçoivent du public, sachant qu'on va peut-être nous autoriser à ouvrir plus, ou fermer plus, dans une épidémie d'une grande famille de, excusez-moi, je reprends le terme de mon cousin, « grippe vachetardes », un peu comme si on

recommençait l'épidémie H1N1 avec ses variantes et que fondamentalement, nous connaissons très mal face à quoi nous ne savons pas exactement quoi faire. Raison de plus pour essayer de mettre en place une vision globale. Et c'est pour cela qu'en France on est aussi en retard.

[Tchat de Mme ALBERT (CGT) : Avec la santé comme point de départ pour les horaires entre 18h et 19h, et l'état des lieux du nombre d'assos qui viennent à cette heure-là.]

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie pour votre intervention. Je vous propose de faire assez bref. Nous parlons beaucoup de télétravail, et le point 4 aborde le télétravail. Je vous propose que l'on fasse assez court, afin que l'on puisse passer sur le sujet du télétravail. Pour s'inscrire dans la continuité des propos de M. Leroy, une réflexion accélérée sur le télétravail est aussi une façon d'anticiper.

Mme ALBERT. (CGT)- Je rebondis sur ce que disait notre collègue. La situation, ce n'est pas les MVAC ou les EDL, c'est comment on s'appuie sur des situations très concrètes pour en définir des enseignements en termes de plan de prévention, ce qui va nous être proposé par la suite ? Nous avons un point là-dessus avec un vote. C'est comme cela que nous voyons notre travail. Nous avons parlé, et Mme Valadier y reviendra sûrement au niveau des mairies, car on n'oppose pas les services, ce sont des lieux différents sur lesquels on s'appuie pour nourrir un plan de prévention. Ce n'est pas de l'abstrait, mais du réel. Nous avons parlé de la rotation dans certains services, mais le roulement, c'est une question de prévention. Quand nous écoutons ce qui se fait dans les MVAC, les EDL ou les mairies, notre préconisation, c'est la question du délai, quand il y a des évolutions, car il faut traiter les questions de long terme et de court terme. Les délais de prévention, comment on associe le personnel, comment on fait le roulement et comment on est dans des logiques préventives et sécurisantes pour les agent-es, au regard du travail auprès des usager-es ? Cela nous permet d'avancer très tranquillement vers un véritable plan de prévention que va nous proposer, j'imagine, de manière ambitieuse, la DDCT tout à l'heure, mais ce serait intéressant d'avoir les retours de la MISST, de la médecine préventive. Nous avons parlé des situations des personnes vulnérables. Il y a le médecin qui est là, la médecine préventive a-t-elle vu beaucoup de personnes ? Faut-il faire des messages plus importants auprès des personnels, afin qu'ils s'autorisent à rester à la maison, même s'ils ou elles n'en ont pas envie ? Y a-t-il un retour de la médecine préventive sur ces situations de collègues en vulnérabilité qui continueraient peut-être à venir ?

Dr MARTINI.(SMP)- Par rapport aux personnes vulnérables, le retour que je peux vous faire, c'est qu'il y a eu beaucoup de messages de la part de la Ville qui expliquent un peu les procédures pour accéder à l'autorisation d'absence ou au télétravail de 5 jours pour les personnes vulnérables, selon la liste définie par le décret de novembre 2020. Il y a certains agent-es vulnérables qui ne se manifestent pas chez nous ni chez les agent-es de prévention ni à leur service et il y a des agent-es vulnérables qui étaient placés en autorisation d'absence, car ils ou elles ont fourni le certificat du médecin traitant, qui souhaitent reprendre le travail, parce que l'isolement devient très long, parce qu'ils et elles ont des soucis personnels qui font que, au bout d'un moment, ils et elles n'en peuvent plus. Leur santé pourrait s'aggraver avec une dégradation psychologique. Dans ces cas-là, les médecins traitants sont les premières personnes qui, en cas de personnes placées en ASA, doivent lever l'ASA, car la médecine préventive ne peut pas se substituer à nous, qui connaissons beaucoup mieux l'état de santé de l'agent-e. Mais l'agent-e peut toujours nous saisir pour reprendre et par rapport à sa situation, nous pouvons proposer des aménagements de poste.

Un·e agent·e qui est vulnérable a la possibilité de bénéficier d'aménagements de poste, éventuellement des décalages par rapport aux horaires, une affectation dans un bureau individuel, etc. Il y a des propositions que l'on peut faire. Bien sûr, le télétravail est aussi proposé et il est quand même soumis à l'accord de l'employeur. Nous ne connaissons pas forcément toutes les contraintes d'un service. Le télétravail est à favoriser, mais dans certains services, ce n'est pas possible. Ce qui est clair, c'est que depuis le début de la pandémie, il y a beaucoup d'agent·es vulnérables qui ne souhaitent pas du tout rester en ASA, et nous avons bien expliqué les raisons, nous les invitons à réfléchir, à en parler au médecin traitant, mais pour plusieurs raisons qui sont personnelles à l'agent·e, il y a beaucoup d'agent·es qui ne souhaitent pas rester en ASA et nous ne pouvons pas les obliger.

Mme VALADIER. (CGT)- Merci pour cette intervention, cela nous éclaire sur la situation des collègues. On va se le dire, nous, nous ne sommes pas à 100 % pour le télétravail tout le temps, nous avons bien conscience que même pour les gens placés en ASA, le manque d'humanité, c'est un problème. Cela permet aussi d'avoir une vie sociale, le travail, et d'en être éloigné·e, c'est forcément plus compliqué.

Je souhaite revenir sur la situation. Nous avons quand même parlé des situations dans les mairies d'arrondissement, il n'y a pas que les MVAC. Quand je parlais des jauges pour les déjeuners, je pensais aux mairies d'arrondissement. Mme Girard, vous avez parlé du meilleur service public et nous sommes exactement sur ce questionnement. Mme Albert l'a rappelé tout à l'heure, la question du service public dans les MVAC par rapport à ce qu'attendent les associations, ce qui est nécessaire comme l'a dit Mme Descombes, les besoins qu'elles ont concrètement, on peut se poser la question dans les mairies d'arrondissement avec les usager·es. Dans les mairies, en tout cas dans la mienne, il a été décidé que l'on accueillait les usager·es sur rendez-vous. Quid des gens qui n'ont pas Internet, qui ne peuvent pas prendre rendez-vous ? Quelque chose a été acté, mais cela ne vient pas naturellement. Le côté numérique a aussi ses limites et nous devons le rappeler. Un meilleur service public, c'est un meilleur service à tous les publics, y compris les personnes en difficulté par rapport au numérique.

Vous parliez des collègues qui sont en ASA et qui veulent revenir travailler et qui sont désocialisé·es, n'y a-t-il pas possibilité de voir comment ils ou elles seraient prioritaires du fait de leurs problématiques de santé pour obtenir une vaccination ? Nous commençons à avoir des gens qui sont vacciné·es un peu partout, même par des libéraux, avec des problématiques de comorbidité. Pourquoi ne seraient-ils pas prioritaires, ces gens-là ? C'est une réalité, on vaccine les plus de 75 ans, mais pas que. Dans tout un tas d'endroits, on vaccine les gens, parce qu'il y a des doses qui restent et qu'il faut les finir. Et c'est normal qu'un maximum de personnes soit vacciné. Pourquoi ne pas en faire profiter nos collègues qui souhaitent revenir ? Cela pourrait être une proposition. Pour revenir sur ce que disait M. Leroy concernant le confinement, la question pour la prévention, si dans les jours qui viennent, nous avons de nouveau un confinement strict qui est amené à être mis en place, il faut que nous prévoyions cette situation et que nous ne nous laissions pas déborder. On peut se dire que cela ne va pas arriver, mais si cela arrive, que pouvons-nous faire pour que ce soit moins douloureux pour les collègues, comme cela a pu l'être lors du premier confinement ?

Mme GIRARD.- Docteur Martini, vous vouliez intervenir sur la vaccination ?

Juste avant, pour rappeler sur la vaccination, il y a une question d'âge, de facteurs de comorbidité qui ne sont pas les mêmes selon les vaccins, donc cela complexifie la chose, et il

y a la possibilité pour des médecins traitants, à partir des comorbidités ou des facteurs de fragilité, d'émettre des prescriptions pour qu'ils ou elles se fassent vacciner. Docteur Martini, je vous laisse intervenir.

Mme la PRÉSIDENTE.- Si je peux ajouter rapidement, cette question est prise en compte par la Ville, notamment par la Maire qui demande à ce que le personnel des écoles soit prioritaire, y compris des crèches, donc dans une logique d'ouvrir au maximum aux personnes qui sont en première ligne, au contact, la vaccination, je trouve normal qu'étant donnée la situation des écoles, l'angle qui soit pris par la Maire, ce soit au niveau des écoles, mais c'est dans une logique plus globale de demander à ce qu'il y ait plus de vaccins, et aussi pour les personnes qui sont en première ligne, notamment dans une notion de service public. Mais la réalité, c'est que nous sommes très limités en termes de vaccins, mais le point est bien pris.

Dr MARTINI. (SMP)- Je voulais rajouter que les agent-es de la Ville de Paris de plus de 50 ans peuvent quand même bénéficier de la vaccination. Le SMP vaccine actuellement à l'Hôtel-Dieu les personnels soignants et les agent-es vulnérables de 50 à 64 ans qui présentent un certificat de leur médecin traitant qui indique que la personne est éligible à la vaccination et indique quel type de vaccin la personne doit faire. Il y a une adresse générique que tous/tes les agent-es vulnérables peuvent utiliser pour prendre rendez-vous pour leur vaccination.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Je vous propose de clore le point 3 pour passer au point 4 qu'on a déjà un peu entamé sur le télétravail. Pour rappel, ce sujet est piloté par la DRH et a déjà fait l'objet de nombreux échanges avec le représentant-es du personnel au niveau des instances centrales et en parallèle, avec l'ensemble des Directions.

Mais je donne quand même la parole à Mme Girard pour présenter le travail au sein de la DDCT, M. Gillet pourra compléter si nécessaire, et nous entendrons, et je les remercie de s'être rendu-es disponibles, le SAM avec Mme Arnould, cheffe du SAM, et M. Garault du pôle addictologie. Ces interventions font suite aux sollicitations que vous nous avez adressées sur le sujet.

4. Le télétravail : avancement des travaux

Mme GIRARD.- Avant de leur donner la parole, il y avait eu une demande de l'ancienne secrétaire du CHSCT, Mme Bonvarlet, sur le fait d'avoir une fiche ressources sur tout ce qui est prévention des troubles liés aux écrans. Le BPRP est en train de travailler sur cette fiche, elle devrait être produite prochainement.

Il y a une réunion de travail sur une commission sur le télétravail qui se réunit le 6 avril pour notamment vous présenter les retours du questionnaire qui a été administré entre le 18 février et le 12 mars avec plus de 800 questionnaires qui ont été remplis et dont vous avez reçu la synthèse par e-mail, donc on ne va pas en parler cette fois-ci. Vous avez cette commission spécifique et on en reparlera au CHSCT avant l'été, notamment quand il y aura eu, comme nous vous l'avons annoncé, en complément du questionnaire, des groupes de travail sur la définition, la cartographie des postes télétravaillables, les formations nécessaires notamment pour les encadrant-es.

Ce qui est ressorti aussi est qu'il faut que l'on anticipe sur le long terme avec le télétravail, ce qui fait que lorsque nous serons hors crise sanitaire, avec un télétravail basé sur le volontariat, évidemment sur des postes télétravaillables avec équipements adéquats, le fait qu'on sera sur un nombre de jours fixé par l'accord global de la Ville sur le télétravail, mais qui devrait, on le voit dans les réponses au questionnaire, plutôt se situer entre 2 et 3 jours, et donc la nécessité de former les encadrant·es et les équipes pour savoir animer et travailler avec des équipes en mixte, présentiel et distanciel, ce qui sera évidemment encore un autre sujet.

Donc vous aviez posé, Mme Bonvarlet, également la question sur les risques psychosociaux et de télétravail, je propose de donner, comme le disait Mme la Présidente, la parole à Mme Arnould et à M. Garault, et vous pourrez prendre la parole après.

Mme ARNOULD. (SAM)- Merci, Mme la Présidente, merci, Mme Girard. Bonjour à toutes et à tous. Concernant, pas tellement la répercussion du télétravail en termes de risque psychosocial, mais peut-être le télétravail subi, si nous pouvons commencer de cette manière, d'appréhender ce que nous avons pu remarquer l'année dernière, à l'annonce du confinement.

Je vous dis peut-être les éléments généraux et je me tiendrai davantage à votre disposition pour un échange, mais globalement, ce que le SAM a constaté, c'est que dans le premier temps, au niveau du confinement, tout le monde s'est retrouvé au domicile avec les moyens qu'il avait en sa possession, et nous étions davantage dans une forme de sidération ou d'interrogation, et plus à essayer de faire le maximum pour continuer à avoir une activité professionnelle, étant à la fois pour certain·es assez rassuré·es d'être à domicile. Cela leur permettait d'être protégé·es d'un risque de contagion. Avec évidemment les difficultés rencontrées à ce moment-là, qui étaient d'être en présence des enfants et d'avoir la difficulté de pouvoir travailler et de s'occuper de ses enfants. C'est aussi la difficulté pour certains couples qui se retrouvaient ensemble à devoir être en télétravail et essayer de se trouver des espaces pour occuper une place au domicile dédiée à leur activité professionnelle.

Pour rappel, le SAM avait mis un dispositif spécifique lié à la crise sanitaire, mais nous continuions, même si nous-mêmes, nous étions en situation de télétravail, l'accompagnement des agent·es qui étaient déjà suivis par le SAM. Pour les agent·es que nous accompagnions avant, certain·es qui se retrouvaient en collectif en difficulté ont aussi eu l'impression que le télétravail leur avait permis une bouffée d'air, de se mettre à distance de l'ambiance ou de l'environnement de travail qui pourrait être pour elles ou pour eux, comme anxiogène. Vous aviez aussi des personnes pour qui, en termes de fatigue, cela a eu un effet extrêmement positif pour elles-mêmes et les difficultés davantage exprimées sont, comme je le disais, la difficulté de s'organiser entre sa vie personnelle et la vie du travail, la difficulté d'accéder aux outils avec la majorité des agent·es qui utilisaient leurs outils personnels, ce qui est encore vrai aujourd'hui, même si la Ville a beaucoup œuvré à fournir au maximum des outils télétravaillables pour les agent·es, encore beaucoup utilisent leurs outils personnels.

L'organisation à distance peut être complexe, car cela demande de la part de l'encadrement une répartition équitable, sachant que chacun avait une situation personnelle. Cela n'a pas été très facile à organiser et en fonction de la relation que l'on a avec son encadrant·e, ou en fonction du management, cela se passait un peu mieux parfois que d'autres fois, et nous nous sommes aperçu·es que pour des situations déjà troublées ou des difficultés que les

agent·es pouvaient rencontrer avec leur manager, cela s'est accentué, car il y a des tendances parfois lorsque l'on est à distance de ne pas maîtriser ou contrôler l'activité, et il y a un sur-contrôle et certain·es agent·es ne l'ont pas très bien vécu.

Il y a eu aussi dans cette période de télétravail contraint un vécu différentiel en fonction des personnes que l'on a invitées petit à petit à revenir sur site. En fonction des pathologies ou des vulnérabilités, des agent·es ont été mis en ASA, ce qui a créé une forme d'inéquité de traitement, même si les personnes restaient à domicile, parfois quand les activités ne sont pas télétravaillables. En tout cas, cela a pu générer une inégalité au niveau du traitement pour certain·es agent·es.

Ce que nous avons pu aussi observer, mais peut-être plus dernièrement qu'au début, c'est une forme de fatigabilité notamment pour celles et ceux qui sont en majorité en situation de télétravail. Vous savez qu'il y a des agent·es qui sont presque à 100 % depuis plusieurs mois, avec un risque de démotivation ou de désengagement au travail, car ce n'est pas toujours simple d'être déconnecté du collectif de travail. Même si la garantie de protéger les agent·es reste l'essentiel, le terme que l'on utilise beaucoup aujourd'hui, le fait de manquer d'interaction dans un collectif ou d'informel, et l'informel ce n'est pas forcément ce qu'on a fait la veille ou où on part en vacances, c'est aussi dire des choses de sa réalité de travail qui permettent d'avancer, de faire progresser l'activité professionnelle ou de revoir la question du prescrit.

Ce sont des choses qui nous remontent aujourd'hui comme pouvant être difficiles. Ce sont des agent·es qui nous font part de troubles musculo-squelettiques qui apparaissent, car ils ou elles ne sont pas toujours installés pour avoir des postures suffisamment correctes pour leur dos, pour celles et ceux qui ont des problèmes de dos ou autres, ou le fait d'installer leur espace professionnel dans un espace commun d'habitation, en tout cas partagé avec la famille, de déplacer matin et soir, voire pour le midi, les ordinateurs, cela peut générer des problèmes de dos, des problèmes visuels, aussi, une vue qui peut aussi baisser, de ce que nous disent les agent·es.

Ensuite, et je crois que c'est ce qui nous préoccupe le plus, l'isolement social, même s'il y a beaucoup de choses qui ont été mises en œuvre, soit vers le collectif de travail, des temps informels d'échanges en visioconférence pour ceux qui peuvent être outillés, et on a pu utiliser WhatsApp pour créer un lien. Nous constatons la vigilance pour les personnes que l'on a autorisées à être en situation exclusive de télétravail par peur de contracter le virus. On sait qu'il y a des agent·es qui ne veulent plus revenir en présentiel par peur. Évidemment, c'est à la marge, mais nous craignons un enkystement de la difficulté d'interaction et de sortir les personnes de chez elles.

Je vous ai listé globalement les interrogations et les vigilances que nous pouvons avoir. Plus concrètement, la question du télétravail n'est pas la même, en fonction des Directions et en fonction des services. Vous avez des Directions qui travaillent avec les professionnel·les pour essayer d'évaluer les missions qui peuvent être télétravaillables et celles qui ne le sont pas. Vous en avez qui peuvent être favorables au télétravail et d'autres non. Cela peut générer une forme d'inéquité de traitement, notamment pour des professionnel·les qui peuvent avoir les mêmes missions, mais dans des Directions différentes. Donc ils ou elles ne comprennent pas toujours pourquoi le télétravail peut leur être refusé, et d'autres qui ne comprennent pas toujours pourquoi ils ou elles ne peuvent pas revenir sur leur lieu de travail.

Si les situations sont échangées et partagées avec les agent·es, elles se vivent beaucoup mieux. Lorsque vous avez un encadrement qui soutient, qui comprend, et qui essaie de faire la part des choses entre la réalité de la crise sanitaire et la nécessité de protéger, et en même temps, de pouvoir tenir compte des spécificités de chacun·e, généralement, cela se passe mieux, ou l'attente peut être vécue beaucoup mieux.

Mme GIRARD.- Merci. Vous vouliez compléter, M. Garault, sur les addictions ?

M. GARAUULT. (SAM)- Bonjour à tous. Je vais vous faire un point sur ce que j'ai pu constater auprès des agent·es que je suis, c'est globalement une augmentation des consommations, surtout liée à l'isolement, à la solitude, liée à l'angoisse de l'épidémie, la perte des repères. On est dans une maladie particulière où le cadre est important et pour certains agent·es, le travail est un cadre sécurisant. Le stress et l'épuisement ont aussi été relatés, plus intenses qu'à l'habitude. Le travail que je peux faire avec les agent·es est plus compliqué que lorsque je peux les voir en présentiel. Néanmoins, pour la majorité des agent·es que je suis, ce lien parfois est le seul lien avec le travail, le seul lien qui me verbalise avec le travail. Et j'ai pu noter parfois des glissements de conduites addictives. C'est-à-dire un passage d'une conduite addictive avec produits sur une conduite comportementale de type jeu ou d'autres comportements, des troubles du comportement alimentaire, par exemple. La situation actuelle augmente les risques de conduites addictives. Ce que l'on perçoit aujourd'hui, ce n'est vraiment rien, comparativement à ce qui peut se jouer. Nous n'avons plus accès aux agent·es, parce que les agent·es viennent moins facilement vers nous du fait de ce télétravail et du fait qu'il y ait moins de cadres.

Je vais parler alcool, par exemple. Quelqu'un·e qui consomme de l'alcool peut se mettre un cadre en disant : *"Je ne consomme pas au travail, donc tout le temps où je suis au travail, il n'y a pas de consommation et quand je rentre à la maison, je m'octroie une consommation."* Ces barrières entre le travail et le domicile sont tombées. C'est beaucoup plus compliqué pour quelqu'un·e qui a du mal à contrôler sa consommation de gérer ce temps entre le travail et la maison. Et il n'y a pas le regard de l'autre et on a ce sentiment que l'on ne nous voit pas, il y a moins de cadres, moins de barrières, on est vraiment dans la maladie des limites. Quand il n'y a personne pour nous mettre des limites, c'est beaucoup plus compliqué. Je vous laisse me poser les questions qui pourraient vous être utiles, le pôle addictologie est avec vous si besoin.

Mme GIRARD.- Merci pour cette intervention. Vous avez la parole Mme Albert.

Mme ALBERT. (CGT)- Merci pour cette analyse que vous portez. Cela fait écho ; si nous avons demandé ce point et pouvoir partager collectivement, cela fait écho à ce que l'on peut percevoir dans les différents services. C'est vrai que le temps passant, il y a des collègues qui sont dans des états dépressifs, qui n'en peuvent plus que cela dure aussi longtemps, cette situation au travail, cela fait que cela nous alerte et nous avons l'impression qu'il y a parfois des espaces de parole, mais qui vont être limités à de petites équipes, mais où, quelque part, les gens se disent que la situation est tellement difficile c'est normal que ça n'aille pas. Et comme c'est normal que cela n'aille pas, car la situation est difficile, on en prend acte collectivement, nous essayons d'être bienveillant·es collectivement. C'est bien qu'il y ait un espace de parole. Ce n'est pas partout pareil.

Mme Arnould, il faut dans l'ensemble des services des temps d'échanges sur la situation, comment les collègues vivent la situation actuelle du travail. Il faut en faire des temps de débat, même si nous n'avons pas les solutions derrière. Il faut permettre aux agent·es d'en

parler. On se rend compte que chacun va essayer de trouver sa réponse individuelle, ou peut-être parfois avec son chef ou sa cheffe, s'il y a une possibilité d'échanges quand il y a un échange, mais nous restons à un petit niveau.

Plusieurs choses m'interrogent. J'aimerais bien savoir si le SAM est interpellé par des encadrant-es pour savoir comment faire lors de situations de souffrance au travail. J'ai l'impression qu'il y a une censure de la part d'encadrant-es qui n'osent pas demander de l'aide ou du soutien SAM, car il ou elle a peur que la hiérarchie pense qu'il ou elle ne sait pas encadrer son équipe. Ce qui serait intéressant, c'est de savoir comment des responsables s'autorisent à demander au SAM d'avoir un retour de ce qu'ils ou elles perçoivent du mal-être de leur équipe. Deuxièmement, je ne sais pas comment cela se passe dans les mairies, mais que ce soit dans tout ce qui est service à la vie citoyenne, il y avait des réunions, trois par an, collectives et il n'y a plus rien depuis un an. Pourquoi ne pas autoriser, même si le virtuel n'est pas top, à faire une réunion ? On peut très bien faire venir le SAM pour en parler. Il faut avoir du débat collectif sur ce qui nous arrive. Cela ferait du bien à beaucoup de gens, en termes collectifs, et de ne pas se dire que nous déprimons tous/tes et que c'est normal et qu'il faut faire avec.

L'autre question, en dehors de celle des encadrant-es qu'ils et elles ne se sentent pas mal d'aller au SAM, c'est la même chose au service addictologie, c'est la question collective et individuelle, comment nous pouvons dire à des collègues soit qui vont mal et qui ont besoin de parler, d'aller au SAM, et que quand on fait un vidéo, la cigarette est là, alors qu'avant, l'agent-e fumait moins ? il faut lui dire qu'il y a un service qui peut échanger avec lui ou elle. En tant que mandataires CHSCT, comment nous pouvons être relais partout où nous le pourrions pour faciliter ces situations que vous avez décrites, et que nous sentons aussi de notre côté ?

[Coupure de l'image et du son de la liaison avec Mme la Présidente et Mme Girard]

M. LEROY. (UCP)- Je veux bien reprendre la parole.

M. TCHÉKÉMIAN.- Avant, je voudrais m'assurer d'une chose : nous continuons d'enregistrer ?

M. FISZKA.- Oui, tout va bien.

M. LEROY. (UCP)- Je vais vous parler de deux points concernant le télétravail, le premier point que je vous présenterai moi-même et le second pour lequel je laisserai Mme Baron rebondir.

Le premier point, j'ai eu plusieurs retours des services, des mairies, le télétravail a posé un problème de stress et d'inquiétude pour les managers, que ce soient les catégories B ou A, que ce soient les secrétaires administratifs/ives ou les chef-fes de service. C'est très nouveau pour elles et eux et certain-es s'inquiétaient de savoir si les choses n'étaient pas en train de leur filer entre les doigts. Il y avait des pointages sur Chronotime, et ils ou elles se demandaient si les personnes ne cliquaient pas des horaires qu'elles ne faisaient pas.

Pour celles et ceux qui étaient trop inquiet-es ou trop méfiant-es, il y a des gens qui ont subi de la part de leurs responsables hiérarchiques N+1 ou N+2 des contrôles que l'on pourrait assimiler à du *flicage*. Encore une fois, je ne mets pas cela sur le compte d'une mentalité *flicarde* du responsable, mais sur le compte d'une inquiétude face à un fait nouveau, face à des pratiques de management qui sont totalement nouvelles pour celles et ceux qui ne connaissent pas.

Le télétravail nous a emmenés de télé-réunion en télé-machin, et les gens se sont retrouvés beaucoup plus happés, bouffés, en réunion. Il y a eu des extensions d'horaires. Il faut bien que le service tourne, et il y a des gens qui finissaient plus tard, ou qui pointaient mal, oubliaient de pointer. Il y a un effort à faire pour tous les encadrant·es, de quelque niveau que ce soit, qui ne soient pas inquiet·es quand les gens signalent sur Chronotime tel ou tel horaire de télétravail qui peuvent leur paraître plus étendus qu'avant. Et le télétravail étend les horaires, je l'ai vécu dans le poste précédent dans le privé, il n'y a pas de doute à avoir, ce n'est pas normal, mais c'est logique. Il y a peut-être une action envers les encadrant·es pour que le télétravail ne suscite pas chez elles et chez eux cette inquiétude et donc une pression, et une impression d'être *fliqué* chez les encadré·es. Voici pour le premier point sur lequel j'ai pas mal de remontées.

Le deuxième point dont je voulais vous parler pour le télétravail, c'est spécifiquement pour l'état-civil et je vais laisser la parole à Mme Baron qui est une experte en la matière. Dans le cadre du télétravail, il y a des tâches de l'état-civil qui ne sont pas télétravaillables. M. Schirmer, qui précédait Mme Baron au titre de titulaire au CHSCT de la DDCT pour l'UCP, a par deux fois dans des CHSCT précédents posé la demande de mettre en place et de garantir la fiabilité d'une signature électronique pour les agent·es de l'état-civil qui disposent d'une signature électronique spécifique, pour qu'ils et elles puissent le faire chez elles et eux en télétravail, ce qui, techniquement parlant, et en termes de sécurité informatique, de confidentialité, est possible. Je me suis renseigné, j'ai un contact au ministère de la Défense, pour vous dire qu'il y a des choses qui peuvent se faire à distance et qui sont encore plus sensibles que les dossiers de l'état-civil. Mais sur ce point, je laisse la parole à Mme Baron.

M. TCHÉKÉMIAN.- Avant de vous donner la parole, Mme Baron, je précise que le bureau de Mme Girard est reconnecté.

Mme BARON. (UCP)- Je rebondis sur ce que dit mon collègue : on a l'impression qu'il y a des difficultés à accorder cette signature électronique. Lors du premier confinement, le service central de l'état-civil télétravaillait massivement et on a l'impression que les services d'état-civil parisiens ont du mal à télétravailler. On constate aussi certaines disparités selon les mairies et on aurait souhaité avoir des précisions sur ce point.

Mme GIRARD.- Je vais répondre là-dessus. Mais vous n'avez pas entendu mon intervention. Je vais la redire en deux mots. Je disais en réponse à l'intervention sur les addictions que nous avons bien vu dans les réponses des encadrant·es au questionnaire la difficulté à suivre dans leurs équipes des éventuelles évolutions de fragilisation, de désociabilisation ou d'évolution défavorable du moral, de la santé psychique. Il faut que nous mettions en place un accompagnement-formation pour les encadrant·es, pour qu'ils et elles soient particulièrement attentifs/ives à cette question.

Sur l'état-civil, je sais que, techniquement, il y a la possibilité avec la carte signature, avec l'ordinateur portable, aussi bien de se connecter et de faire à distance un certain nombre d'actes en dématérialisé. Nous allons recreuser cela. Je considère, comme vous le dites, Mme Baron, qu'il est sécurisé à partir du moment où il y a la carte signature. Nous allons faire en sorte qu'il y ait une homogénéité qui puisse se pratiquer entre les états-civils. Certains, notamment du fait d'un nombre d'agent·es important en ASA, l'ont déjà mis en place et d'autres non. Mais tout le monde est très preneur de pouvoir avancer sur le caractère télétravaillable de ces postes, de manière à mieux organiser les rotations d'équipe et le travail à distance. On va revoir ça avec le procureur.

Nous ferons cinq minutes de pause, après deux heures de réunion, avant d'aborder le point 5. Y a-t-il d'autres questions ?

M. LEROY. (UCP)- Merci de votre réponse. Je rebondis sur ce que vous venez de dire. Je respecte l'avis du procureur. Ne pourrait-on pas saisir la DAJ qui aura une vision plus transversale et plus vaste ? L'équivalent de la question de la signature à distance en télétravail a été mis en place pour des enjeux plus graves au ministère de la Défense. Si on saisit la DAJ, elle pourrait peut-être comparer avec d'autres ministères et pourrait dire ce qu'il est possible de faire.

Mme GIRARD.- M. Leroy, c'est une bonne suggestion. Nous allons regarder. Il faut pouvoir donner des instructions claires au service.

M. LEROY. (UCP)- Nous ne sommes pas là pour discuter des pratiques du ministère de la Défense, même si je les connais assez bien. Je peux vous citer 3 ou 4 exemples, où, dans le cadre du télétravail, avec des signatures électroniques ou des cartes fiabilisées, vous pouvez piloter un drone et on vous envoie un missile d'une capacité et avec un enjeu autrement majeur qu'une pièce de l'état-civil, même si je reconnais l'importance fondamentale du rôle de l'état-civil qui est quand même une fonction régaliennne prioritaire.

Mme la PRÉSIDENTE.- Bien reçu. Nous allons engager la démarche du côté de la DAJ.

Mme ALBERT. (CGT)- On avait nos collègues du SAM et du service addictologie. C'était des éléments de réponse à mes questions. Mme Girard, quand vous dites que les encadrant-es ont évoqué des situations de comment accompagner des collègues en difficulté. Vous parlez de formation. Je ne pense pas, pour en avoir discuté avec certain-es responsables d'équipe, que leurs attentes, ce sont des formations de management avec des spécialistes sur comment aujourd'hui gérer le télétravail. Ce sont des éléments de compréhension que peuvent apporter des personnes du SAM, pour échanger, un peu de la supervision. Je me demande si ce n'est pas cela qu'il leur faut parfois pour échanger dans un cadre de confiance et d'analyse sur ce qui se passe dans leurs équipes, pour être mieux armé-es pour accompagner les équipes dont ils et elles ont la charge.

Nous en parlerons dans le plan de prévention, mais peut-être que le SAM peut intervenir là-dessus : comment donner envie à des responsables de services, d'équipe, quand ils ou elles n'y arrivent pas, d'oser s'appuyer sur elles et eux ? J'ai posé une question sur l'addictologie. Vous avez présenté la démarche. Vous n'avez pas pu présenter la cartographie, le déploiement du télétravail et le focus group. Je vois qu'il y aurait un focus group sur télétravail et RPS. Ce serait peut-être là-dedans que nous pourrions le travailler, élaborer des conseils destinés aux chef-fes de service en déclinaison, pourquoi pas. Et en même temps, il ne faut pas déconnecter les RPS des deux autres groupes focus. Quand nous lisons votre document, on dirait qu'il y a une page qui a sauté, on voit votre démarche, mais suite à cette démarche, on ne voit pas pour quoi faire : des recommandations, des enseignements... Ce n'est pas explicite. J'ai besoin d'en savoir plus. Je reviens au document. J'ai des questions pour les collègues qui sont encore là et sur le document.

Mme GIRARD.- Avant de donner la parole à Mme Arnould, sur le sujet de la formation, de l'accompagnement des encadrant-es, je partage votre avis. Cela doit prendre des formes multiples, et je rappelle que nous avons au sein de la Direction une *coach* accompagnatrice de l'ensemble de la Direction. Nous venons de renvoyer une offre de services aux encadrant-es, et notamment pour les inviter à des groupes, ce qu'on appelle des groupes de

co-développement, où, en toute confidentialité, entre pairs, ils et elles peuvent avoir la capacité d'échanger, de faire part de leurs difficultés, de voir comment les résoudre ensemble, de se partager de bonnes pratiques. Ces groupes sont extrêmement appréciés. Quand je dis « formation », c'est aussi à ce type d'outils que je pense. Ce sont de vrais outils d'appui pour les encadrant-es.

Je vais laisser Mme Arnould compléter pour les autres questions et Mme Hickel reviendra sur les groupes. L'objectif du questionnaire, qui est un apport, et après du travail du focus group, dans le cadre de l'accord global qui va être conclu au niveau de la Ville sur le télétravail, il faut que nous ayons travaillé au sein de la DDCT sur le télétravail, les postes télétravaillables, la manière dont nous voulons nous organiser pour télétravailler, dans le respect du cadre global qui sera fixé, en l'adaptant à nos spécificités, à nos besoins en termes d'accompagnement, de prévention. L'objectif, c'est que nous dessinions ce télétravail post-crise sanitaire et, nous l'avons dit tout à l'heure, au fur et à mesure, en mettant en place tout ce qui peut permettre d'améliorer l'exercice du télétravail en crise sanitaire, mais celui-ci est différent dans la mesure où il ne repose pas sur le volontariat des personnes. Mme Arnould pour compléter, et Mme Bonvarlet souhaitait prendre la parole.

Mme ARNOULD. (SAM)- Pour répondre à Mme Albert pour les encadrant-es, ils et elles peuvent nous contacter pour faire état de leur équipe qu'ils ou elles jugent en difficulté. Mais ce que nous constatons, c'est aussi des encadrant-es qui nous appellent pour faire part de leurs propres difficultés. La crise sanitaire a eu un impact très important dans l'organisation des collectifs de travail, avec le confinement et le déconfinement. Au départ, c'était pratiquement un fonctionnement semaine par semaine. Il y a eu la gestion et l'organisation de la mise en activité parfois découpée entre le présentiel et le distanciel qui a pu être difficile à vivre pour les encadrant-es. S'interroger sur le mal-être de son équipe, c'est déjà observer que les collectifs peuvent être en difficulté et ce n'est pas toujours simple pour les encadrant-es aujourd'hui. Nous constatons qu'ils ou elles sont beaucoup dans l'action, ont beaucoup de mal à se poser pour comprendre ce qui se passe, étant potentiellement en difficulté. Ils et elles s'en saisissent, mais peut-être, à notre grande surprise, s'en sont saisi-es beaucoup plus, puisque nous étions en situation de télétravail.

Le SAM appelle par téléphone les agent-es, puisque le service est fermé au public en raison de la crise sanitaire. Certain-es encadrant-es nous ont appelé-es, et constatent à leur niveau une forme de management, globalement avec beaucoup d'agacement. À leur niveau, et je parle peut-être des encadrant-es intermédiaires, qui reçoivent des directives descendantes toujours très "agréables" à accueillir, et qui nous ont beaucoup contacté-es pour faire état de ces difficultés. Il y a celles et ceux qui constatent que leur collectif est en difficulté et qui nous appellent pour voir comment les accompagner, et il y a celles ou ceux qui appellent pour eux-mêmes ou elles-mêmes et qui ne sont pas encore en capacité de constater que leur collectif est en souffrance. C'est pour cela qu'il y a souvent des temporalités.

La difficulté aujourd'hui, c'est que nous sommes en pleine crise. De ce fait, on est toujours à travailler dans l'urgence et nous ne parvenons pas toujours à nous poser pour essayer de comprendre ce qui se passe. Les préconisations qui doivent être complètement différentes d'une formation de management, qui est davantage pour parler de ce qui se passe dans leur activité professionnelle, leur retour d'expérience, de ce qu'ils et elles vivent, mais je pense, comme Mme Albert le suggérait, c'est aussi un espace d'échanges avec leur collectif de travail. Puisque chacun-e est embarqué-e dans la même situation et chacun-e peut dire quelque chose de son organisation. Voilà pour les pistes pour l'encadrement.

Je ne sais pas à quoi correspondent vos focus groups, mais il serait intéressant qu'ils puissent être mis au travail sur l'impact de la situation sur l'organisation du travail, car cela la désorganise, il a fallu être inventif et beaucoup ont donné beaucoup d'énergie et beaucoup d'encadrant-es ont eu une activité explosive. Ils et elles ont travaillé encore plus dans cette période. Ce sont des points de vigilance sur la situation.

Je sais que votre temps est compté, mais je voudrais laisser M. Garault répondre à votre question pour savoir comment aider ou accompagner les agent-es qui rencontrent des difficultés autour de l'addiction. Nous avons organisé des téléconsultations du point de vue clinique. C'est le conseiller en addictologie ou même le psychologue qui peuvent le proposer aux agent-es qui ont besoin d'un cadre. Par téléphone, bien souvent, il n'y a pas le visuel qui permet de contenir, donc on fait une phase de proposition aux agent-es qui ont besoin de contenance, d'avoir des échanges en téléconsultation. M. Garault, je vous laisse terminer.

M. GARAULT. (SAM)- Vous touchez à un point essentiel de l'addictologie, c'est la prévention. Et en ce moment, il est vrai que nous ne travaillons plus de la même manière. Nous avons dispensé beaucoup de formations, de sensibilisations auprès de managers de diverses Directions, et c'est aussi cet espace de parole qui permet de créer du lien. Les managers nous appellent plus facilement, puisque nous nous connaissons, en tout cas, nous avons appris à nous connaître, chose qui n'existe plus aujourd'hui.

Il faut parfois se réinventer, communiquer et à ce titre, nous avons mis en place au SAM une newsletter qui devrait être bientôt diffusée à l'ensemble des BPRP dès qu'elle sera validée par notre Direction. Une chose qui est importante en addictologie, c'est réellement la communication. Comme le disait Mme Albert, quand nous constatons qu'un-e collègue a un comportement différent ou qu'il va mal, il faut lui exprimer qu'un service existe, et c'est déjà faire une démarche. On dit souvent en addictologie que le silence tue plus que le produit lui-même. C'est parce qu'on n'ose pas pour plein de raisons que les personnes sombrent peu à peu. Nous pouvons réfléchir avec le BPRP et l'ensemble des organisations syndicales pour voir comment nous pouvons simplifier la communication et peut-être former, sensibiliser les personnes qui en auraient besoin dans la Direction. Il y a un réel besoin, mais il y a déjà des outils en place, essayez juste de les adapter à vos besoins et à vos réalités de terrain.

Mme GIRARD.- C'est bien noté. Je vois que la SDR et le BPRP prennent activement des notes pour répondre et utiliser ces possibilités que vous leur offrez. Mme Bonvarlet, c'est à vous.

Mme BONVARLET. (CGT)- Je souhaitais revenir sur ce qui a été évoqué lors du CHSCT du 6 novembre dernier, page 15 du PV concernant les risques de RPS, notamment la possibilité de temps d'échange pour les téléconseiller-es du 39.75 en vidéo et sur les temps de travail. Cela semblait avoir été acté et envisagé, comme cet instant convivial qui nous a été proposé le 15 janvier dernier, mais malheureusement annulé du fait de l'actualité chargée par la mise en place des vaccinations à Paris, avec toute l'ampleur et le fiasco du début que l'on connaît.

Depuis, une cellule dédiée a été mise en place pour alléger notre tâche au quotidien, donc cela va dans le bon sens même si mettre des agent-es néophytes en première ligne sur ce type d'appel est discutable, mais cela a le mérite d'exister. De plus, des groupes de paroles et d'échanges sur le contenu des appels quotidiens ont été actés et effectifs depuis le 9 février. Toutefois, depuis le 15 janvier, plus aucune proposition de moments d'échanges, que nous souhaitons sur un autre format, qui ne consisterait pas en une réunion d'équipe comme cela a pu être proposé, mais sur l'inscription de volontaires qui en éprouveraient le besoin,

puisque tous les collègues ne sont pas forcément demandeurs/euses et pas forcément en présence de la hiérarchie.

Imaginez, cela fait un an que nous n'avons pas parlé avec les collègues. Cela fait longtemps que nous n'avons plus de petits messages d'encouragement pour la semaine de la part de la hiérarchie, hormis le rapport mensuel d'activité du centre de contact. Au CHSCT de mai dernier, j'étais pourtant la première à saluer tout ce qui avait été mis en place par l'équipe de Rachel Bousquet, cheffe du SRU, dont il est compliqué de parler ici en son absence. Nous sommes tout à fait conscient·es que chacun·e a pu être impacté·e par la crise sanitaire, et aussi l'encadrement par son investissement dans la cellule de crise, mais vous comprendrez qu'il devient urgent d'échanger pour des agent·es en télétravail à 100% depuis un an, en plus des appels difficiles à gérer.

Les usager·es subissent la pandémie, les nouvelles mesures qu'ils et elles jugent injustes, comme la nouvelle politique de stationnement pour les handicapé·es, et la dématérialisation toujours croissante mise en place par l'exécutif parisien. C'était pour faire un point sur le ressenti du télétravail à 100 %, un an après, au centre d'appels. Merci.

Mme GIRARD.- Merci pour ce témoignage. Après avoir transmis des messages de remerciements aux équipes, de ma part ou de la part de la Secrétaire Générale, je doute que vous n'ayez reçu aucun message et comme vous le dites, Mme Bousquet n'étant pas là, nous verrons avec elle. Les temps prévus ont dû être annulés avec la vague de vaccinations qui est arrivée. J'espère que la situation va se stabiliser au fur et à mesure et que ces temps pourront être reprogrammés. Vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a une encadrante de l'équipe en congé maladie, ce qui complique la gestion de l'équipe. J'en toucherai un mot à Mme Bousquet. C'est à vous, Mme Albert.

Mme ALBERT. (CGT)- Comme vous le dites, et peut-être nous reverrons dans le plan de prévention, je ne sais pas si nos collègues restent là, mais sur le plan de prévention qui est proposé à la DDCT, voir comment on intègre les questions RPS et addictologie, et autres remarques, je vois ce que vous décrivez de la part d'encadrant·es qui, face à une situation compliquée pour elles et eux et leur équipe, vont être beaucoup dans l'opérationnel. Le télétravail y participe. Nous sommes de plus en plus dans le faire, et faire court. La question de la réflexion, de se poser, disparaît, car nous sommes moins les un·es avec les autres. Tout le travail informel dont vous avez parlé, qui parle des métiers en tant que tels. Cette question, j'aimerais bien savoir au sein de la DDCT, si vous souhaitez, Mme Girard, l'intégrer, ou le BPRP, la question de l'impact de la pandémie dans notre travail. Nous avons besoin d'en parler avec des personnes qui soient des psychologues, qui savent parler de cela, de l'organisation du travail, du travail en tant que tel, de ce que cela a pu impacter. En termes de prévention, très concrètement, dans le service où je travaille, comment peut-on proposer cela ? Nous allons proposer cela au responsable de service en disant : « *On pense que c'est important d'en parler et ça fait un an qu'on travaille en mode dégradé, donc on a besoin d'en parler et de voir comment les un·es et les autres ont trouvé des ressources, où il y a eu des crises.* » Je pense vraiment qu'il faut voir comment mobiliser le SAM. Je ne sais pas si vous avez augmenté en effectif, mais le mobiliser sur des situations très concrètes dans les services, il y en a grandement besoin.

Mme GIRARD.- Le fait d'organiser ces temps de partage, d'échanges, de retour d'expérience des un·es et des autres par rapport au vécu de cette crise sanitaire pendant un an, c'est quelque chose de clé sur laquelle nous pouvons travailler. Il n'y a pas forcément

systématiquement besoin du SAM, et le SAM ne pourra pas être systématiquement mobilisé, à voir aussi pour identifier des collectifs plus dysfonctionnants que d'autres pour prioriser des actions et des interventions comme vous le disiez tout à l'heure, le fait aussi, à travers ces groupes de travail, d'aborder un certain nombre de sujets. Mme Hickel, vous voulez dire un mot sur ces groupes ?

Mme HICKEL.- M. Gillet complétera, car il est aussi à la manœuvre. On vous en avait déjà parlé un peu lors de la commission. Nous avons détaillé pour l'occasion du CHSCT les types de groupes de travail que nous envisageons : le premier, sur les postes potentiellement télétravaillables, nous en avons une connaissance assez avancée du fait de la crise et du télétravail forcé, néanmoins, l'idée c'est d'essayer de voir dans quelle mesure nous pouvons élargir le champ des missions télétravaillables. Nous avons évoqué le sujet, sur le sujet état-civil, par exemple. Cela paraît nécessaire.

Le deuxième type de groupe, c'est pour avoir une démarche davantage par type de service, car nous savons bien qu'envisager le télétravail dans des services ressources qui sont plus facilement télétravaillables par rapport aux services ouverts à la population, comme les mairies d'arrondissement, les MVAC, les EDL, c'est affiner avec une approche par service, notamment sous l'angle des modes d'organisation de travail qui peuvent être nécessaires, par exemple des roulements, car nous nous projetons dans le cadre d'un télétravail pérenne, volontaire, de la part des agent-es, limiter dans la semaine, de 1 à 3 jours, d'après les dernières nouvelles des instances centrales. Cela suppose d'assurer des permanences, parfois, de présentiel.

L'idée, c'est d'essayer d'avoir une approche par grands types de services, de façon à veiller à une certaine homogénéité de la réflexion entre différentes mairies, différentes MVAC, EDL, ou services centraux.

Le troisième groupe de travail, focus group, c'est le déploiement du télétravail et RPS. Nous avons mis l'accent sur cet aspect-là du sujet. Il y a d'autres types de besoins d'accompagnement, par exemple, des formations plus techniques, au bon usage des outils qui sont indispensables. Mais ce n'est pas la peine d'y passer du temps en groupe d'échanges, il faut qu'on y travaille. Nous en reparlerons, mais ce n'est pas la chose la plus compliquée, comme vous le disiez tout à l'heure.

La prévention des risques psychosociaux pour les agent-es, pour les encadrant-es. Nous avons vu que les encadrant-es se questionnent sur la façon dont ils et elles arrivent, peut-être pas beaucoup, à percevoir le mal-être des agent-es en télétravail, et cela les interroge. Il doit y avoir des éléments pour pouvoir être plus actif sur cet aspect-là qui est important. Ce sont ces questions que nous voudrions voir plus précisément dans ce groupe, afin de déterminer des groupes d'échanges de pratiques, des formations, certainement, au départ, si Mme Arnould et son équipe peuvent se rendre disponibles, peut-être nous donner des pistes pour mener cette réflexion et déboucher surtout sur des éléments, des outils pratiques, des fiches-conseils, des points d'attention. C'est vraiment à déterminer, parce que cela n'existe pas forcément aujourd'hui, de la même manière pour l'encadrant-e, à animer une équipe qui est à la fois en présentiel, et en distanciel. C'est quand même répondre à des situations d'encadrement nouvelles, apprises un peu sur le tas, mais qui doivent pouvoir s'améliorer. C'est la construction de ces groupes et cette structuration, nous voulons vous les proposer aujourd'hui pour avoir des premières réactions, mais c'est vrai que la séance du 6 avril est aussi dédiée pour échanger avec vous sur cette organisation des groupes.

Mme GIRARD.- Mme Albert, vous voulez reprendre la parole ?

Mme ALBERT. (CGT)- Suite à cette intervention, nous vous ré-exprimons l'inquiétude que nous avons, de se diriger vers la manière dont la Ville de Paris promeut un service public dématérialisé. Vous êtes en phase avec le gouvernement là-dessus, vu que c'est la dématérialisation du service public pour 2022. C'est dommage, car cela produit beaucoup d'exclusion des usager·s. Par ailleurs, cela produit, vu les analyses que nous avons sur les premières remontées du télétravail, la perte du collectif et dans le service public et pour le travail, nous pensons que c'est ... grave.

Il y a une analyse qui vient de sortir, que je vous conseille de lire, qui n'est pas faite par des gauchistes, mais par Mme Olga Trostianski, sur l'impact de la crise sanitaire, les inégalités de genre. Il y a un certain nombre de propositions qui sont faites au niveau du CESE sur l'analyse des impacts de la crise en matière de genre, notamment sur le télétravail et l'articulation des temps de vie, il y a une demande de poser une attention particulière à l'impact du télétravail pour les femmes dans tous les lieux de travail. Toute décision sur les conditions de son organisation doit être précédée d'une analyse d'impact genrée. Nous savons, c'est ce qui est dit par la Mairie de Paris, l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes, donc nous sommes tout à fait preneurs/euses, dans le cadre des commissions qui vont être tenues, de ce type d'analyse.

Nous avons aussi des personnes compétentes en la matière au sein de la DRH, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, mais nous pouvons aussi nous associer, et nous proposons que le BPRP puisse associer l'ANACT, qui a donné des éléments pour avoir une analyse interne d'impact de genres et comment faire de la prévention pour ne pas renforcer les inégalités, y compris en termes de santé au travail, entre les femmes et les hommes, en lien avec le télétravail.

Je fais vite, parce que cela fait deux heures que nous travaillons tous/tes ensemble et que nous commençons à être fatigué·es. Je vous remercie pour le temps que nous avons eu pour échanger. Vu la situation, c'est précieux. Nous faisons cette demande qui fait partie des recommandations qui sont faites aujourd'hui en la matière. Merci.

Mme GIRARD.- Je voulais réagir à deux choses. Sur la deuxième partie de votre intervention, je partage cette volonté d'analyser et de réfléchir aux mesures sous l'angle du renforcement de l'égalité femmes et hommes, sur l'attention particulière apportée sur l'impact que peuvent avoir les décisions sur les femmes. Nous regarderons finement dans le détail les écarts dans les questionnaires télétravail qui sont remontés. Il n'y en a pas tellement, a priori entre les avantages et les inconvénients dans le télétravail, mais nous verrons cela avec vous.

Sur la première partie de votre intervention, c'est elle qui m'a fait réagir, vous ne pouvez pas dire que la Ville va vers une numérisation, dématérialisation intégrale. C'est totalement faux. Nous maintenons justement toutes les activités de guichet. La Ville fait en sorte de toujours rester sur du multicanal entre le téléphone, l'accueil physique, les services numériques. Nous mettons en place de la facilitation numérique pour aider celles et ceux qui peuvent aller vers les services numériques à y aller, pour permettre de garder tout le temps, que ce soit au niveau téléphone ou au niveau guichet, pour des personnes qui ne peuvent pas aller vers le numérique. Vous ne pouvez pas dire que, comme l'État, la Ville fait le choix de la numérisation totale. Je ne pouvais pas vous laisser dire ça. Nous avons toujours prôné une approche multicanale. Là où vous avez raison, c'est que l'État arrête de faire ce multicanal

beaucoup, mais ce n'est pas le cas de la Ville. Je ne peux pas vous laisser dire cela. C'est juste là-dessus que je réagis un peu vivement.

Je vous propose de prendre cinq minutes de pause avant de passer au sujet suivant.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je ne vais pas rallonger ce débat, mais je l'ai trouvé très riche. Cela va permettre de faire émerger quelques pistes de travail, de répondre à des questions. Je pense que ce dialogue est très important. Je veux juste vous donner une petite information. Vous le savez peut-être déjà, mais depuis très peu, l'Assurance-Maladie commence à rembourser des consultations psychologiques. C'est encore très timide, c'est 4 consultations avec la CPAM, et il y a une convention avec les mutuelles. N'hésitez pas à faire passer cette information à vos collègues, ne serait-ce que vu le prix des consultations, cela fait déjà un peu d'air, 4 consultations, quand on est en difficulté. Je pense que nous allons pouvoir prendre ces cinq minutes de pause pour attaquer le point suivant sur la territorialisation.

[Interruption de séance durant quelques minutes]

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous propose de passer au point 5, qui concerne la territorialisation des politiques municipales parisiennes. Pour entrer dans le vif du sujet rapidement, je vais donner tout de suite la parole à Mme Girard pour vous présenter l'avancement des travaux en cours sur ce point, et apporter des réponses aux questions complémentaires que vous nous avez transmises par l'intermédiaire de votre secrétaire, Mme Bonvarlet.

5. La territorialisation des politiques municipales parisiennes : point d'étape

Mme GIRARD.- On s'était dit que nous ferions dans cette instance un point précis sur la territorialisation. Nous avons eu l'occasion au comité technique de regarder la fiche métier sur le DGA espace public qui avait été travaillée avec les DGSE, la DRH, les équipes au central. Nous avons fait un comité de concertation ensemble et évoqué tous les sujets. Un autre est programmé le 12 avril et un comité de suivi des réformes au niveau des organisations syndicales au niveau central le 7 avril, de mémoire.

Juste pour vous dire rapidement les choses qui ont évolué depuis la dernière fois, il y a d'abord beaucoup de travaux en cours avec des Directions qui ont encore à imaginer leur dématérialisation, donc nous les voyons régulièrement pour travailler avec elles. Il y a un travail en cours sur l'espace public avec la DPE. Il va y avoir une nouvelle vague de réunions des groupes de travail thématiques, qu'on vous avait déjà présentés, dans le mois qui vient, pour refaire un état d'avancement, et avancer concrètement sur un certain nombre de sujets.

Dans les grandes évolutions, suite à notre CT, les mairies d'arrondissement, les Directions générales des services, ont commencé à publier les fiches de postes de DGA espace public qui avaient été créées au BP 21. Il doit y en avoir déjà 3 ou 4. Elles travaillent sur leur fiche de poste et il y en a 2 qui ont déjà publié leur fiche de poste et 3 dont la publication est en cours. Les autres y travaillent. Nous allons avoir l'arrivée de ces DGA espace public, les premiers avant l'été.

Pour répondre à une de vos questions sur le nombre de DGA dans chaque mairie, ce n'est pas le même nombre dans chacune des mairies, car selon la taille et l'organisation qu'elles ont adoptée, elles en ont actuellement un ou deux, donc il y aura des DGA espace public en plus ; on pourra faire un bilan une fois cette vague de recrutement terminée. Le groupe de

travail qui s'est réuni est le groupe de travail 4 sur les sujets DDCT, Vie associative, Participation citoyenne et Politique de la ville. Les travaux sont en cours sur le changement de rattachement des directeurs du Développement de la Vie Associative et Citoyenne. Cela fera l'objet d'un changement de structure pour la DDCT et cela fera l'objet d'un passage au CT avant l'été. Il n'y a pas de changement de missions, les fiches de poste n'évoluent pas. Il va y avoir un transfert hiérarchique, cela changera pour le directeur/trice de DVAC. Les équipes en dessous restent rattachées comme elles le sont dans la même ligne hiérarchique. Ce sont les N+2 ou 3 qui changent.

Nous allons maintenant entamer un travail arrondissement par arrondissement avec chaque mairie pour bien voir le positionnement de ce directeur/trice, le positionnement hiérarchique, géographique. Vous vous inquiétez sur le fait qu'il ou elle reste ou pas dans les MVAC. Il faudra que l'on refasse un point particulier sur ce sujet quand nous aurons fini le tour des arrondissements, sans doute en avril/mai.

Vous avez posé la question sur l'articulation fonctionnelle entre les EDLI et les équipes de coordonnateurs/trices des conseils de quartier, avec deux situations clairement différentes, mais Mme la Présidente, qui suit particulièrement la Politique de la ville, reviendra dessus, avec le fait qu'aujourd'hui les CCQ sont déjà au sein de la direction générale des services et, là aussi, tout comme pour le ou la cadre technique, il y a des positionnements différents dans chaque mairie d'arrondissement. Le positionnement habituel des CCQ sera de se retrouver dans ce pôle de Vie Associative et Citoyenne. Nous verrons ensuite exactement arrondissement par arrondissement leur rattachement hiérarchique précis, le principe étant un rattachement au directeur/trice de DVAC. Pour les EDL qui travaillent au quotidien avec les mairies d'arrondissement, l'idée est de maintenir, comme avec les services déconcentrés, les autres Directions, ce lien fonctionnel fort faisant du ou de la maire d'arrondissement le ou la pilote territorial de la mise en œuvre des politiques publiques, mais avec maintien d'un rattachement hiérarchique des EDL au niveau central, au Service Politique de la ville, avec une animation centralisée, avec, comme vous le savez, des chef-fes de projet d'équipe, des chef-fes de projet thématique. D'où l'importance d'avoir une politique unifiée sur ces quartiers particuliers qui ne représentent jamais la totalité d'un arrondissement.

Voilà ce que je pouvais vous donner comme éléments, sachant que nous nous reverrons en avril. Mme la Présidente, est-ce que vous voulez compléter ?

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vais ajouter deux mots. Merci, Mme Girard, vous avez très bien décrit la philosophie côté Politique de la ville. Nous sommes sur un principe d'équité au sein de la Politique de la ville et sur des services qui sont déjà territorialisés avec des instructions, des CLAP en arrondissement pour instruire les dossiers dans le cadre de l'appel à projets, et un avis, une validation de l'adjoint d'arrondissement et une remontée au niveau central. Nous sommes déjà dans ce fonctionnement à double entrée entre le lien hiérarchique et fonctionnel. L'objectif est de renforcer la coordination fonctionnelle sur le terrain, avec les équipes des MVAC et de démocratie locale. Cela se fait déjà dans certains arrondissements. Je pense que c'est très utile, parce que l'on voit que les enjeux de participation citoyenne entre les quartiers populaires et les autres quartiers, il y a toujours besoin d'avoir des dispositifs d'« aller vers » dans les quartiers populaires plus importants, et nous allons continuer. Voilà un peu pour le principe. Cela avance, et nous referons un point régulièrement pour vous faire parvenir les différents éléments qui sont actés et validés.

Mme GIRARD.- Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a des questions ? Est-ce que M. Tchékémian voulait compléter ? Est-ce que vous avez des questions sur ce sujet, sachant que nous nous revoyons mi-avril ?

M. LEROY. (UCP)- Excusez-moi. Je regarde la page 113 du document du CHSCT, la méthodologie de travail proposée pour la suite des travaux. Cela nous paraît effectivement une bonne méthode à mettre en œuvre, mais je voudrais juste rajouter un petit point, et ce n'est pas pour prêcher pour ma paroisse, comme on dit, surtout si je respecte le principe de laïcité. Il existe au sein de la DDCT plus précisément de la SDR, et très exactement au sein du Bureau des Budgets et des Achats, une section de conseil et appui aux services opérationnels des mairies et des Directions opérationnelles. Vous avez par exemple vu passer récemment, Mme Girard, plusieurs notes concernant la mise à jour de l'inventaire des équipements de proximité pour 2022, qui fait partie d'une des multiples activités qui sont les nôtres. Nous sommes constamment en lien avec les services des mairies, d'une part, et très souvent, avec les services des Directions opérationnelles qui sont en lien avec les mairies. Je me demandais s'il ne serait pas judicieux d'associer cette équipe à certaines réunions, car l'intérêt, c'est que, d'une part, nous avons une vision transversale des mairies et, d'autre part, nous avons une vision transversale des Directions, car nous travaillons constamment en lien avec toutes.

Mme GIRARD.- Tout à fait. Sachez qu'il y a un groupe de travail sur tous les sujets budgétaires qui s'est réuni plusieurs fois, piloté par Paul Simondon, avec les maires d'arrondissement ou leurs représentant-es, mais aussi beaucoup de réunions techniques entre la DDCT et la DFA. Bien évidemment votre équipe était associée à ces travaux, avec votre responsable Éric Douet, avec la préoccupation là aussi de trouver des évolutions intéressantes en termes de suivi et de pilotage pour les maires d'arrondissement.

M. LEROY. (UCP)- Il ne s'agit pas uniquement de budget. À mon avis, il y a une extension de notre rapport possible.

Mme GIRARD.- C'est bien noté. Merci beaucoup.

M. LEROY. (UCP)- Le budget et les procédures budgétaires, les délibérations sont, et c'est normal, pilotées et animées par la DFA. Nous avons une vision transversale de beaucoup d'autres processus, voire des points sensibles locaux qui sortent du budget. Nous ne sommes pas une équipe qui travaille uniquement sur les budgets. C'est une vision fautive que beaucoup de gens ont. Il y a aussi du budget, mais Mme Baron pourra vous le dire aussi, puisqu'elle a travaillé en mairie, mon équipe s'occupe, non pas des achats – le domaine de l'équipe de Karine Khimian – mais de tas d'autres choses, donc c'est un spectre beaucoup plus large. Sur ce point-là, si vous le souhaitez, je peux très bien remplacer Éric Douet, comme c'est moi qui pilote ces dossiers, je les ai tous en tête.

Mme GIRARD.- L'équipe projet qu'on a montée avec M. Tchékémian sur ce thème pourra travailler avec vous, si des choses nous ont échappé.

M. LEROY. (UCP)- Avec plaisir.

6. Situation du SEII : organisation, installation

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous propose de passer au point 6 qui concerne la situation du SEII. Ce service a connu des situations complexes depuis quelques années. Une commission d'enquête a été menée et a permis d'identifier des actions concrètes d'évolution. L'une de

ces propositions a été confiée à un cabinet dont le résultat n'a pas répondu à la demande initiale et n'a pas satisfait les membres du service. C'est à l'occasion de ce début d'année qu'une nouvelle organisation a été proposée aux équipes.

Je donne la parole à Mme Girard pour présenter le travail réalisé sur ce point et ensuite je laisserai Mme Mossé compléter ces points. Je vous remercie de vous être jointe à nous pour toutes ces précisions qui vont être utiles.

Mme GIRARD.- Merci, Mme la Présidente. On peut vraiment se féliciter enfin du regroupement des bureaux dédiés aux services qui étaient éparpillés avec une remise en état et un rafraîchissement. Tout cela s'est mis en place après l'expression sous beaucoup de formes d'un grand travail avec l'équipe et je remercie Mme Mossé de l'avoir poursuivi depuis qu'elle est arrivée. L'idée était vraiment de voir, de travailler avec l'équipe, pour affiner au fur et à mesure ce qu'elle souhaitait et ce qu'elle ne souhaitait pas, et d'arriver à cette organisation, structuration du service sur laquelle Mme Mossé pourra vous donner quelques éléments en introduction.

J'aimerais remercier les services, et notamment les membres du CHSCT qui ont suivi et accompagné depuis de nombreuses années ce service, mais aussi le BPRP, le SRH et le SOM qui a aidé pour les travaux, pour que l'on arrive sur une équipe, certes en télétravail, mais qui est dans des locaux regroupés, avec une organisation qui convient et qui permet de mieux fonctionner. Mme Mossé, quelques mots sur l'organisation ?

Mme MOSSE. (SEII)- Tout à fait. Il y a eu un point de constat de départ que cette organisation n'était pas satisfaisante, comme Mme la Présidente l'a rappelé. Il y avait eu quelques interventions sur le service, pas toujours satisfaisantes, mais qui avaient eu le mérite de préciser quels étaient les souhaits de l'équipe. Il y avait une organisation en râteau qui dispersait les forces vives de l'équipe, qui favorisait un cloisonnement, qui pouvait être potentiellement source d'incompréhension ou de risque de vision partielle, avec un travail en silo, parfois des visions qui venaient presque en contradiction, alors que les thématiques étaient connexes, voire transverses. Et donc un risque dans l'activité du service de générer un émiettement de l'attribution des subventions. C'est un état de fait qui avait complexifié le travail d'encadrement du service et qui avait rendu l'appréhension de son activité pas toujours facile pour le reste de la direction et pour les partenaires. Vous avez un organigramme qui illustre quel était le fonctionnement de l'époque, avec la direction du service, l'adjointe, le secrétariat, en ligne, en parallèle cette entité, un morcellement assez grand.

Il se trouve que lorsqu'il a été envisagé de réorganiser les implantations des locaux de la DDCT, il avait été adopté des principes, à savoir, la dotation d'un bureau individuel pour chaque agent.e de catégorie A qui exerce des fonctions d'encadrement, un regroupement des équipes dans une logique de travail fonctionnel, et une rationalisation de l'occupation des locaux. Au regard de ces grands principes, le constat avait été rapidement établi que l'implantation des bureaux du SEII ne convenait pas, avec des bureaux sur-occupés, notamment les bureaux 104,143 et 149, une discontinuité de la disposition de ces bureaux au niveau du 1^{er} étage, avec deux agent.es dans un couloir qui était à l'opposé du service, des bureaux de la DICOM qui s'intercalaient entre les bureaux du SEII et une cheffe de service qui se retrouvait presque reléguée dans un bureau qui était sur le palier de l'escalier de secours. Un schéma a été proposé, visant d'une part, à augmenter un peu l'activité du service, à augmenter la superficie du service, et à rationaliser son implantation et surtout les

rangements, car il y avait au moins cinq armoires qui étaient disposées dans les couloirs, ce qui est en contradiction avec les normes de sécurité incendie.

Nous avons pu récupérer des bureaux côte à côte, regroupés.

Mme GIRARD.- Nous avons le détail.

Mme MOSSE. (SEII)- Les travaux sont presque terminés, il y a eu des rafraîchissements. Il y a eu un regroupement rationnel, avec 3 pôles et un 4^{ème} pôle administratif. 3 pôles thématiques : égalité femmes et hommes, lutte contre les discriminations et droits humains, intégration, et un pôle administratif qui est en soutien, composé d'agent-es, adjoint-es des chargé-es de projets thématiques, qui travaillent et les aident sur l'instruction des demandes de subventions, ce qui est une des très grosses activités du service ; ils et elles les épaulent également dans la construction des projets qu'ils et elles mènent avec d'autres services de la DDCT, d'autres Directions, voire d'autres partenaires externes, de type institutionnel. Je suis prête à répondre aux questions.

Mme GIRARD.- Merci, Mme Mossé. Est-ce qu'il y a des demandes de précisions, d'informations ?

Mme ALBERT. (CGT)- Bonjour, Mme Mossé, nous nous étions vues il y a bien longtemps en CHSCT. J'aurais des éléments qui peuvent permettre de tirer des enseignements pour la suite. Des éléments positifs aussi. Nous n'avons pas la même analyse. Vous dites que le cabinet a mal fait son boulot, mais la question est pourquoi ? Et nous pensons que l'employeuse a une bonne responsabilité là-dedans. De manière très concrète, quand vous avez décidé de prendre le cabinet, vu que vous décidez souvent seul-es de prendre des cabinets, en disant que vous faites plus attention à l'efficacité des cabinets, car vous faites attention au financement de ces cabinets, mais la plupart du temps, quand vous prenez des cabinets seul-es sans vous associer les compétences des mandaté-es CHSCT, cela ne donne pas le même travail. Nous vous faisons souvent des propositions que vous refusez. C'est très dommage. J'espère qu'un jour, vous vous appuyerez davantage sur nous là-dessus. Il y aurait moins de temps et d'argent perdus.

Les collègues du service l'avaient rappelé, vous n'avez pas donné l'entièreté de l'enquête CHSCT que nous avons réalisée à plusieurs mains. Cela représente quand même des heures de travail de la part du BPRP, de la part d'un autre responsable de l'administration de la DDCT, de moi-même, sur mon temps de travail, sur mon temps collectif au sein d'une équipe et je trouve que c'est le minimum, que ce travail aurait dû être rendu le plus vite possible dans sa totalité, ainsi que de demander au cabinet d'appeler les personnes qui ont fait, comme moi, en tant que mandaté-es CHSCT, et ce n'est pas moi, Catherine Albert, mais en tant que mandatée CHSCT, de m'appeler pour que je donne ma lecture de ce que j'avais analysé avec les autres personnes de l'enquête.

En termes d'enseignement, si cela se reproduit, une alerte, et après, une enquête, il faut absolument que, si vous mandatez à nouveau un cabinet, vous vous appuyiez sur nos propositions et que vous vous appuyiez aussi sur nos ressources pour accompagner ce cabinet au mieux.

Il y a trois points que ce cabinet n'a pas pris en compte, qui étaient une des questions d'origine : des questions de management, la manière dont on s'adresse aux collègues en fonction de la répartition des tâches et en fonction d'autres éléments, le rapport aux élu-es et comment l'on peut faire tampon par rapport à une proximité avec les élu-es. Ce sont des

éléments importants qui ont pu être mis de côté et s'il y avait eu un autre accompagnement, cela aurait pu être davantage pris en compte.

On voit aujourd'hui que le départ de l'ancienne cheffe permet un nouveau souffle, et il y avait sûrement une problématique ; on nous dit que cela s'est fait avec beaucoup de départs et c'est dommage. Nous aurions sûrement pu garder les professionnel·les qui avaient une expérience spécifique, mais nous partons avec une nouvelle équipe. Tant mieux pour les nouveaux et les nouvelles qui arrivent, avec un repositionnement. Ce qui nous semble important, et qui a été mis en lumière par l'enquête CHSCT, d'où son utilité quand même, ouf ! vous avez exposé, Mme Mossé, la question des locaux, d'avoir un service administratif, de plus regrouper les thématiques et de ne plus être dans quelque chose individualisant et dans une organisation du travail complètement éclatée. Nous prenons cela de manière positive et tant mieux.

Nous aurions aimé une précision, même si nous l'avons vu dans votre organigramme, êtes-vous toujours à effectif constant ? Avez-vous pu renforcer la question d'administrative ? Vous vous souvenez, il y avait la question de comment bénéficier d'une formation continue sur des sujets qui sont toujours en évolution permanente. Nous sommes sur des politiques publiques très neuves, avec beaucoup de débats politiques et polémiques sur lesquels la Mairie se positionne, ce qui est tout à fait de son droit, mais parfois, il est demandé à des agent·es d'y travailler, mais il peut y avoir des lectures différentes – notamment sur la lutte contre les discriminations – l'analyse de fonctionnaires ou d'agent·es spécialisé·es sur les discriminations sur le plan juridique et l'interprétation politique que va faire la Mairie de Paris de certaines choses à faire sur un quartier. Je ne sais pas si j'ai trop le temps de développer, Mme Mossé doit savoir de quoi je parle, mais c'est une matière qui peut être très polémique, on peut mettre rapidement en difficulté des agent·es qui veulent bien faire leur travail, tout en obéissant aux politiques puisque c'est l'employeur. Mais il faut faire très attention à ce qui peut se jouer là-dedans. Si ce n'est pas très clair, je peux revenir sur des exemples concrets.

Mme GIRARD.- Mme Mossé va répondre. Juste avant, je note le fait qu'il aurait été pertinent de vous entendre aussi lors de la démarche sur le choix du prestataire. Quant au choix du prestataire, c'est le marché de Ville qui nous a conduits à le prendre donc là-dessus, il n'y a pas eu de discussion à avoir. Sur l'organigramme, on vous a donné les éléments dans le document.

J'entends ce que vous dites sur le fait de ne pas mettre d'agent·es en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions. Mme Mossé, si vous voulez compléter sur ces quelques éléments ?

Mme MOSSE. (SEII)- Nous sommes sur des sujets qui sont, comme je le dis fréquemment, des sujets d'accompagnement d'évolutions de société. Forcément, nous sommes confronté·es à des points de vue différents, avec des regards différents ou simplement des appréhensions de la réalité qui ne sont pas toujours les mêmes.

Nous avons pu restaurer le travail en réunion thématique, par pôle, ce qui permet de creuser le sujet, de se documenter. Après, il n'y a pas de recette miracle. Cela veut dire que, parfois, on est amené à revenir vers nos politiques qui sont à l'écoute, on a la chance d'avoir des interlocuteurs/trices très à l'écoute pour dire : *« Oui, il y a telles appréhensions, c'est vrai qu'on subventionne cette association dans tel domaine, mais il faut savoir que du côté de l'autre délégation, on subventionne d'autres types d'associations qui ont une appréhension de cette problématique qui est un peu différente. »* Je sens globalement une écoute pour que

les regards se complètent, ce qui donne un peu d'aisance à l'équipe. On a une possibilité d'expression des difficultés que l'on peut rencontrer à cet égard qui sont déjà importantes.

Je pense que le rôle de la cheffe de service et de son adjointe, est d'aller au-devant des difficultés que cela pourrait poser. Et c'est tout à fait dans notre rôle de transmettre les commandes qui peuvent être faites et de les rediscuter en amont avec les cabinets, si cela peut poser un problème au sein de l'équipe. Je ne dis pas que l'on arrive toujours parfaitement à le faire, mais c'est quelque chose qui est entendu a priori par tout le monde pour fonctionner ainsi. Heureusement, j'ai une hiérarchie qui est très à l'écoute et aidante sur ces thématiques, qui parfois débordent le cadre de la simple DDCT. Quand nous devons travailler sur des thèmes transverses, ce n'est pas toujours la priorité de nos interlocuteurs/trices en interne, donc nous faisons des ajustements. C'est un peu au fil des problèmes tels qu'ils se présentent. Je ne sais pas si j'ai répondu.

Mme GIRARD.- Pour la mobilisation des autres Directions, j'utilise ma fonction parallèle en tant que Secrétaire adjointe pour appuyer le SEII dans cette mobilisation. Avez-vous d'autres demandes d'intervention ?

Mme ALBERT. (CGT)- C'est un peu la première fois que nous entendons une des choses qu'on a demandées, ce retour, ce débat collectif après des commandes politiques. Je trouve cela tout à fait utile. Vous avez matière, grâce à un travail autour de la prévention et de la santé, suite aussi à l'alerte de collègues de travail qui, malheureusement, pour certain-es, ont dû partir de la Ville. Il faut oser dire les choses et témoigner de l'importance en tant qu'agent-e, parfois dire que l'on n'en peut plus et que cela fait mal. C'est important qu'ils et elles le disent, qu'on le prenne en compte sans les stigmatiser, même quand ils ou elles font un droit d'alerte. Tout le monde n'a pas l'histoire de ce droit d'alerte, mais c'est important en termes d'enseignement pour les autres services. Nous allons continuer à suivre pour que les choses avancent au mieux, vu la période.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie, je n'ai pas l'ancienneté que beaucoup ont dans cette instance, mais je comprends que la situation a été difficile et a généré beaucoup de souffrance. Le point positif, c'est que j'ai l'impression que les choses avancent et que l'on retrouve de l'épanouissement au sein du service. Restons vigilant-es sur cette question. C'est la preuve que cette instance permet de faire avancer des sujets, même parfois quand ils sont très compliqués.

Je vous remercie et je vous propose de passer au point 7 qui concerne le rapport de la MISST au sujet de la mairie du 9^{ème} arrondissement. La MISST est intervenue pour effectuer une visite consacrée à la mise en œuvre des mesures sanitaires dans le cadre de l'activité, notamment sur la partie réception du public, et également pour s'assurer de la levée des observations relevées lors de sa précédente visite en 2017.

Je donne d'abord la parole à Mme Girard pour présenter le travail réalisé et ensuite à Mme du Crest, inspectrice à la MISST, qui présentera son rapport, et à Mme Sileny adjointe à la cheffe de bureau du BPRP qui pourra compléter si nécessaire.

7. Le rapport sur la visite de la MISST à la mairie du 9^{ème} arrondissement

Mme GIRARD.- Vous savez que le BPRP accompagne toujours les sites aussi bien dans la préparation que dans le déroulement, puis dans la suite des visites, ce qui permet de traiter

rapidement les éventuelles non-conformités, de les prévenir, d'avoir ce regard attentif sur les différents sites visités. Il y avait un certain nombre d'observations qui concernaient notamment des mesures sanitaires qui ont été traitées très rapidement, avant la production de la réponse. Tout ce qui relevait de la responsabilité de la DDCT a pu être levé au moment de la contre-visite, avec les difficultés que l'on peut avoir dans la mise aux normes des installations électriques, donc un travail en lien avec nos collègues de la DCPA pour réussir à régler ces problématiques.

Je vous laisse, Mme du Crest, développer.

Mme DU CREST. (MISST)- Je suis allée à la mairie du 9^{ème} arrondissement le 15 octobre dernier pour réaliser ce que nous appelons une contre-visite, suite à une première inspection en octobre 2017. Cela faisait trois ans et il était temps d'aller voir sur place ce qui avait été fait, quelles suites avaient été données aux propositions que nous avons formulées dans notre rapport. Cette contre-visite a été l'occasion d'examiner ce qui a été mis en place pour prévenir l'exposition au Sars CoV-2, dans le cadre professionnel. J'en reparlerai dans un deuxième temps.

Sur la contre-visite, notre méthode consiste à regarder ce qui est fait, ce qui n'est pas fait, ce qui est en cours. S'il fallait relever quelques points non faits, je relèverais que les installations de ventilations ne sont pas vérifiées. On peut relativiser un peu les choses, car il s'agit de VMC dans les sanitaires, ce n'est pas sur les postes de travail permanent ; malheureusement, c'est une question qui concerne toute la Ville et pas seulement la DDCT ou la mairie du 9^{ème}. Mais on est sur un point important, car un défaut de ventilation prend quand même une gravité particulière dans le cadre de l'épidémie.

Sur l'installation électrique, on est toujours sur des vérifications incomplètes, car ce n'est pas bien organisé entre les services, la DCPA et les services de la mairie pour accompagner le vérificateur. Tant que l'on n'organise pas cela, cela veut dire que la vérification n'est pas complète et qu'on ne peut pas s'assurer de la sécurité de l'ensemble du système.

Le troisième point que je voudrais relever dans les choses non faites concerne les armoires-vestiaires pour le personnel de la DILT. Cela relève de la DILT, certes ; néanmoins, en matière d'hygiène – et en ce moment c'est important – il est nécessaire que tous les services se mobilisent sur le sujet, particulièrement pour les collègues qui s'occupent de nos locaux et de leur désinfection.

Le quatrième point que je veux relever, c'est le local vestiaire pour les agent-es de DPSP qui ne permet pas de respecter la non-mixité. Le vestiaire est important, car ils et elles ont des tenues de travail conséquentes. Il faut trouver le moyen de les installer plus correctement. La DILT a la responsabilité de trouver le bon matériel et vous, vous avez la responsabilité de leur trouver les bons locaux. Nous n'avons pas avancé sur le sujet. Cela avait déjà été vu en 2017. La pandémie facilite les choses, car avec les jauges, on peut organiser la non-mixité.

Pour l'aspect COVID, cette inspection a été faite le 15 octobre, dans ce qu'on appelait le début de la deuxième vague, mais nous n'étions pas encore dans le deuxième confinement. Le protocole du ministère du Travail qui datait du 29 octobre n'était pas mis en place, même s'il y avait déjà des choses essentielles. Nous étions à l'époque sur la notion de distance d'un mètre et pas encore de mesures spécifiques pour la restauration. Ce que j'ai vu à ce moment-là doit être remis dans le contexte du mois d'octobre. Je développerai un peu par la suite.

Les mesures de prévention de base étaient mises en place. Nous avons des produits actifs contre le virus qui étaient mis à disposition des agent-es, les processus de désinfection semblaient connus des agent-es. Tout le monde portait un masque, nous avons des écrans plexiglas installés aux postes d'accueil et quelques règles d'organisation avec une mise en place concernant la limitation de l'affluence du public. Les mesures de base étaient mises en place et il restait quelques points à conforter, comme la VMC des sanitaires qui ne fonctionnait pas ce jour-là, ce qui est problématique en période d'épidémie.

Deuxièmement, la jauge concernant les locaux collectifs, tels que la cuisine et les vestiaires. La jauge, cela veut dire combien de personnes au maximum ? Ensuite, il faut définir des règles d'utilisation, de distanciation, de désinfection, etc. Ce n'était pas encore mis en place. J'ai un peu insisté également sur le back-office du service d'état-civil qui était une zone de travail un peu à risque de contamination, au sens où c'est un lieu étroit, sans ventilation spécifique, car cela passe par le biais du grand bureau ouvert à côté, avec beaucoup d'équipements mutualisés, les tables, chaises, les ordinateurs, les scanners, les registres et on ne peut pas en permanence désinfecter tout cela. J'ai demandé à ce que soient mis en place des procédés très spécifiques pour l'occupation de cette zone.

Je n'avais pas un regard trop négatif sur le sujet et j'insiste sur le fait que cette analyse qui est daté du mois d'octobre n'est pas forcément valable aujourd'hui. La situation sanitaire depuis cinq mois s'est dégradée et l'épidémie a changé de visage. On a des variants plus contagieux et plus graves. On est obligés de voir les choses différemment. Cela nous amène à regarder deux aspects en particulier, tout d'abord, la densité d'occupation des locaux. Dans des locaux fermés, on peut les occuper dès lors que tout le monde porte un masque, que l'on soit à distance au moins d'un mètre minimum, une bonne ventilation et que l'on procède à une désinfection des mains et des matériels.

Dès lors que l'on a des locaux étroits et mal ventilés, on est en situation à risque. Plus il y a de monde et plus il faut être vigilant. Il faudra ouvrir les fenêtres plus souvent. En période de froid, ce n'est pas chose facile, et il faut porter son masque en permanence. Tout au long d'une journée de travail, ce n'est pas forcément facile. De temps en temps, vous retirez votre masque, pour boire, pour grignoter, pour vous moucher, ce qui n'a rien de blâmable sur le plan moral, mais qui oblige à être plus vigilant. Et le plexiglas ne suffit pas, car le virus se transporte dans les aérosols. C'est le premier aspect : la densité d'occupation des locaux.

Le deuxième aspect sur lequel on a beaucoup évolué, c'est la restauration. Aujourd'hui, les choses sont dites de la manière suivante : il faut maintenir une distance minimale de 2 mètres entre deux personnes qui n'ont pas leur masque. On a modifié les jauges dans les locaux, on peut retirer les chaises, on peut aménager le mobilier différemment. Mais comment faut-il s'organiser pour permettre la pause déjeuner des agent-es ? D'autant plus que ce qui est annoncé au CHSCT central hier, c'est que les restaurants administratifs vont fermer pour le service. Il y aura du *click and collect*, mais vous allez revenir avec votre repas, pour manger sur votre lieu de travail.

Ces deux aspects, la densité d'occupation des locaux et la restauration, amènent nécessairement à questionner l'organisation du travail. Quels sont les horaires des prises de poste ? Quand est-ce que l'on arrive ? Quand est-ce que l'on repart ? Quand est-ce que l'on prend sa pause ? Est-ce que la présence de tout un chacun est indispensable ? J'ai entendu que l'on cherche à rendre le meilleur service public, et c'est tout à l'honneur de l'administration, mais il y a quelque chose de curieux, c'est qu'alors que ces contraintes sont

de plus en plus fortes, depuis cinq mois, nous constatons à la MISST que l'organisation du travail n'a pas changé dans les différents services. La pression sanitaire n'a pas d'autre implication que sur l'organisation des mobiliers. En termes de prévention, on ne voit pas les choses avancer sur les questions plus compliquées, mais qui nous semblent nécessaires. Il y a des endroits que j'ai vus, et c'est peut-être moins le cas à la DDCT que dans d'autres services, mais il y a des endroits où le point critique est atteint. Si nous continuons à fonctionner normalement, on ne pourra pas faire de la prévention digne de ce nom.

Ce que je demande à la DDCT, c'est qu'elle regarde site par site de voir si l'on y arrive ou pas. Si l'on arrive à garder la distance, si l'on arrive à travailler correctement, si l'on arrive à rendre le service public que l'on voudrait sans mettre les agent-es en difficulté. Si vous baissez les jauges et que les gens n'ont pas d'autre endroit pour aller manger, ils vont manger dans leur bureau. Je me permets d'attirer lourdement l'attention de la Direction sur le sujet, car c'est le sujet aujourd'hui qui doit nous préoccuper.

Mme GIRARD.- Merci beaucoup pour cette présentation et vos points d'alerte. Je vous donnerai la parole après, Mme Valadier. Il faut être vigilant à ces temps de pause. Nous l'avons toujours dit. Je ne sais plus si la décision de fermeture des restaurants administratifs est entrée en vigueur. C'est une difficulté, cela a été très apprécié dans le 15^{ème} et le 9^{ème}, quand ils ont rouvert, car cela permettait d'aller se restaurer sur place. Le retour des beaux jours va permettre de profiter des espaces extérieurs qui sont souvent aménagés et qui permettent de se détendre. Là où je vous rejoins, c'est que dans les locaux, quand les locaux le rendent nécessaire, et c'est quasiment tout le temps le cas des locaux sociaux, de convivialité, où l'on mange, il faut réussir à espacer au maximum les temps de prise de pause, pour qu'il n'y ait pas trop de monde.

J'étais la semaine dernière à la mairie Paris Centre où il y a un grand local convivial pour le temps du déjeuner, avec plusieurs aérations, et les distances étaient bien respectées. Il n'y avait que 3 ou 4 personnes sur place, les temps étaient bien décalés. Hier matin, j'étais à la mairie du 9^{ème}, je n'ai pas vu le local social, mais j'ai vu notamment le nouveau service des titres et l'ensemble des bureaux avec justement de fortes aérations. Il y a, notamment dans les bureaux collectifs, notamment sur la partie ESA, beaucoup de télétravail, ce qui simplifie cette organisation. J'ai trouvé qu'il y avait une attention tout à fait respectée par rapport à l'aération qui était très bien intégrée. Mme Valadier souhaite prendre la parole.

Mme VALADIER. (CGT)- Merci, Mme du Crest, pour toutes ces remarques, car cela rejoint ce que nous disions au début du CHSCT, c'est l'inquiétude avec le virus qui se propage de plus en plus et des mesures qui, à notre sens, ne vont pas assez loin.

La question, c'est quand il y a une densité de locaux. Comme vous le disiez, porter le masque toute la journée, c'est très dur pour tout le monde et c'est pénible, ne serait-ce que boire, faire n'importe quoi, dès qu'on l'enlève pour boire, on prend un risque. La question, ce sont les jauges, pour pouvoir respecter ces 2 m. Il y a peut-être des endroits où cela est très bien respecté et d'autres où tout est parfait, mais si on faisait un tour dans tous les lieux de la DDCT, nous verrions que ce n'est pas toujours le cas. Ce n'est pas de la mauvaise volonté ni des agent-es ni de l'encadrement, mais à un moment donné, ce n'est pas possible.

Je vais vous donner un exemple très simple dans ma mairie. Nous avons une salle de convivialité où les gens peuvent déjeuner, salle qui est déjà très petite, on ne doit pas pouvoir y être à plus de 2 ou 3, environ 8 m², donc pas plus de 2. Il n'y a pas de ventilation. Il y a des vitres au-dessus pour avoir de la lumière, mais pas de ventilation. Le seul truc que

l'on peut faire, c'est laisser les portes ouvertes. En termes de risque sanitaire, nous ne sommes pas au top. Sachant que nous sommes nombreux/euses dans une mairie d'arrondissement, c'est un problème. J'entends, on va vers les beaux jours, on va aller manger dehors, mais nous n'avons pas le droit d'être plus de 6, sinon on se fait verbaliser. Mais il y a des jours où il pleut. Qu'est-ce que l'on fait ? On ne rentre pas, on se fait mouiller ? Il y a une réalité au jour le jour que les agent-es vivent. La problématique, c'est que c'est à la Ville d'organiser les choses pour que les agent-es ne soient pas obligé-es, au cas par cas, de prendre sur elles et eux pour agir sur telle ou telle situation de leur travail. Ils et elles sont déjà avec cette contrainte sanitaire en permanence, avec le port du masque, le lavage des mains dans le cadre du travail. Ils et elles doivent faire attention au déjeuner. Cela devient pesant. On ne va pas nous dire qu'il ne faut pas manger ensemble. Nous n'en sommes pas là, mais beaucoup de gens mangent tout seul dans leur bureau quand ils ou elles le peuvent. Et cela peut être une solution, mais il y a de nombreux endroits où ce n'est pas possible. Des choses doivent être mises en place.

Nous prônons une rotation au niveau des services, y compris dans les mairies d'arrondissement, avec la possibilité, pour les agent-es qui ne peuvent pas télétravailler, d'être en ASA. Ou alors, nous fermons les yeux et l'on se dit « *advienne que pourra* ». Quand le virus va circuler et se sera propagé dans tout un bureau et que les agent-es ne pourront plus venir, car ils ou elles seront cas contact, cela ne va pas forcément avoir une bonne implication sur la réalité.

Je prends l'exemple des écoles. À force de vouloir faire des protocoles qui ne sont pas forcément gérables, les cas se multiplient et l'on se retrouve avec des écoles et des collèges fermés. Soit nous essayons de faire quelque chose de très restreint qui permet de maintenir un service public de qualité, avec justement une possibilité pour les agent-es de ne pas être contaminé-es, ou alors, nous continuons à vouloir, à tout va, ouvrir *open bar*, et nous prendrons des risques. Notre position est très claire, nous l'avons déjà évoquée.

Je voulais revenir sur ce que vous pointez du doigt, Mme du Crest, sur les problématiques que l'on voit à la mairie du 9^{ème}. Vous vous doutez bien que l'on peut élargir à différentes mairies d'arrondissements, voire à toutes. C'est bien que vous ayez choisi un site à la DDCT. Nous espérons qu'il y aura d'autres visites de la MISST dans d'autres endroits de notre Direction. Nous savons que vous n'êtes pas nombreux/ses et que votre temps est bien utilisé. Nous avons quand même des problématiques pour la ventilation. Vous souligniez les vérifications. On peut relativiser en disant que c'est partout pareil, mais on trouve cela grave. La Ville doit se doter de moyens pour que cela n'arrive pas. La ventilation est essentielle, surtout par les temps qui courent, et cela ne se retrouve pas que dans les WC.

Pour les vérifications électriques, j'ai une question concrète. Nous nous retrouvons dans des situations où les prestataires viennent comme ils veulent, même si nous avons beau essayer d'instaurer des règles, mais très concrètement, qui est à même de pouvoir accompagner le prestataire qui fait les vérifications électriques en mairie ? Parce qu'il faut un minimum de connaissances, est-ce que c'est le ou la cadre technique forcément, quelquefois, ce sont des ALG, des ALG qui ne font pas d'accueil, mais qui accueillent les prestataires. Est-ce que ce sont des gens de la DCPA qui doivent accompagner les vérificateurs ?

Pour les vestiaires personnels DILT, nous vous rejoignons sur la problématique. Après, notre problème, c'est que lorsque nous faisons des visites CHSCT, on nous objecte que l'on n'a pas besoin de dire quoi que ce soit sur nos visites, car c'est du personnel DILT, mais ce sont nos

locaux, donc cela nous pose problème que des agent-es dans nos locaux se retrouvent dans cette situation. Nous l'avons déjà abordé en CHSCT et nous le redisons, ce n'est pas parce que ces personnels ne sont pas de notre Direction que nous ne devons pas faire des remontées, y compris auprès de la DILT.

Pour les vestiaires non-mixtes, c'est inadmissible. Cela ne doit plus exister, y compris à la DDCT. Il y a des moyens qui doivent être mis en place rapidement. Nous savons que c'est compliqué de trouver des locaux dans les mairies d'arrondissement, nous en sommes conscient-es. Mais il y a des solutions qui doivent être trouvées, c'est une obligation.

Pour l'histoire des plexiglas, il y a aussi une problématique, c'est bien d'avoir des plexiglas, mais c'est bien de les fixer. Par endroits, la volonté, c'est de se dire que la situation ne va pas durer, donc on laisse le plexiglas ballant et il peut tomber sur des agent-es. L'utilisateur se rapproche trop. Nous ne savons pas si cela va durer, mais pour l'instant, il faut faire quelque chose de très concret, et ce n'est pas dur de les fixer.

Mme GIRARD.- Merci, Mme Valadier pour ces points d'attention. J'en ai plusieurs que je partage avec vous.

Sur les locaux de convivialité, s'ils ne sont pas adaptés en termes de taille et de ventilation, il avait été demandé à ce que les responsables voient notamment dans des salles de réunion ou des salles destinées plus à de l'événementiel qui n'étaient pas utilisées, s'il y avait moyen de les adapter pour compléter, dupliquer les locaux de convivialité. J'ai bien noté le cas du 14^{ème} donc nous allons refaire un point là-dessus.

Le deuxième point que je partage avec vous : il faut avoir une attention particulière sur la manière dont sont agencés les locaux sociaux pour les agent-es des autres Directions. Nous devons être vigilant-es là-dessus et que nous alertions les Directions concernées, mais c'est bien dans la mairie d'arrondissement que l'on fait les travaux ou les ajustements nécessaires. On ne peut pas se désintéresser des vestiaires non-mixtes, ce n'est pas possible. Il faut faire en sorte que ce soit traité. J'ai aussi vu dans d'autres mairies où il y a des locaux qui ont été totalement refaits, avec une vigilance particulière de la mairie d'arrondissement pour prendre en compte également les vestiaires pour les agent-es des autres Directions DILT et DPSP.

Par exemple, à la mairie du 7^{ème}, il y a des locaux absolument superbes pour les vestiaires, aussi bien hommes que femmes, pour les autres Directions, mais c'était un point de vigilance particulier.

[Tchat de Mme DESCOMBES (CGT) : À la MVAC Paris Centre, il n'y a pas de local social pour s'asseoir et manger, contrairement à la mairie de Paris Centre]

Quant au fait de déjeuner ensemble, les consignes qui ont été données depuis de nombreux mois, c'est de ne plus le faire. Je rappelle l'organisation, même physique des restaurants administratifs, qui prévoit de s'asseoir systématiquement en quinconce et maximum 2 m., les tables de 2 sont devenues des tables de 1, les tables de 4, des tables de 2, etc. Donc c'est plus compliqué de déjeuner ensemble dans cette période de crise sanitaire. Ce n'est pas pour rien que les restaurants sont fermés. Il faut faire attention quand on enlève le masque à ne pas être proximité d'autres personnes.

Sur les visites, toutes les visites que la MISST peut faire sont les bienvenues. Il y en a eu dans le 17^{ème}. J'ai bien vu, Mme Descombes, votre remarque sur le local social. Vous n'êtes pas

forcément loin de la mairie de Paris Centre, qui permet de vous accueillir durant le temps de pause. Mme Albert, vous avez demandé la parole.

*[Chat de **Mme DESCOMBES (CGT)** : Mme Girard, il y a déjà 3 agent-es sur le site Louvre qui tournent pour la pause déjeuner ; les MVAC restent ouvertes entre 10h et 18h30 ou 19h le jeudi sans fermeture au public. Comment allons-nous fonctionner, à 6 ou 7, en comptant le directeur sur la pause déjeuner, sans être plus de 3 dans une pièce ?]*

Mme ALBERT. (CGT)- Les éléments apportés par la MISST qui vont dans le sens de nos premiers échanges me semblent fondamentaux à intégrer au plan de prévention que vous allez présenter mardi, car je doute qu'on l'entame à 17h36. Je pense qu'il faut acter, car ce sont des réglementations à mettre en place qui sont des obligations. Comme vous le dites très bien : vérifications de tous les locaux DPSP. Cela fait longtemps que cela traîne à la DDCT. Nous en avons déjà parlé. On nous a déjà dit que ce n'était pas admissible. Il nous faut vraiment un point pour savoir combien de situations identiques on trouve aujourd'hui dans les mairies, et quelles actions vont être engagées, dans quel timing. C'est cela, pour nous, un plan de prévention.

Idem sur les VMC, et sur les vestiaires, je crois que c'était dans le point de prévention. Sur les vérifications des VMC, est-ce que l'on peut savoir combien de passages il faut par an ? Quelles sont les obligations légales sur les vérifications de VMC ? Il y a une situation avec la pandémie qui oblige la Ville à faire un état des lieux des VMC dans l'ensemble des équipements pour vérifier qu'il n'y a pas de souci et, s'il y a un souci, prendre les mesures adéquates.

Sur les questions de désinfection, c'est une vraie question, le passage des agent-es de nettoyage. Je ne sais pas s'il y a eu une augmentation du nombre de collègues qui travaillent dans le nettoyage, je n'ai pas l'impression. J'ai l'impression qu'il y a une petite mobilisation en cours dans le secteur, donc je pense qu'elles sont plutôt exploitées que renforcées. C'est une vraie question pour les collègues et pour la santé. Il y a un certain nombre de choses pour lesquelles il faut se donner aujourd'hui des objectifs très concrets.

Et je reprends la phrase de Mme du Crest de la MISST : tous ces changements impliquent une organisation du travail, et si on a beaucoup de choses matérielles, l'organisation du travail doit continuer à être débattue et pensée.

Mme GIRARD.- Merci beaucoup. Mme du Crest, voulez-vous réagir ?

Mme DU CREST. (MISST)- Deux petites choses sur les vérifications des VMC. Elles doivent se faire tous les ans. Un groupe de travail regarde le sujet. Il y a des vérifications à faire sur tous les systèmes de ventilation et on va parler de ventilation dans les locaux à pollution spécifique, je pense aux ateliers de bois ou aux garages et l'on va voir les ventilations dans les locaux à pollution non spécifique, où la seule pollution est celle qui est liée à la présence humaine. Il y a un marché de vérification pour les locaux à pollution spécifique, qui existe depuis peu de temps. La Ville devrait bientôt mettre en place un marché de vérification pour les ventilations dans les locaux à pollution non spécifique. Nous espérons que, dans les années qui viennent, cela puisse progresser.

Sur la vérification des installations électriques et l'accompagnement du vérificateur, on n'a pas besoin d'être électricien et de comprendre l'électricité pour accompagner le vérificateur, mais il y a une responsabilité, il faut pouvoir ouvrir toutes les portes, savoir où se trouvent les tableaux, les disjoncteurs, etc. Il faut autoriser le vérificateur à faire des coupures de

courant ; c'est plutôt à ce moment-là que l'on va être en responsabilité, à cause des ordinateurs. Cela peut être organisé à l'avance par un-e cadre technique qui va informer les services des coupures. Il transférera cette responsabilité à la personne qui accompagnera le vérificateur. La notion d'organisation apparaît comme cela. Ce n'est pas une petite responsabilité que de pouvoir dire à un vérificateur qu'il peut couper le courant. Cela doit être prévu. Si on ne le fait pas, on ne pourra pas faire la vérification.

Mme GIRARD.- Merci beaucoup. Je crois que Mme Valadier voulait reprendre la parole.

Mme VALADIER. (CGT)- Merci, Mme du Crest d'avoir apporté ces précisions. On saura quoi faire. Je voulais revenir, Mme Girard, sur ce que vous avez évoqué. Je parle des vestiaires et vous me citez la mairie du 7^{ème}, alors que vous savez ce qui s'y passe. Cela me choque. Pour resituer, la mairie du 7^{ème}, avec son super vestiaire au rez-de-chaussée qui était mutualisé pour les femmes, dont ont été évincées les agentes de logistique générale pour descendre au sous-sol dans un vestiaire beaucoup moins agréable et confortable. C'est une situation que vous connaissez, pour laquelle nous avons demandé via la responsable de la mairie d'arrondissement une médiation. Nous ne savons toujours pas où cela en est. Les agentes continuent d'être en souffrance. C'est bien que vous en parliez, mais si vous voulez que nous développons le sujet, je suis à votre disposition. Mais je pense que ce genre de choses n'est pas à mettre en avant, vu la situation très complexe qu'il y a à la mairie du 7^{ème} arrondissement. Ce n'est pas l'exemple à donner.

Mme GIRARD.- Je donnais l'exemple des locaux physiques et je sais ce qui est en cours à la mairie du 7^{ème} et il y a une médiation en cours. Nous allons en reparler. Nous n'allons pas parler des cas particuliers ; il y a le Service Médiation, notre propre SDR qui intervient aussi. Nous avons bien la situation en tête.

Mme VALADIER. (CGT)- Nous espérons avoir un retour de tout cela. Les agentes sont en attente. Elles ne savent pas ce qui se passe, donc c'est encore plus anxiogène.

Mme GIRARD.- C'est bien noté.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous remercie. Je vous propose de mettre à profit le dernier quart d'heure pour aborder un point qui est plus court, le point 10.

Mme VALADIER. (CGT)- Je vous dirai franchement, les gens commencent à partir, Mme Albert s'en va et nous aussi, on va devoir y aller. Il est déjà 17h43 et cela fait déjà 3h40 que nous sommes en réunion. Nous allons être obligé-es de nous revoir la semaine prochaine sur la date de repli. Est-ce que l'on ne peut pas se dire que nous finaliserons tout, après avoir reposé nos esprits et nos yeux après cet après-midi bien chargé ?

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous sommes tous/tes dans la même situation. Quand les CHSCT sont convoqués sur un créneau, moi, comme vous, vous comme moi, je libère mon temps jusqu'à 18h. Je proposais que l'on puisse profiter de ce dernier quart d'heure. Je veux bien entendre que tout le monde est fatigué.

Mme VALADIER. (CGT)- Cela va au-delà, 18h, c'est peut-être un créneau pour les gens qui sont cadres, mais je ne suis que catégorie C et je travaille dans les arrondissements. Les mairies d'arrondissement ferment à 17h. Chacun-e a un travail différent. Le Docteur Martini s'en va, Mme Albert aussi, parce qu'il y a des enfants à aller chercher, parce qu'il y a une réalité de vie.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je sais qu'il y a des réalités de vie, mais il faut prévenir en avance. Je veux bien faire des créneaux adaptés, mais prévenez-nous en avance. Tout le monde est fatigué, nous allons nous arrêter là et nous reprendrons la prochaine fois. Mais si la prochaine fois, le créneau entier ne vous convient pas, vous nous prévenez, de façon à ce que tout le monde puisse s'organiser.

Mme VALADIER. (CGT)- Je vais vous dire une chose très précise. Auparavant, les CHSCT ne se tenaient pas sur une demi-journée, mais sur deux demi-journées afin de nous laisser le temps de bien approfondir les sujets et pour ne pas tous/tes s'épuiser sur des demi-journées à rallonge. Si nous pouvons faire cela sur deux demi-journées, cela conviendra plus à tout le monde.

[Tchat de Mme ALBERT (CGT) : Nous proposons donc de finir les CHSCT à 17h30, ou le matin]

[Tchat de Mme DESCOMBES (CGT) : Comment prévoir en avance lorsque l'horaire de fin n'est pas précisé ?]

Mme GIRARD.- On finira à 17h30. C'est bien noté. Nous proposerons des créneaux comme ceux-là, mais nous débordons régulièrement sur une autre demi-journée, c'est ce qui s'est passé la dernière fois. La réunion était convoquée entre 14h et 18h, l'horaire de fin était bien précisé, Mme Descombes.

Nous avons noté que nous n'irons pas au-delà de 17h30, pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Après, nous prenons le temps qu'il faut pour épuiser l'ordre du jour, c'est pour cela que l'on prévoit toujours une deuxième date dans les agendas, dans vos agendas, et celui de la Présidente.

C'est ainsi que nous avons une deuxième date, prévue le mardi 30 mars à 14h, pour finir l'ordre du jour ; nous reprendrons donc au point numéro 8.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous propose de lever cette séance et nous nous retrouvons mardi. Bonne fin de journée.

Mme VALADIER. (CGT)- Merci pour ces dispositions.

La séance est levée à 17h50

La Présidente

Mme Anne-Claire BOUX

La secrétaire du CHSCT

Mme Catherine VALADIER

La secrétaire administrative de séance

Mme Isabelle GUYENNE-CORDON