

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

du mardi 4 juin 2019 à 9h30

Mairie du 11^{ème} arrondissement

Sous la présidence de :

Madame Pauline VÉRON

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

REPRESENTANT·E·S DE L'ADMINISTRATION	REPRESENTANT·E·S DU PERSONNEL		
<p>Titulaires : François GUICHARD, Directeur de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p>Suppléant·e : Jean Paul BRANDELA, Directeur Adjoint de la DDCT Marie COLOU, Sous Directrice de la de la Politique de la Ville et de l'Action Citoyenne *****</p> <p>Expert : Nicolas MATYJASIK, Directeur de cabinet de Pauline VERON</p> <p>Expert·e·s de la DDCT : Fabien GILLET, Chef du Service de la cohésion et des ressources humaines Marthe CESARINI, Cheffe du Bureau des Personnels et des Carrières Jérémy JOURDAIN, Chef du Bureau des Relations sociales et de la Formation Anne LE MOAL, Cheffe du Service Egalité, Intégration, Inclusion Sophie CERQUEIRA, DGAS Mairie du 20^{ème} arrondissement</p> <p>Expert·e·s de la DRH : Amina CHERKAoui SALHI, Cheffe du Service des Politiques de Prévention / DRH</p> <p>Organisation du CHSCT : Bureau Relations Sociales et Formation : Jérémy JOURDAIN / Valérie BOURIEL</p>	<p>Titulaires :</p> <p>Catherine ALBERT CGT Odile BONVARLET CGT-excusée Catherine VALADIER CGT Max MOUNSAMy UNSA Richard CASSIUS UNSA Alban SCHIRMER UCP Brigitte JEANNIN CFDT Marc ZIRI RAMEL SUPAP-FSU Pascal RICHARD-BOITTIAUX CFTC</p> <p>Suppléant·e·s :</p> <p>Anne DESCOMBES CGT Annie LORMEAU CGT-abs Jeannette NDIR CGT-abs Bérangère GIGUET-DZIEDZIC UNSA-abs Patricia ANGER UNSA Jean-Benoît LEROY UCP-abs Marie-Pierre JEANNIN CFDT Nathalie LUQUIN SUPAP-FSU Christine CADIOU CFTC-abs</p> <p>Expert·e·s : Faisal HAMDANI (CFTC) David DAHAN (SUPAP-FSU)</p>		
	MEMBRES DE DROIT		
	<p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Hakima DIBOUNE, Service de la médecine préventive (DRH) Frédéric SURDEL, MISST (DRH) Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels Marina SILENY, Bureau de la Prévention des Risques professionnels</p>		

Sommaire

1. Avis sur l'adoption du procès-verbal de la séance du 05/04/2019	11
2. Avis sur les commissions du CHSCT	11
3. Communication sur le regroupement des 4 premiers arrondissements	13
4. Communications sur les dépenses de santé et de sécurité au travail.....	21
5. Communication sur la situation des agent·e·s en CLM/CLD	24
6. Point d'étape sur le diagnostic RPS à la Mairie du 20e.....	25
7. Point d'étape sur les suites de l'enquête CHSCT au SEII.....	29
8. Communication du bilan d'activité du service de médecine préventive	34

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Bonjour à toutes et à tous. Le quorum est atteint. Nous allons pouvoir ouvrir cette séance. Quelques mots d'introduction pour dire que je désigne comme secrétaire de séance administrative M. JOURDAIN, merci beaucoup. M^{me} BONVARLET n'étant pas là, M. RICHARD-BOITTIAUX sera le secrétaire de séance. Il fait cela très bien et a l'expérience. Merci beaucoup. Vous avez bien tous reçu l'ordre du jour qui comporte huit points. Le point 9 étant les questions diverses, mais nous n'en avons pas. Avez-vous des déclarations liminaires avant de commencer ? Alors, la CFDT, la CGT. La CFDT commence.

Mme M-P. JEANNIN (CFDT)- Bonjour à tous. Tout d'abord, nous avons une déclaration commune à faire.

« Madame la Maire. Au lendemain des prochaines élections municipales en 2020, la Ville de Paris mettra en œuvre sa réforme inédite dans son histoire institutionnelle en créant une mairie de secteur, la mairie de Paris Centre regroupant ses quatre arrondissements centraux. L'organisation de cette fusion a juste fait l'objet d'un point pour avis au dernier comité technique de la DDCT sans qu'aucun plan de prévention préalable ne soit présenté au CHSCT, sans que soit évoquée à aucun moment la santé des agent·e·s. Force est de constater pour l'ensemble des mandatés du CHSCT de la DDCT une nouvelle fois que les moyens mis en œuvre sont insuffisants à plus d'un titre pour une réforme de cette envergure respectant les conditions de travail et les obligations de l'employeur. Les personnels concernés, 130 agent·e·s évoluent pour la plupart d'entre eux et d'entre elles depuis longtemps dans de petites mairies obligées de progresser dans un nouveau contexte se positionnant par sa taille démographique entre les mairies des 10^e et 14^e arrondissements et vont subir un véritable bouleversement de leur environnement de travail et de leurs pratiques professionnelles qui nécessitent un véritable accompagnement proportionnel à un changement organisationnel de cette ampleur comme, par exemple, les bilans de compétence, les formations pour ces agent·e·s, déjà expérimenté·e·s notamment dans l'accueil et l'application de textes réglementaires. L'adhésion des agent·e·s qui seront recrutés est indispensable pour faire vivre une nouvelle mairie de secteur au même titre de l'accompagnement à la mobilité de ceux et celles qui ne seront pas retenus. Pour ces derniers, qu'ils optent pour une mobilité au sein de la DDCT ou vers d'autres Directions la mise en place au plus tôt d'un forum emploi constituerait un minimum déjà, un premier encouragement. 67 agent·e·s auraient d'ores et déjà rencontré des conseillers en mobilité ce qui montre bien leurs inquiétudes et leurs attentes qui vont bien au-delà de la rédaction de CV. En attendant, depuis l'annonce de la fusion de nombreux agent·e·s et agent·e·s sont déjà partis des quatre mairies remplacées par nécessité d'assurer un minimum de service public par des contrats aidés ou des CDD informés des leurs recrutements que leur contrat prendra fin après les prochaines élections municipales.

Nous ne comprenons pas le choix des effectifs budgétaires prévus, entre 70 et 80 postes inférieurs comparativement à ceux de la mairie du 10^e arrondissement qui compte pourtant 10 000 habitants de moins que la future mairie de Paris centre. Le nombre retenu devra être à la mesure des services qu'elle promet d'offrir aux Parisiens avec son accueil au 21^{ème} siècle, accueil transversal, pôle citoyenneté et vie associative, célébration de mariages le samedi, etc...

Ainsi nous avons bien peur que l'effectif que vous souhaitez positionner dans la mairie centrale sera en deçà des besoins constituant des situations de développements au risque psycho-organisationnel. Nous demandons d'envisager à la hausse l'effectif de cette mairie. Cette fusion inquiète tout autant les agent·e·s et agent·e·s des maisons citoyennes, les arrondissements centraux au même titre que celles des titres d'identité du quai de Gesvres qui rejoindront le centre de Paris l'année prochaine et auxquelles on a déjà promis tant de rêves pour qu'ils rejoignent notre collectivité.

Dans les mairies qui devraient fermer, on constate un sous-effectif des départs importants avec des risques de dégradation des conditions de travail et de services publics. Enfin, dans le contexte de tension des effectifs et de changements que connaît la DDCT depuis plusieurs années, tant dans les mairies d'arrondissement que dans les services centraux, il est évident qu'au regard des conditions de travail et du service public tous les postes doivent rester à la DDCT. Seules des mesures concrètes et plus ambitieuses, notamment un véritable plan de prévention qui, je vous rappelle est obligatoire pour l'employeur, pourront lever l'incertitude et l'inquiétude des agent·e·s et agent·e·s quant à leur devenir au sein de la mairie de Paris. L'ensemble des personnels des mairies d'arrondissement parisiennes attend un signe fort d'attention et de considération de votre part sans compter l'obligation d'information claire et de prévention pour l'ensemble des collègues et des services impactés (la DILT, etc.). Nous espérons malgré le peu d'information que nous avons dans le dossier de ce CHSCT du 4 juin que l'ensemble des points d'inquiétude puissent être levés. »

Merci de votre attention. Je passe la parole à ma collègue.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je passe la parole à votre collègue de la CFDT. Allez-y, Madame Jeannin.

M^{me} B. JEANNIN (CFDT).- « Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Ce nouveau CHSCT donne l'occasion à la CFDT de s'exprimer sur les différents points à l'ordre du jour.

Au sujet du regroupement des 4 Mairies d'arrondissements, la CFDT souhaite avoir des réponses écrites sur une question formulée lors du CHSCT du 05/04/2019, à savoir :

Les aménagements envisagés pour l'accueil d'agent·e·s en situation de handicap.

À propos des emplois à temps partiel la CFDT souhaiterait qu'ils apparaissent dans le document et s'ils impactent plus les femmes que les hommes ainsi que le taux de temps partiels subits MTT (mi-temps thérapeutique) et celui des temps partiels.

En dessous du tableau page 60, en haut un astérisque apparaît qui démontre un constat :

Le nombre de contractuels remplaçants des titulaires. Quelle est la raison de cette difficulté à recruter des titulaires ?

Pour ce qui concerne les PEC (parcours emploi compétence) non renouvelés quel est leur devenir, la ville a-t-elle réfléchi à une solution. Si oui quelle est-elle ?

La CFDT regrette que les agent·e·s des MVAC (Maison de la Vie Associative et Citoyenne) n'aient pas été informés ni associés à la fusion et qu'aucune réunion sur les 4 MVAC (Maison de la Vie Associative et Citoyenne) n'ait été programmée dès l'annonce de la fusion.

La CFDT demande un état des lieux des agent·e·s de moins de 2 ans du départ à la retraite des 4 mairies.

Pour finir la CFDT comme les autres organisations syndicales, attend le compte- rendu de l'inspection générale en ce qui concerne la mairie du XXe.

Merci de votre attention. »

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Mme VALADIER, prenez-vous la parole au nom de la CGT ?

M^{me} VALADIER (CGT).- « Madame la Présidente, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Dans un message du 28 mai dernier adressé aux agent-e-s des sections électorales, vous avez, M. Guichard, souhaité remercier « chaleureusement » chacune et chacun d'entre elles et eux pour leur « engagement sans faille » et leur « professionnalisme exemplaire ».

Ce témoignage de sympathie est le bienvenu. Il n'exonère pas pour autant, la Ville de Paris, l'employeur, de ses responsabilités à l'égard des collègues qui, comme vous le soulignez, ont travaillé dans des conditions « éprouvantes ».

Éprouvante, le terme est presque faible tant nombre de collègues ont terminé plus épuisés le mois de mai qu'après les 4 tours de la séquence électorale du printemps 2017. C'est dire !

Avant d'aller plus avant, il serait opportun M. Guichard, de ne pas oublier à l'avenir dans vos remerciements les Agent-e-s de Logistique Générale sans lequel-le-s la préparation, l'organisation et le déroulement d'un scrutin ne sont pas possible à Paris. Merci d'avance pour elles et eux !

Ceci étant dit, il est un peu court de prétendre que les difficultés vécues par les agent-e-s proviendraient uniquement de la réforme de la gestion des listes électorales ou du nombre élevé des listes de candidats déposées. Si ces éléments ont effectivement contribué à complexifier l'organisation du scrutin, il en est d'autres, Monsieur le Directeur, que vous semblez avoir soigneusement omis de souligner.

Parmi ceux-là, nous pouvons citer les problèmes d'effectifs, les difficultés de recrutement en mairie, le turn-over croissant rendant encore quasiment impossible le partage d'expérience et contraignant certaines mairies à embaucher des vacataires (ce qui en général ne se faisait qu'à l'occasion des présidentielles).

Il est également indispensable d'aborder la question du nouveau logiciel, SIEL. Installé le 1er janvier, il s'est vite révélé peu fonctionnel, rendant la préparation des élections très chaotique. Passons sur le fait que le module « procurations » n'ait été opérationnel que tardivement. Mais que penser alors du fait qu'il a fallu attendre le samedi après-midi (veille du scrutin), pour que le BERP donne son feu vert à l'impression des étiquettes servant aux annotations sur les listes d'émargement des noms des mandataires. Obligeant là de facto plusieurs mairies à travailler très tard ce soir-là pour mettre à jour des documents qui devaient être prêts pour le lendemain matin à 7 h...

Tout ceci n'est ni sérieux et ni raisonnable !

Les collègues du BERP ne sont bien entendu pas en cause, eux qui ont également souffert des dysfonctionnements du logiciel et de la quasi-impossibilité à fournir des réponses

satisfaisantes aux sections électorales devant les situations incompréhensibles causées par le Répertoire Electoral Unique (REU).

Le problème n'est certes pas parisien, mais le moins que l'on puisse dire est que l'anticipation n'a pas été au rendez-vous de la part de notre Administration. Or que n'avons-nous pas entendu dans cette instance ou lors de comité technique en 2018 ? À nos questions multiples sur la mise en œuvre de la réforme, nos alertes sur les risques de non prise en compte du plan de charge, la réponse était à chaque fois identique : « nous avons tout prévu et nous ferons un bilan d'étape à l'issue des élections... Municipales ». Un peu court vous en conviendrez au vu du résultat.

Déjà à l'occasion des tests sur le logiciel l'automne dernier, les collègues des sections avaient fait remonter un grand nombre de problèmes, soulignant déjà ici des incongruités, là des incohérences. Plusieurs d'entre elles ont été rectifiées. La Direction avait alors remercié les volontaires, louant déjà leur implication. Elle s'était par contre montrée beaucoup moins enthousiaste à la demande formulée alors d'organiser à intervalles réguliers des retours d'expérience pour prendre en considération les vécus (voire les propositions) des agent-e-s.

Nos collègues ont fini exténués par ces élections, ayant eu à subir lors de la préparation et surtout le jour du scrutin les récriminations innombrables d'usager-ère-s pour des erreurs d'états civils dont ils n'étaient nullement responsables.

Elles et ils ont enchaîné les heures supplémentaires plus que de raison pour un scrutin qui habituellement n'en occasionne pas autant, sans considération de la DDCT pour leur santé.

Face à un surcoût de travail indéniable ces derniers mois, et quoiqu'ayant eu le sentiment de n'avoir pas été assez accompagnés, les agent-e.es ont répondu par ce qu'elles-ils savent faire le mieux : un grand professionnalisme et un sens profond du service public.

Le temps d'un bilan approfondi sur la mise en œuvre de la réforme de la gestion des listes électorales est venu. Nous souhaitons vivement que les premier.es concerné.es, à savoir les agent-e-s des sections électorales, soient véritablement associé.es, afin que l'on ne revive pas pareils dysfonctionnements lors des élections municipales qui arrivent à grands pas.

Et même si les remerciements sont les bienvenus, ils ne suffisent pas.

C'est la raison pour laquelle nous demandons, au nom de la CGT, que la Ville octroie une prime exceptionnelle à l'ensemble des agent-e.es des sections électorales et aux ALG qui, par leur investissement, ont permis que le scrutin européen se déroule aussi bien que possible dans les conditions déplorables que nous venons d'évoquer.

D'ailleurs, il ne faudrait pas que les agent-e.es des sections électorales aient à subir en plus d'un épuisement professionnel profond, un discours managérial culpabilisateur. Et pourtant, nous pouvons par exemple, vous citer le vécu d'un-e agent-e de la Mairie du 14e arrondissement : Après s'être faite agressée verbalement et insultée par une usagère, elle s'est vu signifier par la direction générale des services de la Mairie que malgré son soutien, elle ne pourrait aller porter plainte sur son temps de travail que la semaine suivant les élections, sous peine de voir son absence pour cette démarche qualifiée d'abandon de poste...

Eh oui, comme vous le constatez, le mépris du respect des droits des collègues, le management anxiogène associé à une charge de travail en mode dégradé est toujours de mise à la Mairie du 14e.

Et pourtant, il y a un an, nous vous alertions déjà sur les situations inadmissibles vécues par les agent·e.es de cette Mairie avec témoignages à l'appui. La traduction de cette ambiance délétère avait poussé bon nombre des collègues à fuir la Mairie et la DDCT.

Vous vous étiez indigné alors que vous auriez dû vous en inquiéter.

Vous aviez à l'époque, Monsieur le Directeur, donné toute votre confiance au Directeur Générale des Services de la Mairie du 14e. Comme vous avez eu tort !

Oui, vous avez eu tort de ne pas nous écouter alors que nous vous relations la souffrance quotidienne de ces agent·e.es qui font le service public auprès des parisien·ne·s. Cette qualité du service rendu aux usager·ère·s que vous ne cessez de louer à condition que les agent·e.es acceptent sans mots dire de subir une intensification permanente du travail en étant toujours moins nombreux·ses. Le départ massif et continu des collègues depuis, est pourtant bien l'aveu d'un échec total de la Direction Générale des Services de cette mairie à faire de la fameuse Qualité de Vie au Travail. Car il ne suffit pas d'en parler à longueur de réunions pour qu'elle survienne dans les services.

D'autant qu'aujourd'hui, c'est devenu plutôt la Quantité de Travail qui s'invite dans la Vie des agent·e.es. En effet, les collègues de l'État Civil se retrouvent maintenant à devoir sortir des actes chaque jour en plus de leur travail quotidien dès qu'elles-ils ont un moment de libre, quitte à devoir prendre sur leur temps de pause pour cela. On est loin des temps dédiés aux échanges de pratiques entre collègues voulus dans le plan RPS de la Direction, afin que les agent·e.es puissent partager leur vécu dans le travail.

Mais voilà, comment prendre du temps quand le retard ne cesse de s'accumuler malgré l'investissement des agent·e·s ?

Et comment faire pour s'inquiéter de la santé des collègues en tant que responsable quand son propre service est en sous-effectif permanent ? Certain·e·s en arrivent même à demander aux agent·e·s ayant des restrictions pour raisons de santé préconisées par la médecine préventive, de travailler sur des postes en inadéquation avec celles-ci.

Comme vous le comprendrez, la situation des agent·e.es de la mairie du 14e est loin de s'être améliorée depuis un an, poussant toujours plus de collègues à rejoindre d'autres directions. Celles-ci les accueillant à bras ouvert tant le fait d'avoir travaillé plus de 5 ans dans cette mairie relève du défi aux yeux des recruteur·se·s. Nous en sommes à quasiment la moitié de l'effectif de la Mairie qui est partie en 4 ans. Peut-être enfin consentirez-vous à admettre que cela constitue un problème puisque ce sont des mémoires de services qui partent laissant des services de plus en plus démunis derrière elles et eux. On en vient même à quémander auprès des collègues restant si elles-ils n'ont pas quelques personnes de leur entourage travaillant en banlieue, qui seraient intéressées.es pour venir travailler dans cette mairie tant la mauvaise réputation de la Mairie du 14e a dépassé la DDCT, complexifiant largement la venue des collègues de la Ville sur des postes toujours moins attractifs et peu respectueux de leur santé.

Qu'attendez-vous donc M. le Directeur pour prendre enfin en compte l'alerte que la CGT vous a faite il y a un an et qui reste plus que jamais d'actualité ? Que faut-il qu'il se produise de grave pour que vous entendiez enfin les collègues épuisés réclamer un changement profond dans le management à la Mairie du 14e ? Et plus généralement, quand comprendrez-vous que la politique menée depuis plusieurs années à la DDCT, de faire toujours plus avec moins d'agent-e.es a atteint ses limites et qu'à force d'ôter des postes dans les Mairies d'arrondissement, vous réduisez le service public de proximité que vous prétendez offrir à tout-es les parisiens-ne-s ?

Il est temps que les remontées régulières faites par les mandaté.es dans ce CHSCT face enfin l'objet de mesures concrètes mises en place dans l'intérêt de la santé de nos collègues, car rappelons-le c'est de la responsabilité de Madame la Maire dont vous êtes ici la représentante Madame la Présidente. »

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Beaucoup de sujets évoqués sont des points inscrits à l'ordre du jour, je pense notamment à la fusion 1, 2, 3, 4. Nous aborderons ces questions au fur et à mesure de l'ordre du jour. Monsieur le Directeur, voulez-vous dire un mot sur les élections puisque ce n'est pas inscrit à l'ordre du jour ?

M. GUICHARD.- Merci, Madame la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Si je n'avais pas remercié les agents et les agent-e-s, vous me l'auriez à juste titre reproché, mais peut-être que vous n'auriez pas rebondi sur le point des élections qui mérite que nous y revenions. Je rappelle que ce n'est pas la Ville de Paris qui est à l'origine du nouveau processus d'inscription sur les listes électorales. C'est une initiative parlementaire, d'un parlementaire de gauche et d'un parlementaire de droite qui a abouti à la loi du mois d'août 2016. Cela a aboli notre maîtrise des listes électorales, la maîtrise des communes, des 36 000 communes de France. Il y avait 36 000 listes électorales jusqu'au 1^{er} janvier 2019, il n'y en a plus qu'une aujourd'hui : le répertoire électoral unique tenu par l'INSEE, qui est un répertoire informatique comportant 46, 47 millions d'électeurs, d'électrices. Ce répertoire a un mérite, c'est qu'il a permis de relever des dizaines de milliers de doubles inscriptions c'est-à-dire des électeurs qui en théorie pouvaient voter deux fois. Non pas par calcul, mais simplement, des communes avaient omis de signaler à l'INSEE qu'un électeur s'était inscrit ou s'était fait radier. Il semblerait logique, parce que le Ministère de l'Intérieur communique toujours sur le nombre de manifestants, le nombre d'interpellations, le nombre de gilets jaunes, etc., mais il ne communique pas sur le nombre d'électeurs qui étaient doublement inscrits. Selon les bruits de couloirs, le chiffre est de un million. Cette réforme était donc une bonne chose, parce que la première des garanties en démocratie c'est la sincérité du scrutin. En tout cas, le premier constat que nous pouvons faire, pour ce qui concerne Paris, c'est que nos listes électorales étaient d'une fiabilité totale, nous n'avons connu que quelques centaines de cas de discussions avec l'INSEE qui se sont toutes terminées par un constat d'accord.

Ensuite, cela était pour la liste électorale de départ, celle à partir de laquelle, fin 2018, nous avons arrêté les comptes. Dans certaines communes des écarts ont été constatés de 20 % entre leurs listes électorales et celles que constatait l'INSEE. À partir du mois de janvier 2019, c'est l'INSEE qui gère cette liste électorale et je mesure la frustration des uns et des autres, notamment de tous ceux qui s'occupent de près des élections, c'est que nous avons perdu la maîtrise de notre liste électorale. Ainsi, ce que vous avez souligné avec raison, les difficultés

ayant pu intervenir le samedi viennent de cela, parce que l'INSEE nous envoie quand elle le souhaite, quand elle le peut, des données qui viennent modifier notre liste électorale et jusqu'au dernier moment il faut s'adapter. L'autre particularité de cette réforme, et tout le monde s'en félicite, c'est qu'elle permet aux électeurs de s'inscrire plus tard sur les listes électorales. Jusqu'au 31 mars de l'année 2019 pour les Européennes et désormais jusqu'au sixième vendredi précédant le premier tour de scrutin (amenant autour du 10 février) pour les élections municipales de 2020, dont nous n'avons pas encore la date.

Alors, il est excessif de dire que l'affaire n'a pas été anticipée. Si une affaire a été anticipée, c'est bien celle-là et cela je le réfute de manière catégorique, c'est même insultant pour les collègues qui ont eu à gérer cette affaire. Nous avons mis beaucoup de moyens, que ce soit des moyens de soutien à la maîtrise d'ouvrage, que ce soit des moyens humains, et je pense que tout a été fait et que tout, finalement, ne s'est pas si mal passé que cela. Les discours catastrophistes n'ont pas lieu d'être. D'ailleurs, si cela avait été la zizanie, il n'y aurait pas eu un tel taux de participation et je pense que nous pouvons tous nous réjouir de cette participation élevée, qui augmente par rapport aux précédentes élections. Nous avons rencontré des difficultés, nous n'allons pas les nier, qui ont entraîné pour un certain nombre de mairies, notamment les plus importantes, un surcroît de travail dans les derniers jours de préparation du scrutin, mais effectivement aussi beaucoup d'améliorations ont été apportées pour faciliter ce travail. Globalement, cela n'a pas été la catastrophe que certains mauvais esprits, qui n'aiment pas le service public, annonçaient. Tout cela s'est bien déroulé. Il y a eu quelques difficultés d'états civils que nous avons, celles-là, parfaitement anticipées, qui finalement ont été beaucoup moins nombreuses que ce que nous redoutions et que ce pour quoi nous nous étions préparés. Nous avons sensibilisé le tribunal pour qu'il y ait davantage de magistrats et d'audiences organisées le jour du scrutin. Nous n'avons pas été tout à fait entendus puisque nous souhaitions qu'il y ait une audience dans chaque mairie et finalement, seuls deux sites ont accueilli moins d'une centaine d'électeurs mécontents demandant à se faire réinscrire. Je dois dire que cela n'est pas révélateur du problème, c'est plutôt révélateur d'un non-recours, parce que rendu trop complexe par des déplacements nécessaires à Batignolles ou à la cité judiciaire boulevard du Palais. Un scrutin éprouvant notamment pour le bureau des élections, pour les cadres supérieurs de la DDCT, pour les DGS et pour les responsables de section électorales, éprouvant oui. Je passe également sur le fait que le dépouillement a duré très longtemps, ce qui n'est pas étonnant en présence de 34 listes. De fait, certains résultats sont parvenus tard en Préfecture, d'ailleurs j'associe à cet hommage les collègues de la Préfecture qui ont travaillé également toute la nuit de dimanche à lundi.

De la même manière que l'ensemble des sections électorales avaient été étroitement associées à la préparation du scrutin, nous aurons un retour d'expérience organisé très rapidement pour se préparer aux élections municipales sachant que les Européennes c'était un petit peu le rodage du dispositif. Surtout, je pense que l'INSEE a besoin encore de renforcer ses pratiques. Nous, nous savons faire, nous savons nous adapter donc je pense que pour les municipales, j'espère, que cela sera moins dense. Voilà ce que nous pouvons dire.

Pour la situation de la mairie du 14^e arrondissement, c'est une situation que nous connaissons bien. Nous ne dissimulons pas les difficultés qu'il y a dans cette mairie. Nous avons effectivement un absentéisme élevé, un turn-over qui peut devenir problématique, il

faut vérifier s'il est structurel ou conjoncturel. En tout cas, le plan état-civil dont nous discussions encore hier avec le secrétariat général fait l'objet d'un suivi particulièrement attentif. Le management de la mairie du 14^e arrondissement fait lui aussi l'objet d'une attention particulière de notre part en termes de conseil et d'appui. Mme VALADIER, la dernière fois, effectivement, je ne vous avais pas entendue, parce que je considérais que vos propos étaient excessifs. Ils ne le sont pas du tout lors de votre introduction liminaire et nous allons porter une attention particulière à ce que vous venez de nous présenter.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci, Monsieur le Directeur. Après ces interventions liminaires, puisqu'un certain nombre de sujets vont être abordés dans nos discussions sur les différents points à l'ordre du jour, je propose que nous commençons ce dernier par le point 1.

1. Avis sur l'adoption du procès-verbal de la séance du 05/04/2019

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Ce procès-verbal a été transmis, signé par moi-même et les secrétaires de séance, avec le dossier de notre réunion d'aujourd'hui. Avez-vous des demandes de modifications, de corrections sur ce procès-verbal ? Non. Je vais faire procéder au vote sur l'approbation du procès-verbal de la séance du 5 avril.

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

	VOTE						Total
	Nombre de voix						
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	2	1	1	1	1	9
Contre :							
Abstention :							

2. Avis sur les commissions du CHSCT

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Une réunion s'est tenue le 16 mai dernier avec la participation de plusieurs organisations syndicales, CGT, CFDT, CFTC, afin de préparer ce point et de proposer à cette instance d'aujourd'hui les commissions qui se réuniront pour le présent mandat de ce nouveau CHSCT. Il a été retenu, à l'occasion de cette réunion, de maintenir les deux commissions actuelles en les renommant « Règlementation, méthodologie et prévention des risques physiques » et « Prévention et traitement des risques psychosociaux » pour plus de clarté et en précisant un peu mieux leur périmètre. Je vais laisser la parole à M^{me} Marina Sileny, adjointe à la chef du BPRP de la DDCT, pour vous présenter cela plus précisément. Madame Sileny, je vous laisse la parole.

Mme SILENY (Experte DDCT).- La proposition qui a été faite au dossier du CHSCT émane d'un groupe de travail, qui a réuni certains d'entre vous le mois dernier, et d'une discussion avec la Direction. Il a été convenu de maintenir deux commissions de CHSCT en précisant

simplement leurs intitulés et leurs compétences pour que les deux puissent travailler de façon égalitaire. En effet, l'année dernière c'est essentiellement la commission sur les risques psychosociaux qui s'est réunie. Nous avons eu une grosse thématique sur l'établissement d'un plan d'action RPS de la Direction, ce n'était absolument pas inutile, mais nous aimerions pouvoir muscler aussi l'autre commission qui sera notamment amenée à travailler sur le document unique et sur des procédures d'enquête. Au moins une grille d'enquête pour tout ce qui est accident du travail, que les accidents aient été causés par une cause physique ou psychologique. Nous avons proposé un système de fonctionnement qui est à l'identique de ce qui se faisait sous la précédente mandature et qui fonctionnait correctement. Les membres du groupe de travail étaient assez favorables à ce que la présidence reste administrative et que le compte rendu soit établi par le BPRP. Nous avons proposé que cette présidence soit assurée par M^{me} Hickel et éventuellement une suppléance par la chef du BPRP. Nous vous proposons de vous prononcer sur ces mesures.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Qui souhaite prendre la parole sur ce sujet qui a été traité un peu en amont de notre CHSCT et qui, *a priori*, convenait ? Madame Valadier.

M^{me} VALADIER (CGT).- C'est bien dans la continuité de ce que nous avons dit lors du premier CHSCT. Nous voyons qu'en travaillant sur les thématiques comme celles-là, afin d'organiser au mieux les instances, cela facilite les choses. Ainsi, nous avons participé à un groupe et cela a permis de faire avancer les choses, d'avoir plus de compréhension aussi de ce que chacun attendait de chaque côté de la table des commissions. Maintenant, il reste à travailler sur ces commissions de façon intense.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très bien, merci. Je fais donc procéder au vote sur ces commissions du CHSCT. Jérémie Jourdain.

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

VOTE							
Nombre de voix							
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	Total
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	2	1	1	1	1	9
Contre :							
Abstention :							

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Nous abordons le point suivant qui, me semble-t-il, est le plus important de ce CHSCT.

3. Communication sur le regroupement des 4 premiers arrondissements

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je m'étais engagée, avec la Direction de la DDCT, à faire un point régulièrement sur l'avancement de ce regroupement des 4 premiers arrondissements. Dans cet esprit, et aussi en réponse à la demande de M^{me} la secrétaire du CHSCT qui portait la dernière fois sur plusieurs points particuliers, nous allons aborder : la visite des travaux de l'accueil de la mairie du 3^e arrondissement, le devenir des MVAC qui a été évoqué aussi dans l'intervention préalable commune et le devenir des agent·e·s du service des titres d'identité du quai de Gesvres notamment. Nous allons présenter ici un point d'étape, essayer de répondre au maximum aux différentes questions qui ont été posées. Le bilan social portant sur ces mairies a été mis à jour et a été joint au dossier de notre réunion du CHSCT. Vous l'avez donc dans les dossiers. Je donne la parole à Monsieur le Directeur qui va rapporter sur ce point. Merci beaucoup.

M. GUICHARD.- Merci, Madame la Présidente. Avant même la loi du 28 février 2017, nous avons régulièrement informé le CT et le CHSCT des évolutions importantes qui découlent de cette loi sur le statut de Paris. Que ce soit des transferts de compétence de la Préfecture de Police, que ce soit également la fusion du CASVP, des caisses des écoles et enfin des quatre mairies d'arrondissement qui deviennent à partir des élections 2020 la Mairie de Paris Centre, ne formant plus qu'un seul secteur électoral, qui élira donc son Maire ou sa Mairesse à partir du mois de mars 2020.

Simplement, où en sommes-nous à l'heure actuelle, depuis les dernières instances ? Nous avons un choix maintenant qui s'est porté de manière définitive sur la mairie du 3^{ème} pour l'accueillir, puisque ce choix a été entériné par le Conseil de Paris du mois de février 2019. Nous avons également ébauché, elle vous a été présentée, l'organisation de la future mairie de Paris Centre, un organigramme, avec un effectif d'agent·e·s qui était situé dans une fourchette qui vous a été présentée. Tous les arbitrages ne sont pas encore tout à fait rendus sur cette fourchette, il reste un point en discussion autour du pôle logement. S'agira-t-il d'un pôle logement situé à la mairie de Paris Centre ou dans les locaux du CASVP ? S'il est situé à la mairie de Paris Centre, s'agira-t-il d'un relais d'information logement comme nous en connaissons dans certaines mairies, par exemple dans le 11^e arrondissement un pôle d'information logement géré par la DDCT, ou un pôle d'information logement géré par la DLH ? Évidemment, il y a encore une demande d'arbitrage sur ce sujet entre les deux directions. La DDCT soutenant qu'elle est en mesure d'animer ce pôle au sein de la future mairie de Paris Centre. Ensuite, nous avons dit un effectif entre 70 et 81, nous serions dans ce cas-là, autour de 75. Les choses se précisent petit à petit. Nous attendons encore un arbitrage.

Pour les autres points, nous rappelons le processus de pré-recrutement des agent·e·s. Celles et ceux qui ont consulté notre site intranet avec les postes vacants ont pu constater que deux fiches de poste de DGAS viennent d'être publiées pour la future mairie de Paris Centre et à partir de la fin de ce mois, début du mois de juillet, nous allons publier les fiches de postes de chefs de service qui sont destinées essentiellement aux secrétaires administratif·ve·s. Ensuite, à la rentrée, à l'automne 2019, nous publierons les fiches de postes d'adjoint·e·s administratif·ve·s. Vous l'avez d'ailleurs souligné, je crois que même si nous ne l'avons pas formalisé, un plan de prévention des risques professionnels est en cours, car nous avons bien conscience qu'ils sont importants dans une opération de cette envergure qui est commandée

par la loi. Cela induit des changements professionnels importants. Nous changeons de site de travail, de conditions de travail et c'est pour cela que nous avons depuis le début mis en place des moyens tout à fait dérogatoires au droit commun. Il le fallait, des moyens exceptionnels, avec le recrutement d'une agente de catégorie B en charge de l'accompagnement de nos agent·e·s et des rencontres organisées régulièrement. J'ai tenu 12 réunions avec l'ensemble des agent·e·s des mairies pour leur expliquer à chaque fois les étapes de la réforme, ne cachant rien, ne cachant pas les difficultés, ne cachant pas les demandes d'arbitrages parfois gagnés, parfois perdus par la Direction. Cela fait partie de la vie administrative. Je crois que l'information des agent·e·s n'est pas très éloignée de la mienne. Je n'ai pas le sentiment de cacher quoi que ce soit aux agent·e·s, ils-elles ont la même information que moi. Puisque vous le demandez, et votre demande est parfaitement légitime, nous allons évidemment le formaliser à travers un groupe de travail de concertation avec l'ensemble des OS. Ce groupe de travail pouvant réunir à la fois les collègues du CHSCT et les collègues du CT, puisque des enjeux de CT sont extrêmement importants pour suivre de manière très attentive les risques et prévenir les risques psychosociaux. C'est bien volontiers, pas de difficultés pour accéder à votre demande et le plan de prévention sera complété par vos propositions, mais je pense qu'il ne sera pas très différent de ce que nous pratiquons d'ores et déjà.

Sont prévus, dans l'immédiat, plusieurs rendez-vous. D'abord une visite de la mairie du 3^e arrondissement qui est programmée le 4 juillet. Je pense que c'est à l'occasion d'une de ces visites que nous allons réunir l'ensemble des agent·e·s des mairies 1, 2, 3, 4 pour leur présenter fin juin, début juillet, précisément où nous en sommes et permettre aux agent·e·s de visiter la mairie du 3^e arrondissement pour celles et ceux qui ne la connaissent pas encore. Ensuite, un moment de convivialité sera organisé pour mieux se connaître. Nous arrivons vraiment là dans la phase opérationnelle du projet avec une double obligation. Déjà, une attention très particulière pour les agent·e·s qui ne seraient pas retenu·e·s, parce qu'ils-elles n'ont pas souhaité ou parce qu'ayant postulé ils-elles n'ont pas été retenu·e·s sur les postes. Par conséquent, les accompagner pour qu'ils-elles puissent, s'ils-elles le souhaitent, retrouver un poste à la DDCT ou dans une autre Direction, avec l'aide de la DRH évidemment. Ensuite, accompagner les agent·e·s qui feront partie de l'équipe de la future mairie de Paris Centre, parce qu'il faudra harmoniser des procédures, faire converger les pratiques professionnelles et enfin constituer un esprit d'équipe pour cette nouvelle équipe administrative de Paris Centre qui doit être opérationnelle au plus vite, en 2020. Voilà je pense que c'est ce que nous pouvons en dire. Mes collègues pourront compléter, en particulier Mme CORONEL qui fait partie de l'équipe qui s'occupe des titres d'identité au quai de Gesvres.

Dans tous les cas, vous savez que nous devons trouver une solution puisque, fusion ou pas, le quai de Gesvres doit fermer le 1^{er} juillet 2020, car les locaux sont repris par la Préfecture de Police. Je ne vous cache pas que nous essaierons de décaler puisque nous sommes tout de même chez nous et parce que nous savons bien qu'en juillet un pic d'activité se fait encore ressentir pour les titres d'identité. Ce n'est peut-être pas la date idéale donc. Nous trouverons une solution avec la Préfecture de Police, mais en tout cas, il fallait trouver une solution quoi qu'il arrive, fusion ou pas, pour les collègues du quai de Gesvres.

Pour la Maison de la Vie Associative et Citoyenne de Paris Centre, évidemment, Paris Centre a vocation à n'avoir qu'une seule Maison de la Vie Associative et Citoyenne, compétente pour les 4 arrondissements. Il s'agira là d'un équipement de proximité de la mairie de Paris

Centre. Cela permettra, je pense, une gestion plus aisée qu'actuellement où nous sommes sur trois sites : un site à la mairie du 3^e arrondissement, un site dans le 2^e arrondissement et un site dans le 1^{er} arrondissement et sur une gestion difficile, je le reconnais pour, notamment, les collègues travaillant dans le 1^{er} et 2^e. Nous sommes à la recherche, avec l'adjointe en charge de la vie associative et citoyenne qui suit très attentivement ce dossier, d'un site unique dans un des quatre arrondissements. Qu'il soit fonctionnel, puisse accueillir près d'un millier d'associations, parce que la vie associative est vive dans cet arrondissement, et qui ait une équipe administrative dimensionnée. Plusieurs propositions sont en cours d'examen. Ce n'est pas encore arbitré aujourd'hui. Nous avons aussi un peu de souplesse dans la mesure où nous pouvons rester rue du Louvre et rue Saint-Denis, qui n'est pas la rue Saint-Denis, même si c'est à l'angle, puisque les baux courent jusque fin 2020. D'où un peu de souplesse. Tout cela ne se fera pas par un coup de baguette magique ni par un coup de sifflet autoritaire. Voilà où nous en sommes.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci, Monsieur le Directeur. Mme HICKEL, peut-être, nous avons une question sur les contractuels, peut-être d'autres points en complément des éclairages de Monsieur le Directeur ?

M^{me} HICKEL.- C'était une demande sur le nombre de contractuels signalés dans le tableau des effectifs. La priorité pour pourvoir les postes dans les mairies 1, 2, 3, 4, dont les effectifs sont suivis très régulièrement, c'est bien entendu de pourvoir les postes par les titulaires. D'ailleurs, si vous vous reportez au tableau des départs et des arrivées par mairies, page 67 du bilan social, vous voyez qu'il y a eu de nombreux départs, de nombreuses arrivées aussi et de nombreuses arrivées de titulaires puisque les contractuels, au total, à ce jour, ne sont que six. Cette possibilité de recruter des contractuels a été autorisée exceptionnellement dans la mesure où il n'y a pas de candidats titulaires et pour éviter que ces mairies subissent des difficultés de fonctionnement du fait de postes vacants demeurant non pourvus de manière trop durable. Certes, nous comptabilisons six contractuels, mais c'est un nombre relativement limité proportionnellement aux arrivées dans ces mairies. Nous notons bien votre demande de mentionner les temps partiels, c'est un bilan social, c'est un sujet que nous y retrouvons traditionnellement. Nous allons le compléter ainsi.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vais prendre les demandes de parole sur ce point. J'ai une demande de la CFDT, de la CFTC, de la CGT et du SUPAP. M. ZIRI-RAMEL, allez-y, commencez.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame, de nous laisser la parole. Déjà, je souhaiterais rebondir sur le constat de M^{me} HICKEL qui est exactement celui que nous faisons à l'échelle des Directions de la Ville de Paris, sur le problème d'attractivité de l'emploi des agent·e·s de catégorie B dans les Directions. Nous ne savons pas pourquoi, mais nous rencontrons ce problème d'agent·e·s de catégorie B qui postulent sur les postes dans plusieurs Directions. Ce n'est pas endémique à votre Direction. Elle en souffre comme les autres Directions, c'est peut-être plus à l'échelle de la Ville de Paris de s'en rendre compte. Ensuite, je pense que mes camarades de la CFDT et de la CGT ont tout dit.

Je souhaiterais parler de deux points. L'évolution des montées en compétences, nous n'avons pas parlé des agent·e·s et j'aimerais aussi par analogie, Monsieur le Directeur, parce que je vous ai écouté pour les agent·e·s du service de la demande de logement. Je souhaiterais informer l'ensemble des intervenant·e·s que nous avons, y compris les syndicats, rendez-vous

à la DRH le 7 juin dans une intersyndicale sur cette dominante de monter en pôle de compétence concernant les agent·e·s et plus particulièrement les agent·e·s de conseil logement. Structurellement, nous travaillons sur l'architecture d'une nouvelle phase qui va être la montée en compétence donc l'architecture d'une catégorie B qui leur serait allouée faisant suite à la loi ELAN et la loi ALLURE. Si je parlais par analogie, nous avons trois mairies qui sont constituées de relais d'information logement, cela se traduit par le fait qu'ils sont complètement formés par notre Direction et que la DDCT n'a pas les moyens mécaniques et organiques de pouvoir gérer ces pôles de compétence qui devraient être alloués entièrement à la Direction du logement et de l'habitat. J'engage d'ailleurs que nous puissions avoir des discussions sur ces sujets, puisqu'inévitablement arrivera un moment où il faudra bien que nous puissions en discuter.

Aussi, je parle par analogie, parce que vous faites la fusion des mairies 1, 2, 3, 4. Vous aviez des gens qui ne travaillaient avant que sur un segment d'activités, qui vont être amenés à monter sur d'autres segments d'activités. Je souhaiterais répondre Monsieur, parce qu'il ne faut pas faire fi aussi des expériences que nous avons eu sur toute les Directions où nous avons eu affaire avec les services de l'État, il a fallu que nous ayons une bijection informatique des données et nous nous sommes rendu compte que cela alourdit le travail. Il serait souhaitable que nous puissions discuter de ces deux points puisque, dans cette fusion, je rappelle que nous n'avons plus d'embauches de catégorie C depuis longtemps. Voilà pourquoi les dominantes de pôle de compétence s'alourdissent, parce que pour les agent·e·s qui sont là, cela se traduit par plus de demandes de tâches, ils-elles sont obligé·e·s de connaître plus. Il serait souhaitable que nous puissions, aussi en termes de reconnaissance, savoir reconnaître ce critère qui n'est pas des moindres concernant les agent·e·s des mairies.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Je passe la parole à la CGT.

Mme ALBERT (CGT).- Nous remercions Monsieur le Directeur de nous dire que notre demande est légitime. En fin de compte, nous faisons notre travail de mandatés CHSCT, c'était une obligation, cela reste une obligation de l'employeur de proposer, de formaliser un plan de prévention avant une restructuration, que vous avez quand même fait voter en CT. Oui, nous rappelons la loi. Ensuite, sur comment le faire, vu le nombre de restructurations de services, de fusions de Directions que la mairie a engagées depuis plus de trois ans et demi, quatre ans, a priori, vous devez quand même savoir faire un plan de prévention de cette nature. En tout cas, vous pouvez peut-être aussi vous appuyer sur le CHSCT central d'autant plus que, comme nous l'avons précisé dans la déclaration intersyndicale, d'autres collègues sont impactés, nous n'avons toujours pas de nouvelles, je répète, sur les agent·e·s de nettoyage notamment. Nous en parlons, parce que nous savons très bien que des velléités parfois de privatisation arrivent régulièrement dans ce domaine et qu'il est hors de question que ce type de fusion puisse permettre de faire ce type de dégradation des conditions de travail de nos collègues. Évidemment, là, vous allez nous dire ce n'est pas dans le CHSCT que nous pouvons en parler. Eh bien écoutez, demandez en CHSCT central qu'un plan de prévention de l'ensemble des services pour l'ensemble de ces collègues soit présenté de manière urgente, nous le répétons quand même depuis plusieurs mois. Excusez-moi d'être un peu vive. Ensuite, nous n'allons pas faire le descriptif de tous les risques auxquels sont positionnés les collègues, vous l'avez dit. Les changements de sites de travail, de conditions, tout y est, sans parler des restructurations des MVAC, c'est dingue ! Nous avons eu une réforme il y a un an et demi pour améliorer les Maisons de la Vie Associative et Citoyenne,

vous savez quand même ce qu'il advient au niveau de Paris Centre, et là, vous nous rappelez que comme aujourd'hui la situation n'est pas bonne dans ces maisons nous allons encore constituer une nouvelle maison qui va fusionner le tout. Vous imaginez-vous les collègues à chaque fois fusionner et fusionner ? En réalité, c'est insupportable pour les gens qui travaillent, mais vous allez me dire que nous faisons de la surenchère. Il n'y a pas de soucis, Monsieur Guichard, nous pouvons encore entendre ce genre de propos. Lorsque nos collègues parlent du travail, ils ne font pas de surenchères. En ce qui nous concerne, nos propositions, je pense que nous avons assez détaillé. Les autres mandataires interviendront sur des points précis, mais c'est d'avoir une réponse très concrète, y compris pour nos collègues qui ne dépendent pas que de notre Direction, mais qui travailleront dans ces mairies. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je passe maintenant la parole à la CFTC.

M. RICHARD –BOITTIAUX (CFTC).- Effectivement, nous sommes en intersyndicale sur ce sujet donc je ne vais pas revenir sur ce qu'ont dit tous mes autres collègues. Je voudrais simplement avoir une précision sur le dossier. Sur la page 64, contrat unique d'insertion, entre 25 et 5 maintenant, *a priori*, 20 sont partis en 2018. Nous sommes bien d'accord. Par contre, quand je regarde votre tableau page 67 et 68, parce que c'est le même, je ne retrouve pas les 20. Ils ne sont pas titulaires je veux bien, mais ils faisaient quand même partie du personnel. Or, ce que vous nous présentez mettons année 2018 avec 10 qui partent, 10 qui arrivent donc à mon avis ils n'ont pas été remplacés donc cela ne peut pas être ainsi. Alors, où sont-ils ces 20 CUI qui sont partis ? Je ne les vois pas dans le tableau.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Une question sur les CUI. Je passe la parole à la CFDT.

Mme M-P. JEANNIN (CFDT).- Je voulais faire remarquer une coquille page 65, à propos de la part des agent-e-s domicilié-e-s à Paris. Nous avons une proportion de 68,7 % en 2017, par contre, 48 397 % je pense que c'est une coquille, merci de corriger.

Ensuite, j'ai quand même quelques petits questionnements. Monsieur le Directeur, vous avez fait état du travail préalable d'information aux agent-e-s. Quand vous parlez de l'ensemble des agent-e-s, j'imagine, et je me trompe peut-être que c'est l'ensemble des agent-e-s de la DDCT. Or, nous savons, vous comme mes collègues ici présents, que cela impacte d'autres Directions donc le CASVP, la DILT. Je n'oublie pas les caisses des écoles puisque cela pose un gros problème du fait que c'est géré arrondissement par arrondissement et que certains agent-e-s administratif-ve-s, que nous n'avons pas pu rencontrer, sont plus ou moins au courant, mais c'est très vague, que les agent-e-s qui travaillent en cuisine, eux, n'ont absolument aucune information. La question qui me vient à l'esprit c'est de savoir si vous avez essayé de travailler en communication directe avec ces Directions et avec les Caisses des Ecoles. Je vous rappelle qu'un service de la DASCO s'occupe de la restauration donc cela pourrait être fait avec cette direction. Ensuite, quand nous regardons certaines façons de faire d'un arrondissement à un autre et d'une Direction à une autre, comment allons-nous pouvoir étayer un travail cohérent entre tous ces services pour préserver une qualité de travail optimale ?

Ensuite, autre questionnement, les locaux qui seront laissés libres, que vont-ils devenir ? Ne pourrions-nous pas utiliser ce qui va rester libre pour les agent-e-s ? Nous avons des besoins

sur ce qui espace de convivialité, vestiaires, etc., même si c'est un peu décentré avoir un panel d'immobilier à destination des agent·e·s cela peut être aussi intéressant. Je n'ai pas fini, mais comme vous parliez j'ai préféré m'interrompre. Donc, ces immobiliers cela va poser aussi la question de savoir à quoi ils vont servir. Nous nous tournerons certainement vers les usagers, je le comprends, mais je pense qu'il y a des besoins pour les agent·e·s et il ne faut pas l'oublier.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Ce que je propose c'est que vous posiez toutes les questions maintenant. Nous ferons une série de réponses et après nous passerons aux points suivants.

Mme VALADIER (CGT)- Je voudrais revenir sur la situation des collègues du quai de Gesvres. Je pense que c'est anxiogène pour eux de ne pas savoir ce qu'ils vont devenir. Nous savons pour les mairies, mais eux, cela leur est tombé dessus il n'y a pas longtemps. Ils avaient été transférés de la Préfecture à la Ville et une nouvelle chose leur arrive, je pense que cela fait beaucoup. Lors d'une visite que nous avons faite, il nous a été expliqué qu'allait être créé dans la mairie du 3^e arrondissement, à la fin de l'année 2020, un petit pôle pour les titres d'identité et qu'ensuite viendrait une plus grosse antenne qui allait suivre la mise en place de la future mairie. Nous, ce que nous ne comprenons pas, c'est l'intérêt de cela. En réalité, vous avez une équipe, les gens qui sont sur ces arrondissements vont au quai de Gesvres pour demander leurs titres d'identité. Là, nous allons obliger des agent·e·s, donc nous allons amenuiser un service pour en créer un nouveau, mais cela fera doublon puisque c'est les mêmes personnes auxquelles cela s'adresse. À côté de cela vous avez des agent·e·s qui sont dans l'anxiété de se dire « moi je voudrais bien partir, est-ce que je vais faire partie de la première vague ? » Ensuite, il leur est répondu que même s'ils-elles ne font pas partie de la première vague, ils-elles ne doivent pas s'inquiéter, ils-elles feront peut-être partie de la deuxième. C'est du stress supplémentaire inutile. N'aurait-il pas été plus simple de dire qu'un déplacement allait avoir lieu ? Effectivement, nous pouvons nous dire que la future mairie sera opérationnelle en septembre 2020 au moment où les agent·e·s du quai de Gesvres vont déménager dans cette nouvelle antenne. Ainsi, cela facilite des choses et facilite la vie des agent·e·s y compris dans leur appréhension de la situation. C'est vraiment un point sur le lequel nous n'arrivons pas à comprendre l'intérêt et surtout, qui met les agent·e·s en difficulté.

Maintenant, je vais revenir sur cette histoire de bilan social. C'est très bien, nous avons tout un tas de documents. Nous, tout ce que nous avons demandé et que nous demandons encore, c'est quelle sera la structure de la future mairie d'arrondissement ? Pour l'instant, vous nous dites que les agent·e·s en septembre vont postuler sur des postes. Nous ne savons pas, par exemple, combien d'agent·e·s vont être pour le service à la population, etc., nous n'avons aucune vue là-dessus. C'est ce que nous demandons, les agent·e·s ne savent rien, ils-elles ne savent pas combien ils seront pour faire telle ou telle mission. C'est complètement dans le flou et cela n'est pas possible. Nous sommes à moins d'un an, nous vous le rappelons, franchement, des choses sont à faire très rapidement.

Pour finir, sur ce qui a été dit sur les MVAC, là véritablement c'est la même chose. Nous apprenons que demain une réunion va enfin avoir lieu sur ce sujet. Au bout d'un moment, il faut s'inquiéter de tout cela. Vous nous dites avoir fait des choses dans le plan de prévention. Qu'avez-vous fait ? Vous avez embauché quelqu'un de catégorie B pour un accompagnement des agent·e·s, vous avez rencontré les agent·e·s ? C'est déjà un peu ce qui a été fait et nous

avons vu ce que cela a donné. Les agent·e·s ne sont pas sortis de leur anxiété, au contraire, cela a été pire que tout. Il me semble, comme le suggérait ma collègue que le fait de le mettre en central serait intéressant, parce que cela n'a pas qu'une dimension de DDCT, parce que nous nous interrogeons aussi sur le lien que vous avez pu faire avec les autres Directions, sur les agent·e·s des autres Directions. Nous devons avoir une vision globale sur tout cela. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Monsieur le Directeur et ensuite Mme HICKEL.

M. GUICHARD.- Sur un point, puisque vous l'avez dit, la réforme concerne principalement la DDCT, le CASVP et les caisses des écoles, mais évidemment la DLH, la DILT, la fonction ménage, la DPSP, la fonction accueil et surveillance. Évidemment, il existe un comité de pilotage au niveau du secrétariat général, des Directions sont associées, cela, c'est l'affaire du secrétariat général, le pilotage global de la réforme. Peut-être, pour ce qui est du quai de Gesvres, Mme CORONEL va pouvoir vous répondre de manière très précise.

M^{me} CORONEL (Experte DDCT).- Sur le quai de Gesvres, effectivement, les agent·e·s n'ont pas été informé·e·s juste ces derniers jours. Quand nous avons eu le transfert de compétences, les agent·e·s savaient qu'au 1^{er} juillet 2020 il faudrait que ce service des titres rende les locaux à la Préfecture de Police. À la fin des travaux, c'est-à-dire au mois de février 2019, puisque les travaux ont duré d'octobre à février, j'ai reçu tous les agent·e·s. Nous avons fait une réunion au sein de Gesvres et nous leur avons rappelé que le service fermerait en juillet 2020 et qu'à ce stade nous n'avions encore aucune information sur ce qui allait se passer, mais que dès que nous en aurions, nous les informerions. Nous avons reçu 12 agent·e·s du quai de Gesvres sur les 14 fin avril et mi-mai. Je les ai reçus avec le chef du bureau des titres, en entretien individuel. Les deux agent·e·s qui n'ont pas été reçu·e·s sont en absence prolongée, une pour accompagner un proche en fin de vie et une autre en congé de maternité. Elles seront bien entendu reçues quand elles reprendront leur fonction. Ces entretiens ont eu pour objectif de faire un point sur le parcours professionnel des agent·e·s et savoir quel était leur souhait professionnel dans les années à venir. Nous avons également fait un point sur la formation avec eux. Nous avons essayé de voir s'ils étaient intéressés pour découvrir d'autres métiers de la DDCT en mairie, parce que nous nous sommes rendu compte que le service de Gesvres, à la différence des autres services titres qui sont en mairie d'arrondissement, avait peu de connaissances de ce que faisaient leurs collègues dans des services en mairie. Ils-elles ont eu en 2018 une demi-journée de visite de mairie pour voir ce qui se fait. Nous leur avons proposé qu'à l'automne, lorsque nous aurons passé la période du pic d'activité, ils-elles aillent vraiment en immersion plusieurs jours dans les mairies d'arrondissement, pour ceux-celles qui le souhaitent.

Nous leur avons donné ce que nous avons comme informations sur la fermeture de Gesvres. Nous leur avons rappelé que c'était le 1^{er} juillet 2020, mais comme l'a rappelé le Directeur la date est mal choisie pour nous puisque c'est encore une période de pic d'activité. En général, jusqu'à fin juillet nous avons une très forte demande de rendez-vous sur les titres d'identité et la Ville demandera à ce que nous décalions le départ de Gesvres. Nous les avons informés de l'ouverture d'un petit service titre à la mairie du 3^e arrondissement, service titre qui pour l'instant est dimensionné à quatre personnes. Nous leur avons bien précisé que pour l'instant c'était l'information que nous avons et que lorsque nous en saurions davantage, nous les avertirions.

Sur le dimensionnement du service titre dans la future mairie de Paris Centre, pour l'instant, nous n'en connaissons pas la taille. Ce service ne pourra ouvrir qu'après les travaux d'aménagement concernant le pôle population donc, nous ne pouvons pas nous engager sur un nombre d'agent·e·s.

Alors, que nous ont dit les agent·e·s ? Puisque c'est cela qui est intéressant, que veulent-ils-elles ? Sept agent·e·s sur douze nous ont dit qu'ils-elles souhaitaient rester sur le secteur titres. Cela peut être comme agent·e·s volants, vous savez que nous avons une équipe qui intervient sur tous les arrondissements pour remplacer des absences inopinées. Les autres ont dit qu'ils-elles souhaitaient se rapprocher pour des raisons géographiques, aller travailler dans un autre service titres d'arrondissement et quelques-un·e·s se sont positionnés sur la mairie du 3^e arrondissement, ce n'est absolument pas la majorité. Quatre d'entre eux-elles ont dit qu'ils-elles souhaitaient faire une mobilité, que ce soit une mobilité au sein de la DDCT ou dans une autre Direction, plusieurs ont cité la Direction des ressources humaines. Enfin, un agent·e nous a dit qu'il-elle souhaitait retourner à la Préfecture de Police. Quasiment dans tous les cas ils-elles ont été intéressé·e·s pour faire des immersions dans d'autres services, pour découvrir ce que faisait la Direction.

S'agissant de l'accompagnement, tout·e·s les agent·e·s ont été informé·e·s qu'ils pouvaient contacter la personne en charge au sein du SRH de l'accompagnement des agent·e·s 1, 2, 3, 4. Certain·e·s l'ont fait, ils-elles ont déjà un accompagnement personnalisé. La responsable du service a été reçue dès février 2019 par le Chef de Bureau des Titres et par moi-même pour évoquer sa situation professionnelle. Elle a commencé à l'époque à faire une recherche de mobilité et finalement, pour l'instant, elle s'est arrêtée. Elle a été de nouveau reçue au mois de mai et elle sera accompagnée comme tous les autres agent·e·s dans leur recherche, soit de mobilité soit de transfert vers un autre service titres.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup pour toutes ces précisions. J'ai demandé tout à l'heure que toutes les questions soient posées pour qu'ensuite nous puissions y répondre. Je pense que d'autres réponses vont être apportées, je pense que nous aurons balayé un peu tous les sujets et comme nous nous y sommes engagés, nous ferons un point en CHSCT régulièrement. Mme HICKEL, nous avons des questions sur les CUI et sur d'autres points. Je vous propose d'y répondre et ensuite, nous clôturerons cette discussion. Dans tous les cas, nous n'avons pas de vote, c'est un point d'information et de communication. Nous aurons au fur et à mesure des mois de nouveaux éléments, donc au prochain CHSCT nous pourrons faire un point d'information. Mme HICKEL.

M^{me} HICKEL.- Merci. Sur le plan de prévention, comme nous l'avions évoqué en réunion préparatoire pour travailler sur les commissions et comme Monsieur le Directeur vient de le rappeler, nous allons vous proposer une réunion, représentants du CHSCT et du CT, vraisemblablement le 3 juillet. Nous essayons de caler la date. Le 4 juillet nous avons la visite des locaux donc le 3 juillet pourrait être la date de cette réunion du groupe de travail où nous pourrons évoquer un plan de prévention formalisé écrit. Nous y rassemblerons tout ce qui est déjà fait, ce qui est en cours, ce que nous prévoyons de faire. Nous avons rencontré Mme ARNOULD, Cheffe du Service d'Accompagnement et de Médiation, pour avoir son avis. Oui, Mme VALADIER, votre intervention l'autre jour en réunion a été entendue. Nous avons formalisé des choses avec elle. Sur cette base, nous compléterons avec vos autres propositions, suggestions. Si, d'ici-là, un arbitrage était rendu sur l'effectif de la future mairie

du centre, nous pourrons vous communiquer l'information, revenir sur l'organigramme peut-être plus détaillé. Nous ferons un point. Certainement que fin juin des éléments auront été précisés et nous pourrons les partager avec vous le plus vite possible. Cela concernait cette réunion du groupe de travail dont je voulais vous informer. Je passe la parole à M. GILLET sur les questions de M. RICHARD-BOITTIAUX, sur les CUI notamment.

M. GILLET (Expert DDCT).- Bonjour à tout·e·s. Je vous confirme bien que la différence entre les pages 64 et 67 vient du fait qu'en page 67 ce sont les effectifs budgétaires qui sont au sein des différentes mairies. Par conséquent, ne sont pas intégrés dans les mouvements et les vacances les CUI, apprenti·e·s ou autres.

Pour compléter sur ce qui a été dit par la CFDT en propos liminaire, par rapport à la politique concernant les PEC et les CUI : les CUI sont tous devenus des PEC en 2019. Là-dessus, la DDCT suit la politique de la Ville de Paris et de Pôle emploi. À savoir que les critères sont particulièrement restrictifs pour rester PEC au sein des administrations et donc de la Ville de Paris. Sont en PEC les agent·e·s qui actuellement ont plus de 58 ans ou les agent·e·s dont un handicap est reconnu.

Vous aviez aussi posé une question, la CFDT, page 65 sur la part des agent·e·s domicilié·e·s. Je vous confirme bien qu'en 2017 c'est 48,97 % donc le 3 est de trop.

Enfin, dernier point évoqué en pré CHSCT sur les effectifs réels et notamment sur l'année 2017 où il y avait une petite chute, c'est ce que nous avons envisagé lors du pré-CHSCT à savoir que c'était une publication de fiches de postes. Nous en avons eu cinq, ce qui explique la différence.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. En résumé, une réunion de travail, *a priori*, est en cours de préparation pour le 3 juillet, plus une réunion du groupe de travail global sur les questions de fusion 1, 2, 3, 4. Certainement d'ici-là aurons-nous des éléments supplémentaires, des informations qui pourront vous être communiquées, tout un ensemble de questions qui pourront être posées à cette occasion. Une réunion est programmée demain entre la DDCT, M^{me} GRAVAUD et les deux Directeurs du Développement de la Vie Associative des 1, 2, 3, 4, plus une visite des locaux le 4 juillet. Je propose que nous clôturons sur ce sujet et nous allons passer au Point 4. J'ai refusé aux autres de reprendre la parole. Je pense qu'avec la mise en place de ce plan de prévention, vous allez avoir les informations, tous les éléments, vous allez pouvoir poser les questions, tout cela va se mettre en place comme indiqué.

4. Communications sur les dépenses de santé et de sécurité au travail

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Ces dépenses sont présentées sur une base annuelle et regroupant les budgets consacrés d'une part aux maintenances et vérifications réglementaires, aux travaux et enfin, aux achats de matériel. Je vais donner la parole à Mme SILENY qui rapporte sur ce point. Vous avez la parole.

Mme SILENY (Experte DDCT).- Merci. En effet, les dépenses de santé et de sécurité au travail sont rapportées de façon annuelle, vous avez eu un rapport l'année dernière sur ces dépenses. Ce sont des indications purement chiffrées qui reprennent les informations

déclarées par les différents services de la DDCT concernant différents types de dépenses de maintenance, de vérifications réglementaires, de travaux et d'achats de matériel. Dans la mesure où ce sont des chiffres qui sont collectés de façon déclarative, les informations sont susceptibles d'être un peu différentes d'une année sur l'autre. Nous pouvons ne pas avoir le même périmètre de réponse en fonction de la réactivité des services comptables, en fonction aussi de la manière dont ils perçoivent la question de la santé et de la sécurité au travail. Ils pourront penser certaines années à remonter des dépenses et d'autres pas. En pré CHSCT, par exemple, il était remonté qu'il semblait qu'en 2017 il n'y avait pas eu de dépenses sur l'équipement en défibrillateurs dans les mairies, alors qu'en réalité la DDCT avait procédé à des achats de matériel et que ces derniers étaient en période de garantie. Ainsi, la maintenance n'existait pas en tant que telle sur ces matériels-là à ce moment-là. Ce que je peux vous dire de façon générale pour récapituler les documents, c'est que ces dépenses ont fortement augmenté entre 2017 et 2018 bien que nous ayons eu moins de réponses en 2018 qu'en 2017 notamment, parce que les schémas fonctionnels des mairies d'arrondissement sont arrivés à une période de maturation, les études sont terminées. Les études coûtent moins cher que la réalisation des travaux qui ont été engagés. C'est essentiellement la partie travaux d'améliorations des locaux et des conditions de travail qui porte cette forte augmentation entre les deux années. Elle est quasiment de 78 %.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Je vais prendre les demandes de parole. La CFDT, la CGT. Madame Jeannin.

M^{me} B. JEANNIN (CFDT)- Nous voulions savoir si des exercices d'évacuation avaient eu lieu dans les quatre mairies, parce que rien n'est noté à ce propos. Cela n'apparaît pas dans le document. Pouvez-vous nous donner plus d'informations ?

Mme VALADIER (CGT)- Un point de précision sur le fonctionnement du CHSCT. Nous avons accepté, lors de la réunion sur les commissions, ces groupes de travail sur les mairies 1, 2, 3, 4 ans réunissant les mandatés CHSCT et les élus du CT. Cependant, nous nous étions bien mis d'accord que c'était à la condition que tout ce qui concernait la santé pourrait être débattu largement en CHSCT. De fait, je réitère la question que j'ai posée tout à l'heure. Nous voulons savoir ce qui va être mis en place au niveau du comité de pilotage. Je veux bien que nous revenions sur le sujet, parce que nous avons dit que ces réunions enlèvent tout le contenu du CHSCT donc cela me paraît important de le rappeler ici. Sinon nous n'irons pas en commission, nous dirons tout ce que nous avons à dire en CHSCT, cela sera plus simple. Cela sera plus long, mais au moins nous irons jusqu'au bout.

Pour revenir sur les bilans de dépenses, nous, ce qui nous aurait intéressés, c'est de connaître le pourcentage pris sur le budget alloué par le centre, vous savez, les 15 millions sur la prévention des inaptitudes et TMS. Ce n'est pas mentionné, mais cela aurait été intéressant de savoir quelle partie a été prise pour cela et comment cela a été utilisé. J'entends que nous regroupons un peu tout, mais le renouvellement des extincteurs en fin de vie, c'est juste une obligation alors dire que nous avons fait des dépenses d'améliorations des conditions de travail des agent-e-s et que nous le mettons dans le rapport SST, cela m'embête un peu. Effectivement, tout est regroupé, mais je pense qu'à un moment nous devons faire la part des choses entre ce qui est l'obligation et ce qui est justement de l'amélioration des conditions de travail des agent-e-s par différents biais. Notamment avec ce budget qui est

alloué à la DDCT. Peut-être pourrez-vous nous dire à combien il s'élève et comment il a été utilisé, merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je vous donne la parole à Mme SILENY pour répondre, s'il vous plaît.

Mme SILENY (Experte DDCT).- Sur les exercices incendies, ils n'apparaissent pas forcément dans ce document dans la mesure où ils ne génèrent pas nécessairement une dépense. Si des exercices incendie doivent apparaître ce sera plutôt dans le bilan sur les plans d'action en prévention en fin d'année plutôt que sur le bilan des dépenses SST, puisqu'il n'y a pas forcément de coûts générés. Certaines mairies ont fait appel à des prestataires extérieurs pour l'organisation de leurs exercices, mais elles n'ont absolument aucune obligation de le faire. En général, si elles l'ont fait c'est parce qu'elles souhaitaient peut-être avoir une révision de leur plan de prévention ou avoir une formation premier témoin incendie en même temps que cette phase d'exercice. C'est la raison pour laquelle l'étape des exercices incendie n'apparaît pas de manière détaillée. Normalement, toutes les mairies les pratiquent, elles en font au moins un par an même si elles devraient en faire deux. Nous n'avons pas de problème avec ces équipements-là sur la prise en compte de la prévention incendie.

Ensuite, pour les autres types de dépenses, le budget TMS est inclu dans ces dépenses-là. Nous n'avons pas forcément fait un point particulier et d'ailleurs, je ne sais pas pourquoi puisque c'est moi qui ai établi le document ! La dépense correspondante était d'environ 35 000 euros en achat de chaises, de plans de travail et de mobilier d'isolation phonique pour certains espaces, l'année dernière. Le montant des commandes était supérieur à cela, il était de plus du double, mais les dépenses qui sont comptabilisées ici sont les dépenses qui ont été réellement comptabilisées sur les budgets. C'est plus pratique pour les services comptables, une fois que la bascule budgétaire est faite, de retrouver les dépenses effectivement payées plutôt que le montant des commandes. Le reste du plan apparaîtra dans le bilan de l'année prochaine, sans problème. Il y a eu 30 000 euros, mais effectivement commandés nous étions sur un volume de plus d'une quarantaine de plans de travail et pas loin de 300 sièges de bureau.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (CGT).- Pour rebondir sur ce que vous dites, c'est très bien, 35 000 euros, c'est sur l'année 2018. Il y avait une dotation annuelle sur les trois ans ainsi, cela remplit-il la dotation annuelle, quel budget reste-t-il pour les années suivantes ?

Mme SILENY (Experte DDCT).- En termes de commandes, nous étions à peu près à 78 % de la dotation annuelle de 2018. Sachant que ce n'était pas reporté, parce que ce sont des crédits de paiement annuel. Nous essayons de commander un maximum pour atteindre le montant de la dotation, sachant que les projections qui ont été faites ne sont pas forcément concordantes avec les besoins qui sont remontés. Il faut savoir que dans le cadre de ce plan TMS, nous avons financé des dépenses qui nous ont été remontées des services de la Direction et des mairies. Certains n'ont pas remonté, mais cela commence à apparaître dans le recensement qui est en cours. Nous avons aussi des impératifs d'enveloppes de marchés qui ne sont pas concordantes avec les plans TMS de l'ensemble des Directions. Le marché est passé pour la ville depuis quatre ans. Lorsque l'estimation des besoins a été faite, ils n'avaient pas prévu qu'ils allaient mettre un plan TMS à échelle de la Ville en place. Donc nous avons

quelques difficultés avec certains fournisseurs, notamment les plans de travail qui ne sont pas tous livrés alors que les commandes sont parties en novembre.

Pour répondre à votre seconde question, sur la partie dépenses un peu plus obligatoires, les vérifications et maintenances réglementaires sont bien comptabilisées à part des achats d'améliorations des conditions de travail. Pour ce qui est des achats de matériel, vous avez bien tout ce qui concerne la protection incendie qui est distinguée d'autres achats constituant de réelles améliorations. Idem dans la partie travaux. Vous avez une partie travaux de sécurité et de mise aux normes et une partie travaux d'amélioration des conditions de travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Très bien, merci beaucoup nous allons passer au point suivant.

5. Communication sur la situation des agent·e·s en CLM/CLD

M^{me} la PRÉSIDENTE.- L'étude sur le suivi des agent·e·s placé·e·s en congé longue maladie et congé longue durée au cours de l'année 2018, présentée lors du précédent CHSCT, a été affinée à la demande des représentant·e·s du personnel en précisant notamment les services d'affectation des agent·e·s, les corps administratifs et l'âge des agent·e·s. M. GILLET, Chef du Service de la Cohésion et des Ressources Humaines, pouvez-vous nous présenter ce point s'il vous plaît ?

M. GILLET (Expert DDCT).- Merci, Madame la Présidente. Lors du CHSCT du 5 avril, vous aviez souhaité des compléments sur les agent·e·s placé·e·s en congé longue maladie et congés longue durée.

Pour les agent·e·s placé·e·s en congé longue maladie, vous êtes rémunérés au niveau de votre traitement pendant un an et ensuite, vous êtes rémunérés à mi-traitement pendant deux ans. Concernant les agent·e·s en congé longue durée, ce sont des pathologies assez particulières. Là, vous êtes rémunérés pendant trois ans à 100 % et ensuite vous passez à mi-traitement pendant deux ans. Par rapport à cela, comme vous pouvez le voir dans les éléments complémentaires au niveau des observations, vous avez un certain nombre d'agent·e·s qui, lors de leur reprise, ont été placé·e·s en mi-temps thérapeutique. C'est la notion de MTT, en rapport avec votre pathologie qui est vue avec le médecin. Pour certain·e·s agent·e·s, nous n'en avons qu'un dans ce cas, ils-elles passent en disponibilité d'office pour raisons de santé. Cela va durer maximum trois ans. C'est lorsque vous avez malheureusement épuisé tous vos droits à congé de maladie ordinaire, à CLM ou à CLD. Voilà le point complet sur les agent·e·s au sein de la DDCT 2018 sachant que vous avez eu 35 agent·e·s en CLD et 15 en CLM. De ce que j'ai cru comprendre, vous vouliez des précisions sur les mi-temps thérapeutiques, est-ce bien cela ? Ce que vous évoquiez en propos liminaires. Etait-ce bien ces précisions sur les mi-temps thérapeutiques ?

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Je pense que vous aviez pu prendre connaissance des documents avant. Y a-t-il des questions ? Merci d'avoir rapporté les précisions demandées.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Nous voulions remercier pour la qualité du document, merci M. GILLET. Nous avons oublié de le dire aussi pour la fusion des mairies 1, 2, 3, 4, il est très complet. Merci aux ressources humaines.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Je propose que nous passions au point 6.

6. Point d'étape sur le diagnostic RPS à la Mairie du 20e

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Le diagnostic RPS, acté en séance du CHSCT du 19 décembre dernier, a conduit, courant mai, à l'organisation, par le prestataire Solutions Productives, d'entretiens de compréhensions avec différents cadres de la Direction de la mairie du 20^e arrondissement ainsi qu'à l'organisation de deux réunions collectives auxquelles étaient conviés l'ensemble des agent·e·s de la mairie. Mme SILENY, je vous laisse rapporter sur ce point, merci.

Mme SILENY (Experte DDCT).- C'est un point d'étape pour indiquer au CHSCT ce qui s'est passé depuis notre dernière réunion. Nous en étions encore à la phase de comités de pilotage et de définition de l'action qui devait être menée au sein de la mairie du 20^e arrondissement par le prestataire. Depuis, le prestataire a rencontré les agent·e·s de cette mairie et les encadrant·e·s au cours de réunions : deux réunions avec les agent·e·s où tout le monde était invité - deux membres délégués du CHSCT ont assisté à ces présentations de la démarche - et la réunion encadrants, qui s'est tenue une semaine après. L'ensemble des réunions étaient en présence de la Directrice générale adjointe de la mairie du 20^e arrondissement, qui fait l'intérim depuis maintenant six mois. Pour l'instant, la démarche n'a pas mobilisé ou suscité un grand enthousiasme de la part des agent·e·s. Nous n'avons eu qu'un seul volontaire pour participer au groupe de travail qui aurait pu être organisé. Je pense que nous rencontrons probablement un souci de motivation pour la démarche, de compréhension de son intérêt pour les agent·e·s eux·elles·mêmes. Le comité de pilotage qui doit se tenir cet après-midi en présence de vos trois représentants devra permettre de déterminer quelle suite nous donnons à cette démarche et comment, éventuellement, impliquer davantage les personnels. Peut-être que la première démarche d'information n'était pas ou suffisante ou appropriée. Ce sera à voir de façon collective cet après-midi.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Qui souhaite intervenir ? La CFDT, le SUPAP, la CGT, Madame Valadier. Commencez Madame Jeannin.

M^{me} M-P. JEANNIN (CFDT).- Sur ce que vous venez d'évoquer, Madame, nous aimerions savoir comment cela a été présenté aux agent·e·s puisque nous relevons une faible volonté de participer à ces réunions. Savoir si vous avez proposé des rencontres individuelles ou si c'est par groupe de personnes. Lorsque c'est en groupe, nous savons très bien que cela ne peut pas fonctionner, que les gens vont se désister, puisqu'ils veulent parler, mais seul à seul. Je souhaite donc savoir comment vous vouliez procéder.

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

M^{me} ALBERT (CGT).- Cela revient à une des demandes formulées aussi collectivement. *A priori*, cette démarche est compliquée dans cette mairie et je pense que ce n'est pas un hasard le fait qu'aucune suite n'ait été donnée à l'enquête IG qui est finie. Évidemment, nous ne demandons pas en tant que mandatés CHSCT les éléments sur le disciplinaire ou des questions individuelles. La question est de savoir ce que cela révèle de l'organisation du travail, des difficultés qui ont été vécues à un moment donné dans cette mairie. Imaginez-vous dans cette mairie, dont nous savons le nombre d'enquêtes menées, toujours sans suite et dont nous ne sommes jamais informés des suites. Puis, quelque chose est proposé par des

mandatés CHSCT, parce que nous voyons bien qu'il y a des questions de santé au travail qui se sont posées et qui n'ont jamais été travaillées. Pour comprendre, c'est compliqué ! Premièrement, à quel moment la Mairie décide-t-elle d'avoir un minimum d'enseignement collectif sur ce qui a été fourni dans cette enquête IG. Deuxièmement, vous n'êtes pas sans savoir qu'un droit de retrait a été déposé dans cette mairie la semaine dernière. Nous aimerions, par exemple, savoir ce qui a été répondu suite à ce droit de retrait puisque normalement, un droit de retrait appelle une réponse de l'administration. Vous l'avez très bien fait pour la mairie du 2^e arrondissement donc, qu'en est-il de celle du 20^e ? C'est une première question et nous aurons une autre intervention sur ce sujet.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- L'autre intervention sur ce sujet ?

M^{me} ALBERT (CGT).- Nous attendons la réponse.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Vous savez déjà que vous ferez une intervention, quelle que soit notre réponse ?

M^{me} ALBERT (CGT).- J'imagine, oui.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- M. DAHAN, pour le SUPAP.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Je voudrais rebondir sur les propos de M^{me} SILENY, je pense que des choses très intéressantes ont été dites. D'ailleurs je vous remercie pour toutes ces informations que vous nous apportez, c'est très riche. Sur cet esprit d'aller faire une petite enquête comme cela à la mairie du 20^e arrondissement, nous avons un résultat très concret. Je pense que Mme SILENY a tout dit, nous aurons un ou deux agent·e·s qui iront au-devant de tout cela. Utiliser, sincèrement ou peut-être même nécessairement, une autre action pour aller vers les agent·e·s, ce n'est pas évident, parce qu'il y a un problème collectif et indivis qui peut donc être individuel.

Quoi dire d'autre ? C'est une enquête, je pense, qui doit prendre un peu plus de temps que cela et j'invite la Direction de la DDCT dans cette affaire-là, quitte à aller prendre agent·e par agent·e même si cela doit prendre du temps, d'aller prendre attache avec les agent·e·s avec la discrétion que nous pouvons avoir dans ces situations-là. Cela pourrait amener un peu plus d'information, régler les problématiques surtout celles touchant aux risques psychosociaux de ce qu'ont pu vivre les agent·e·s soit collectivement soit individuellement. Cela prouve bien que le système utilisé n'a pas porté ses fruits. Il faudrait, maintenant que nous savons que cela n'a pas fonctionné, travailler sur une autre trajectoire pour aller à la rencontre des agent·e·s dans des cas comme cela. Je ne sais pas si je me suis très bien exprimé, mais je vous remercie de votre écoute.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Mme SILENY, je vous laisse répondre.

Mme SILENY (Experte DDCT).- Nous allons partir directement sur le droit de retrait de la mairie du 20^e arrondissement. Oui, un droit de retrait a été déclaré le 28 mai dernier par une collaboratrice du cabinet qui s'est retirée de sa situation de travail et qui en a avisé la Direction de cabinet et la Maire d'arrondissement par mail. Elle a eu une altercation avec le chef de cabinet à l'occasion de laquelle il a projeté à terre des dossiers qui étaient sur son bureau. Nous n'avons pas d'éléments contextuels autres que les informations que cette

agente a remontées dans le cadre de l'exercice de son droit de retrait, puisqu'elle s'est retirée pour voir son médecin.

Dès que nous avons été avisés, le BPRP et le Services de la Cohésion et des Ressources Humaines, ont cherché à rencontrer les deux protagonistes de cet incident. Pour l'instant nous n'avons pas pu les recevoir, afin d'arriver à bien identifier quels étaient tous les tenants et aboutissants de la situation. Nous n'avons pas pu rencontrer l'agente, puisqu'elle a été placée en arrêt maladie par son médecin pour la période du mercredi au vendredi. Elle devait reprendre le travail hier, mais nous n'avons pas d'information sur sa reprise de travail ou sa prolongation. Nous n'avons pas pu rencontrer non plus le chef de cabinet, qui ne s'est pas retiré de sa situation de travail, mais qui a quand même été choqué. Lui a été directement reçu par sa hiérarchie dans les jours qui ont suivi. Il a été reçu deux fois, vendredi et hier également. Nous n'avons pas la vision des deux parties, nous ne pouvons pas nous prononcer sur les suites qu'il y a à tirer, mais la situation est bien traitée. Nous avons prévu de vous en aviser lors de cette séance.

Je peux peut-être répondre sur les autres questions qui ont été posées par rapport au diagnostic RPS de la MA20. Il a été proposé, en séance collective, d'avoir deux modalités de travail avec les agent·e·s. Une modalité privilégiée, qui aurait été en groupe de travail limité de huit personnes, sans présence de hiérarchiques au sein des groupes pour que les gens puissent garder leur liberté d'expression. Sur des thématiques, une d'accueil et une de service support. Il a aussi été indiqué aux agent·e·s à cette occasion-là que s'ils-elles avaient le souhait d'avoir un contact plus individuel c'était possible. Il se trouve que cela n'a pas été le cas, ni envers le prestataire ni avec les représentant·e·s du personnel qui avaient été présenté·e·s à cette occasion-là. Donc, il n'y a peut-être pas de désir des agent·e·s d'aller même vers des démarches plus individuelles. Ce qui est possible, en tout cas c'est notre interprétation, c'est que le fait que la Direction Générale des Services ait été modifiée ces derniers mois avec le retrait du DGS de ses fonctions, ait soulagé ou en tout cas fait disparaître une cause de tension majeure et peut-être lissé l'atmosphère à la mairie du 20^e. C'est possible, mais ce n'est probablement pas la seule explication. Pour ce qui est de définir des modalités d'actions ultérieures, oui, nous pouvons envisager de les changer et de revenir vers les agent·e·s, mais nous ne le ferons pas seuls, c'est vraiment l'objet du comité de pilotage d'associer le maximum de voix, dont les voix du CHSCT, à ce qui sera fait ensuite.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup pour toutes ces précisions. Alors, qui souhaite prendre la parole ? La CFTC, le SUPAP-FSU, l'UCP, la CGT. Je propose que M. RICHARD-BOITTIAUX vous preniez la parole, vous n'êtes pas beaucoup intervenu encore.

M. RICHARD-BOITTIAUX (CFTC).- Je ne suis pas là en tant que défenseur de l'administration, mais pour une fois je vais appuyer ce qu'a dit Mme SILENY. Je fais partie de la commission avec deux autres collègues dans l'organisation syndicale. Nous avons fait le nécessaire, nous avons même donné nos propres numéros de téléphone pour que les gens puissent nous contacter directement. Apparemment, il n'y a pas de suite. Néanmoins, c'est vrai que les rumeurs que nous avons eu de la part des agent·e·s, ceux-celles-là mêmes qui nous disaient qu'ils-elles venaient travailler la peur au ventre avant que nous commencions cette commission, il s'avère que depuis le départ du DGS ils-elles sont soulagé·e·s. Je suis désolé de le dire, nous ne sommes pas là pour punir quelqu'un, mais par contre ils ont peur du retour. Alors, pour le moment, tout se passe bien, mais ils ne savent pas s'il va revenir ou non ? Ils

demandent simplement de savoir cela. S'il revient, nous aurons à craindre que cela recommence comme avant. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- L'UCP.

M. SCHIRMER (UCP).- Au vu de ce point d'étape, ce qui m'inquiète maintenant c'est de savoir quand nous pourrions rétablir les effectifs de l'encadrement et soulager l'équipe administrative de la mairie du 20^e arrondissement de façon à ce que nous revenions à la normale. L'enquête, le diagnostic RPS, c'est une chose ; je pense qu'après avoir traversé la période des élections, où l'absence du DGS a dû faire défaut même si je reconnais les qualités des uns et des autres à la mairie du 20^e, il y a quand même un trou dans les effectifs. Aujourd'hui, cela nécessite aussi, je pense, que nous accompagnions l'équipe d'encadrement et l'équipe administrative de ladite mairie et que nous aboutissions à un rétablissement de la situation.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (CGT).- Oui, nous partageons, y compris la dernière intervention. A priori, des suites sont données à cette enquête IG, en tout cas du point de vue des agent·e·s qui se sentent mieux en partie. C'est un élément intéressant à poser, y compris dans le diagnostic. Ensuite, la question est de savoir ce que nous faisons en termes de renfort et d'organisation du travail. Je voulais vous remercier pour ce que vous avez partagé avec nous concernant la réponse à un droit de retrait d'une collaboratrice de cabinet, car c'est important aussi de rentrer dans des procédures habituelles là-dessus du point de vue de la santé au travail comme vous l'avez fait. Ensuite, j'espère qu'il y a aussi du conseil au niveau de la hiérarchie dans ce domaine-là : que devons-nous faire et comment devons-nous nous entretenir avec la personne qui a exercé son droit de retrait dans ces conditions. C'est important de poser un cadre de travail.

Deuxième élément, par rapport à ce diagnostic RPS en l'occurrence, à un moment donné l'expression d'un acte violent entre deux collègues pose la question de l'organisation du travail. Il pose aussi la question de l'impact sur l'équipe de collaborateurs·trices qui a été impacté, y compris par ce qui s'est passé en mairie du 20^e, et que cela peut tout à fait être l'occasion de rebondir sur ce qui s'est passé, rencontrer ces collègues, cet environnement de travail et voir comment cela fonctionne. Cela renvoie à la fameuse question épineuse du rapport au politique dans la question de comment la fabrique du politique a un impact sur le travail des agent·e·s, le travail des collaborateurs·trices et comment nous pouvons aussi travailler. Cela avait été également posé par l'enquête sur un des incidents. C'était aussi un droit d'alerte de danger grave et imminent dans la mairie du 20^e arrondissement qui était de travailler sur comment se jouent les relations entre le politique, les hiérarchies et les agent·e·s. Je pense que là, nous avons un objet de travail qui est très concret, où les gens sont sûrement en demande. De leur trouver aussi un espace de parole et d'expression, cela me paraît assez évident dans le cadre de notre plan de travail RPS pour cette mairie. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- M. DAHAN.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Sans inviter la Direction à remonter sur les CHSCT datant de deux ans, l'ensemble des organisations syndicales avaient déjà dénoncé la chose. Je vois très simplement pour notre organisation syndicale, qui avait

reçu déjà entre cinq et sept agent·e·s ayant fait l'objet des foudres de ce monsieur, de dire tout simplement que si nous avons très peu de monde c'est que ceux-celles qui ont malheureusement été confronté·e·s à des problématiques sont déjà parti·e·s depuis bien longtemps dans d'autres directions. C'est pour cela que je le répète aujourd'hui, comme nous l'avions dit au dernier CHSCT, vous voulez faire une enquête jusqu'au bout ? Allez jusqu'au bout des choses, regardez et faites un tour des cinq, six, sept dernières années sur les agent·e·s qui sont partis de la mairie du 20^e arrondissement et allez voir pourquoi ils-elles sont parti·e·s. Eux, ils-elles voient cela de loin, ils-elles se disent d'accord, ce monsieur-là a été dénoncé, c'est peut-être une bonne chose, cela s'arrête là. Ce ne sont pas des gens qui reviendront dire ce qui s'est passé. C'est aussi un critère à prendre en compte.

Je suis tout à fait d'accord avec ma camarade CGTiste quant à l'articulation des relations que nous pouvons avoir en mairie entre nos administratifs jusqu'au Directeur Général des Services et puis, bien entendu, le politique. Nous savons pertinemment, sans nous voiler la face, comment cela se terminera. Cela fera comme à l'école, nous séparerons. Sauf qu'un restera et un partira et celui qui partira, ce sera cette agente-là, parce que je pense que tant que ce monsieur restera là, cette dame n'aura plus envie de venir travailler dans un contexte de travail comme cela. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Nous avons pu faire à la fois le point d'étape sur le diagnostic RPS, et il y a donc une réunion cet après-midi du comité de pilotage, et pour vous apporter des éléments sur le droit de retrait à la mairie du 20^e. Je remercie Mme CERQUEIRA d'avoir été présente. Nous allons pouvoir passer au point suivant.

7. Point d'étape sur les suites de l'enquête CHSCT au SEII

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Dans le cadre du suivi des préconisations effectuées pas la mission d'enquête CHSCT déléguée à la suite de l'alerte sur ce service, celui-ci a mis en place des actions pour générer à la fois des synergies et des coopérations, la principale étant la mise en place de réunions de pôles. La principale préconisation portait sur l'élaboration d'un projet de service. Une prestation d'accompagnement à destination de celui-ci, mettant en avant la participation des agent·e·s, des observations et réflexions collectives ont été présentées à l'ensemble du service et a effectivement débuté en mai pour un résultat attendu dans le courant du troisième trimestre 2019. Je vais donner la parole à Mme SILENY qui va rapporter sur ce point. J'en profite, parce que je ne l'ai pas fait tout à l'heure pour saluer le retour de M^{me} CALMELS. Bienvenue, bon retour, j'espère que tout va bien et que tout s'est bien passé. Je passe la parole à Mme SILENY qui a assuré l'intérim en votre absence.

Je salue aussi la présence de Mme LE MOAL, Cheffe du Service Egalité, Intégration, Inclusion qui est là ce matin et qui pourra également intervenir dans le débat si elle le souhaite.

Mme SILENY (Experte DDCT).- C'est la première fois que nous revenons vers vous sur la question du SEII depuis la présentation des rapports de conclusion lors du CHSCT d'octobre 2018. Nous avons suivi, et surtout le service lui-même a suivi, les préconisations indiquées dans ce rapport et mis en place un certain nombre de mesures pour apaiser les relations sociales en son sein et partir sur une dynamique de travail plus collaboratif. Les documents qui vous ont été présentés dans le dossier ont été élaborés pour la partie présentation

générale par M^{me} LE MOAL et par le prestataire retenu pour accompagner le SEII dans la conception du projet de service, pour la démarche et la mise en place de celui-ci.

La rencontre avec le prestataire de services et le SEII s'est déroulée le 16 avril, la quasi-intégralité des agent·e·s était présente, a répondu positivement à cette démarche et, je pense, s'y implique. Les entretiens de compréhension, réunions collectives qui permettent l'observation des situations de travail avant la mise en place des groupes de travail, ont commencé et se sont déroulés durant tout le mois de mai. La démarche va se poursuivre et s'approfondir avec la participation des agent·e·s pendant l'été et au début du mois de septembre et peut-être d'octobre. Je laisse peut-être la présidente donner la parole à Anne le Moal pour donner plus de détails.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Vous avez la parole, Mme LE MOAL.

M^{me} LE MOAL (Experte DDCT)- Bonjour à toutes et tous. Nous avons un rendez-vous téléphonique avec le prestataire demain à 11 heures. Nous avons terminé la phase d'observation en contexte de travail. Le prestataire a participé à nos réunions de travail collectives en réunions de pôle. La dernière s'est terminée la semaine dernière et nous avons pu échelonner les quatre réunions maintenant constituées au sein du service puisque c'est la quatrième pour la réunion administrative et les cinquièmes pour les réunions « Egalité, intégration et lutte contre les discriminations ». C'est ainsi que nous avons structuré les réunions de travail. Bien sûr, nous avons toujours les réunions d'équipe mensuelles et les réunions d'agenda hebdomadaire. Pour les mensuelles, avec ordre du jour et comptes rendus communiqués à la totalité des agent·e·s, avec des réunions thématiques sur les dernières réunions d'équipe.

Un deuxième stade d'approche technique devrait avoir lieu maintenant, ce sont les contacts avec les agent·e·s. Nous n'avons pas préféré avoir de réunions bilatérales ou de rendez-vous, mais plutôt des réunions de pôle. Ce n'est pas en réunion de travail, c'est vraiment le prestataire qui va parler avec les agent·e·s ou l'agent·e concerné·e dans cette modalité d'exercice, mais qui peut être aussi tout à fait libre. Donc, le deuxième temps de travail est cette écoute individuelle et personnelle des agent·e·s, mais dans un cadre : que devons-nous faire maintenant, quelle est la projection que vous donnez à votre activité, comment l'identité du service peut apparaître à ce moment-là ? Nous aurons peut-être une réunion du comité de pilotage à ce moment-là et constatant un peu les premières observations et les premières recommandations, s'ils-elles en ont à ce stade, nous pourrons faire une projection avec le prestataire et les agent·e·s. Lorsque nous aurons terminé ces entretiens, viendra la construction du projet de service qui sera un projet collectif, je me mets un peu en retrait, car le projet de service doit être monté collectivement et avec l'écoute des agent·e·s. C'est ce que nous avons retenu de cette méthode. Nous reviendrons vers vous comme nous l'avons prévu dans un CHSCT, probablement en fin d'année avec un projet de service à faire valider par le Directeur bien évidemment auparavant. Je reste à votre écoute.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup. Y a-t-il des demandes de précisions, des questions ? Mme ALBERT pour la CGT.

M^{me} ALBERT (CGT).- C'est bien que nous en parlions, c'est vrai que ce sera peut-être intéressant aussi que nous puissions être informés lorsque de nouvelles réunions se tiennent avec le prestataire.

Je me pose une question, car c'est intéressant du point de vue de la santé au travail, c'est page 120 où il est exposé que dans le futur projet de service le titre serait « Egalité réelle, identité de services, construction collective autour de la performance ». Du point de vue du travail et des conditions de travail, j'aimerais connaître la signification du mot « performance ». Ensuite, sur ce qui est aujourd'hui en effet proposé, je pense, comme vous le signalez Mme LE MOAL, que l'objet de la présentation à la fin est de voir comment un projet de service peut améliorer les conditions de travail et nous voyons bien que cet impact-là sera quelque chose de tout à fait important. Aujourd'hui, il est vrai que nous ne pouvons pas nous positionner là-dessus.

Seulement quelques remarques. Plusieurs points de l'enquête sont posés, mais je n'arrive pas à voir comment cela peut se traduire concrètement dans le travail qui est mené aujourd'hui. Il est écrit : « la question des relations avec les élus dans la régulation de l'activité », comment cela est-il travaillé dans le cadre de ce projet de service ? En tout cas, nous, c'est quelque chose que nous continuons à penser de très important. L'autre point porte sur la façon dont cela est explicité, explicitation de la fonction managériale dans une commande de politique à forte contrainte. Là aussi, que va-t-il être amené dans ce sens-là ? Nous avons parlé d'un travail avec le SAMsur la question de la charge émotionnelle des métiers de ce service, ces choses ont-elles été évoquées ou le seront-elles à un autre moment, avec les collègues ?

Sur les procédures et démarches de prévention, nous avons bien entendu que tout le monde individuellement a été informé des ressources que chacun pouvait avoir à disposition s'il-elle rencontrait des difficultés au travail. Or, nous omettons d'évoquer la question des procédures collectives, si récurrence de situations complexes. Enfin, a été éludé un élément pourtant explicité par les deux parties de cette enquête. La question, je ne connais plus stricto sensu la tournure, du renfort des effectifs. Comment cela a-t-il été posé étant donné que nous ne le voyons pas ? L'accueil des nouveaux et des nouvelles ? Sachant par ailleurs que certaines personnes partent encore du service donc aussi l'état des lieux de la santé des collègues. Vont-ils bien, vont-ils mieux ? En l'occurrence, j'ai vu que dans les réunions de pôle il est demandé aux collègues aussi de participer aux comptes rendus, tout est dans le collaboratif, mais n'arrive-t-il pas un moment où cela s'ajoute au travail des collègues, de faire les comptes rendus de ces réunions de pôle ?

Ce sont de petits questionnements, nous aurons sûrement beaucoup de réponses à la fin du processus, mais quand même, sur la régulation, le management, le rapport aux élu-e-s, comment cela est-il traité dans ce projet ? Sur les locaux, j'ai l'impression que les évolutions sont positives pour le service. Pour nous, nous savons que nous en avons des négatives, mais nous savons aussi que c'est pour le bien-être des collègues.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Mme SILENY pour une première série de réponses et puis Mme LE MOAL, si vous voulez compléter ensuite.

Mme SILENY (Experte DDCT).- L'intitulé du projet de service a été proposé par le prestataire à l'analyse documentaire qu'il a faite des documents que nous avons présentés sur le service. Notamment le rapport d'enquête du CHSCT, les documents de travail, les premiers procès-verbaux de réunion de pôle, etc. C'est une proposition pour l'instant, cela peut être modifié à l'issue des groupes de travail qui sont collaboratifs et en fonction des problématiques qui seront remontées par les agent·e·s eux·elles·mêmes. En effet, un focus existait au moment de l'enquête CHSCT, peut-être que les problématiques se sont un peu déplacées. Le but du jeu, c'est vraiment d'avoir des groupes de travail où les agent·e·s participent et se sentent libres de dire ce qu'ils pensent. Ce sont les procédures, les relations avec d'autres services ou avec les élu·e·s qui pourraient poser problème et pourraient être améliorées et prises en compte dans une gestion de projet de service. Nous ne pouvons pas nous prononcer dès aujourd'hui sur comment va être traitée la question de la relation aux élu·e·s ou la question du management dans un espace contraint, ce sera vraiment ce qui remontera du travail des agent·e·s.

Même si c'est évoqué ici, ce sont pour l'instant des propositions. Le contenu du projet de services doit vraiment remonter du travail. Sur le travail avec le SAM, nous les avons rencontrés en fin d'année dernière. Ce qui a été proposé de leur part n'était pas forcément de travailler sur la charge émotionnelle de ces postes-là, notamment, parce que dans le cadre du projet de services la question des valeurs et peut-être du rapport au travail sera abordée. C'est davantage de faire un point quand le projet de services sera sorti sur l'état RPS des agent·e·s, afin de voir si des améliorations ont été apportées ou si la situation s'est stabilisée via des entretiens individuels plus ou moins semi-conduits entre le BPRP, le SAM et les agent·e·s du service en présence à ce moment-là.

Sur la question des effectifs de l'accueil des nouveaux arrivants, nous sommes sur des questions plus collectives qui ne peuvent pas simplement se rapporter à ce service du SEII. Notamment pour tout ce qui pourrait être amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants, c'est l'un des points du plan d'action RPS de la direction. Des choses sont à faire à un niveau autre que celui du SEII même s'ils ont déjà commencé à agir en élaborant une mallette avec leurs procédures et leurs outils pour ceux qui arrivent dans leur propre service. Merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci. Mme LE MOAL, souhaitez-vous dire quelques mots ?

M^{me} LE MOAL (Experte DDCT).- Merci, Madame la Présidente. Oui, effectivement, je pense qu'il est bien de replacer la pièce dans son contexte. Cette présentation que nous avons souhaité partager avec vous a été livrée par le prestataire. Elle a été présentée dans cette forme-là, c'est pour cela que je souhaitais la mettre à votre disposition et à celle des agent·e·s le 17 avril en réunion d'équipe. Oui, notre principe en réunion d'équipe c'est que normalement il n'y a pas une personne dévolue pour faire le compte rendu, mais cela se fait à tour de rôle. C'est une méthode de travail comme une autre, il n'y a pas de secrétaire désigné et il n'est pas permanent. Chacun d'entre nous prend la plume et même si actuellement l'un d'entre nous a tendance à le faire un peu plus que les autres, j'aurais tendance à partager cet effort. C'est une méthode comme une autre, mais nos réunions de service n'ont bien évidemment pas le caractère aussi formel que les réunions du CHSCT donc il n'y a pas de secrétariat permanent dévolu à cette activité-là. Je pense que c'est bien que chacun se charge un peu de faire cet exercice, je trouve que c'est très formateur en termes de synthèse.

Sur l'accueil, le document tel qu'il vous est présenté là, est un document qui a été présenté aux agent·e·s. Nous en avons discuté certains termes, pas tous, la notion de performance n'a pas été particulièrement évoquée. Elle a été expliquée dans un sens où, pour la performance, nous n'avons pas de livrables particuliers, nous avons des obligations de services, nous avons une obligation de faire et de faire du mieux possible en fonction de ce que nous attendons d'un service qui est à compétence assez large - c'est-à-dire, pluri directionnel avec beaucoup d'actions de communication, d'événementiels - mais aussi qui porte des politiques publiques qui doivent être développées. Nous avons eu plusieurs gros sujets à traiter ces derniers temps. Nous sommes en phase, cela ne vous a pas échappé, d'avancée électorale, bientôt sur une réserve donc des sujets doivent être traités assez rapidement maintenant et cela n'a échappé à personne autour de cette table. Effectivement, nous avançons aussi puisque c'est une première expérience que nous faisons avec le prestataire. Nous avançons en marchant c'est-à-dire que nous faisons ces comités et ces points méthodologiques au fur et à mesure des différentes étapes.

Ainsi, nous avons un point téléphonique demain pour savoir : qu'avez-vous vu, qu'avez-vous perçu du travail et de la modalité de ce travail en pôle, qui est une chose récente dans le service. Premier point d'étape. Ensuite, nous aurons les rendez-vous avec les agent·e·s et l'expression des ressentis individuels dans ce pôle. Là, nous pourrions concentrer, affiner peut-être l'analyse, dont parlait M^{me} ALBERT, sur la relation avec le poids de l'élue, le sens que nous donnons en sachant que ce sont des agent·e·s notamment des cadres plutôt A+, expert·e·s qui sont en contact fréquent avec les cabinets d'élue·s. Il me semble que mon rôle est un peu un rôle d'apaisement, de déterminer les priorités. Oui, effectivement, le service bouge encore et bougera toujours j'espère parce qu'au bout de quatre, cinq ans je pense que c'est une bonne maturité pour aller voir d'autres postes. C'est vrai que la notion d'expertise n'est pas forcément exportable dans toutes les autres directions, mais là, nous avons deux départs un peu consécutifs d'adjoint·e·s de chargé·e·s de projet, qui ont trouvé des projets intéressants. Même si pour l'une, elle n'a pas fait ses deux ans je pense que l'intérêt qu'elle a à occuper le poste qu'elle va avoir ne m'a pas donné le droit de la retenir plus avant. Quant à l'autre personne qui part, elle était déjà dans le service depuis six ou sept ans. Je pense que c'est raisonnable et tout à fait encourageant que ses compétences soient reconnues et qu'elle aille se charger de subventions ailleurs à la Ville. Je pense que ses compétences seront largement appréciées.

S'agissant des renforts, que vous dire ? C'est un sujet. Les locaux sont également un sujet et je pense que c'est un sujet qui va rester quelque temps. Nous avons eu une petite progression avec le rapprochement d'un·e agent·e dans un bureau qui a été rendu libre par un jeu de chaises musicales, mais bien évidemment les conditions, je le dis tout tranquillement devant le Directeur et devant l'élue, ne sont pas optimales pour le service que j'ai la chance et l'honneur de diriger. Certains postes requièrent des m² supplémentaires, un peu de possibilités de faire des entretiens individuels ou parler de projet qui ne soit pas partagé avec quatre personnes dans le bureau. Hélas, je n'ai pas à ce stade de proposition formelle, de mise en perspective.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup Madame. Je pense que nous avons fait un point assez exhaustif. Nous en reparlerons en CHSCT en fin d'année. Nous remettrons ce sujet à l'ordre du jour de ce CHSCT. Merci beaucoup.

8. Communication du bilan d'activité du service de médecine préventive

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Il s'agit du rapport transmis par Madame la Docteure Martini, que je remercie d'être là pour nous présenter son rapport annuel d'activité. Vous avez la parole.

Dr MARTINI.- Merci, Madame la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Comme vous le savez, l'année 2018 a été marquée par une vague très importante de départs au sein de l'équipe médicale. Quatre médecins, plus le chef de service, sont partis en début d'année. Un autre médecin est parti en retraite en septembre et deux congés maternité se sont greffés. Un en début d'année, un en fin d'année. Cela a beaucoup impacté l'activité du service. Heureusement, dans le deuxième semestre de l'année 2018 nous avons eu trois recrutements, même si une fois qu'un médecin arrive il faut du temps avant qu'il puisse commencer son activité. En tout cas, l'effectif au 31 décembre 2018 était de 14 médecins de prévention. Vous avez vu dans le rapport le nombre de médecins par mois qui était en milieu d'année très bas, 11 médecins ce n'est pas beaucoup pour assurer toutes les visites. Beaucoup de directions ont été dépourvues de médecins et la DDCT a été fortement impactée, parce que le Docteur Duclos et le Docteur Moktarian, qui était médecin référent pour cette direction, sont partis en début d'année.

Depuis, les visites occasionnelles pour les services centraux ont été assurées par moi-même et pour les mairies d'arrondissement, ont été assurées par moi-même, le Docteur Tamin et le Docteur Langlois. Comme je vous l'ai dit, l'activité n'est pas que consultative, mais même l'activité en milieu de travail a été fortement impactée. Durant l'année 2018, nous avons réalisé qu'une étude de poste pour une situation individuelle d'un agent de l'état civil de la mairie du 11^e arrondissement et nous avons profité de ce jour pour réaliser aussi une visite de locaux, le RIF en particulier. C'était à ma demande et l'accueil général c'était à la demande du Directeur Général. Ainsi, faire en même temps plusieurs choses, parce que le temps n'était pas suffisant.

Concernant l'activité de consultation médicale, nous n'avons réalisé que 358 visites donc beaucoup moins par rapport à l'année précédente. L'impact a été surtout sur les visites périodiques. Nous avons réalisé 165 visites en 2018 contre les 398 de l'année 2017. Le nombre de visites occasionnelles a légèrement augmenté, nous avons donné la priorité à ces visites étant donné que les demandes pouvaient nécessiter une analyse plus immédiate. Nous avons réalisé 198 visites occasionnelles dont 68 % à la demande des agent·e·s contre les 167 demandes non occasionnelles en 2017 dont le 49 % à la demande des agent·e·s. Par rapport à l'année 2018, nous pouvons dire que les visites occasionnelles ont représenté un peu plus de la moitié des visites à réaliser. Cette tendance est notable dans toutes les directions de la Ville de Paris, la DDCT n'a pas été la seule à être impactée.

Concernant les conclusions médicales en 2018, 37 % des visites ont abouti à des prescriptions d'un ou plusieurs aménagements de poste. Malheureusement, nous n'avons pas pu faire le détail concernant le type d'aménagement, car nous avons eu un problème avec le logiciel. En général, nous pouvons dire qu'il y a eu beaucoup d'aménagements concernant le télétravail, surtout suite à l'arrivée à la DDCT des agent·e·s de la DICOM. C'est un service qui travaille beaucoup en télétravail, mais aussi le port de charge, la manipulation de charges lourdes pour les agent·e·s émanant des états civils.

Globalement, pour conclure, nous avons remarqué en visite, comme les années précédentes, le ressenti de charge de travail élevée et le fait de travailler toujours en urgence pour répondre aux objectifs et aux demandes des administrés. Beaucoup de stress concerne vraiment l'accueil du public et cela dans certains services en particulier, les services d'accueil bien sûr, l'état civil, une chose qui m'a un peu étonnée, le Service des Titres et d'Identité, je ne pouvais pas imaginer que le public pouvait stresser à ce point surtout dans certaines mairies. Il ne faut pas oublier que la Direction à la DDCT a des éléments qui sont vraiment très typiques de cette Direction. Le développement de la polyvalence, les agent·e·s doivent faire un peu tout, le fait qu'il y a souvent des réorganisations, nous avons beaucoup parlé aujourd'hui de la fusion des mairies 1, 2, 3, 4, qui est source encore aujourd'hui d'un peu de stress, car cela va impacter non pas seulement la vie professionnelle, mais aussi la vie privée des agent·e·s. Il y a eu le transfert des agent·e·s de la Préfecture de Police. Ce type de réorganisation demande parfois une adaptabilité des agent·e·s qui est parfois très importante et il ne faut pas oublier non plus que la DDCT est une direction qui accueille beaucoup d'emplois tremplins et des agent·e·s en CUI qui nécessitent d'être formés. Tous ces éléments, avec la charge de travail qui en découle, peuvent entraîner beaucoup de stress chez les agent·e·s, mais aussi des tensions parfois dans les équipes, parce que cette anxiété, le fait de travailler dans l'urgence fait baisser un peu l'empathie vers les agent·e·s qui sont porteurs de pathologies. Malheureusement, un·e agent·e a une pathologie amenant à ce qu'il·elle travaille à un rythme ralenti et parfois, il peut avoir des comportements qui ne sont pas compréhensibles par les autres.

Pour les moyens que la Direction devrait mettre en place pour atteindre les objectifs fixés, il ne faut pas oublier tous ces éléments qui font partie de la réalité de cette Direction. Globalement, l'évaluation de l'indice de satisfaction globale au travail des agent·e·s, nous n'avons évalué que 151 agent·e·s sur toutes les visites occasionnelles, est bonne. À 7 ou au-delà de 7. Mais cette évaluation est faite pendant les visites périodiques et n'est pas systématique pendant les visites occasionnelles. Nous n'avons pas vraiment une vision complète.

Ensuite, nous avons commencé à mettre en place en 2018, au début de notre service avec nos infirmières, une campagne de sensibilisation auprès des mairies d'arrondissement. Ensuite, en discutant avec le BPRP nous avons pensé le faire ensemble, cela portera plus d'informations, plus de compétences pour les agent·e·s. Donc, à partir de l'année 2018 des journées de sensibilisation ont été organisées auprès des mairies d'arrondissement. Ces journées sont organisées avec une partie le matin caractérisée par deux séances théoriques sur les TMS, les postures pour le port de charges et les postures pour travailler correctement devant un écran. Deux séances d'une heure et demie environ, 15 agent·e·s peuvent s'inscrire à chaque séance et l'après-midi, les infirmières avec les agent·e·s du BPRP se déplacent à la demande des agent·e·s, sur chaque poste, pour donner des conseils plus individuels, régler les fauteuils, etc. Le retour est très positif pour l'instant, nous l'avons réalisé à la mairie du 17^e, vous l'avez dans le rapport. Cette sensibilisation a été mise en place, parce que nous avons observé qu'un tiers des pathologies chroniques d'agent·e·s de la DDCT concernent les troubles musculo-squelettiques. Sur cela, nous pouvons intervenir pour éventuellement améliorer les conditions de travail des agent·e·s.

Concernant l'activité de consultation, le premier semestre 2019 a été encore impacté par cette pénurie médicale. Le deuxième semestre devrait s'améliorer grâce à l'arrivée de la

Docteure DIBOUN. D'autres recrutements sont en cours donc nous espérons que d'ici la fin de l'année nous aurons un troisième médecin à la DDCT pour pouvoir, en 2020, travailler plus correctement et assurer non plus seulement les visites occasionnelles, mais aussi les visites périodiques et pouvoir se déplacer un peu plus sur le terrain. Je vous remercie.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci pour tous ces éléments, je salue l'arrivée de la Docteure DIBOUN en espérant que vous serez rejointes par un troisième médecin. J'imagine qu'il y a quelques questions, quelques demandes de précisions de la part des organisations syndicales. Je donne la parole au SUPAP, à la CGT et à la CFDT. Nous vous écoutons.

M. DAHAN (EXPERT SUPAP-FSU).- Merci, Madame la Présidente. Merci Docteur pour toutes ces informations. Il y a une récurrence qui est très redondante à la Ville depuis des années sur le nombre de médecins qui est alloué à l'ensemble des Directions. Nous rappelons l'obligation des employeurs, je parle d'obligation et cela fait partie de la sécurité au travail de recevoir ces agent-e-s pour avoir ces visites et malheureusement, nous n'avons pas assez de médecins. Alors, nous ne comprenons pas, parce que nous avons fait une petite enquête et les médecins de la Ville ne sont pas spécialement moins bien payés que les autres médecins. Des contrariétés, des spécificités sont toujours endémiques à la Ville de Paris, quand nous travaillons dans les autres mairies territoriales, nous nous apercevons que les visites médicales sont aussi appuyées et sont faites par les secrétaires médicales et non pas par les médecins. Vous me dites, Madame, si je me trompe c'est-à-dire qu'à la Ville de Paris les secrétaires médicales ne reçoivent pas les agent-e-s de la Ville de Paris lors des visites médicales préventives, c'est le médecin.

Dr MARTINI.- Non, c'est toujours le médecin et à ma connaissance même dans les autres collectivités territoriales. Dans le département de Seine-et-Marne il y avait toujours une pénurie de médecins et les visites étaient assurées pas les médecins.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Une question peut-être à travailler.

Dr MARTINI.- Dans le privé les visites existent, ce qui est appelé entretien infirmier, ce n'est pas encore le cas dans la fonction publique, c'est vraiment dans le privé.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Là, nous nous étions demandé s'il y avait une crise des médecins à la DRH, il doit bien y avoir une cause.

Dr MARTINI.- Ce n'est pas que la Mairie de Paris.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Paris, cela peut être intéressant pour des médecins. En habitant en campagne, je peux comprendre qu'il y ait un non-intéressement quand on est médecin. Néanmoins, il nous manque des médecins depuis longtemps à la Ville de Paris, c'est bien dommage, parce que vous êtes peu et cela vous fait beaucoup de travail. Sur le reste quoi dire, Madame, vous avez tout dit. Vous avez appuyé ce que nous essayons nécessairement d'exprimer comment sans sensibiliser les directions sur l'ensemble des problématiques que nous rencontrons et bien souvent, je me permets de le redire, si nous mettons une cohérence, ne serait-ce qu'en termes de moyens au niveau du nombre de personnels partout chez vous comme ailleurs, nous nous enlèverons au moins 70 à 80 % des problèmes que nous rencontrons. Merci.

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

M^{me} VALADIER (CGT).- Merci Docteur, pour toutes ces précisions. À la lecture de votre rapport, nous pouvons conclure que nous n'avons plus grand-chose à faire ici, vous dites tout. Vous dites tout en un gros paragraphe, mais cela rebondit un peu sur tout ce que nous essayons justement d'alerter, en tant que mandatés du CHSCT, sur les problématiques que nous rencontrons sur le terrain. Effectivement, nous voyons que ce que nous essayons de faire remonter du terrain par rapport à ce que les agent·e·s ont comme problématique, vous recevez les mêmes informations. Quand vous dites, cela fait des années que nous le disons, la problématique de l'emploi à outrance des agent·e·s qui sont issu·e·s de la reconversion au lieu de créer de nouveaux concours d'adjoint·e·s administratif·ve·s cela est une problématique dans les services surtout que nous sommes dans des services qui sont de plus en plus sous tension, car en sous-effectif. Forcément, la personne qui ne peut pas porter le registre ou qui ne peut pas se baisser pour faire telle ou telle chose c'est quelqu'un en moins pour faire le travail donc cela se reporte sur les autres. En réalité, nous passons notre temps à abîmer les gens malgré le service, c'est malheureusement comme cela que cela se passe. Vous le dites très bien, il faut ajuster les moyens humains c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'autres solutions.

Vous vous fixez des objectifs, la DDCT se fixe des objectifs de qualité de services rendus à l'utilisateur maintenant il est temps qu'elle se donne les moyens et c'est ce que nous disions en déclaration liminaire, véritablement nous arrivons au bout du bout de ce système de rendu de poste où véritablement les agent·e·s n'en peuvent plus. Il va vraiment falloir que les choses se fassent très rapidement au sein de la DDCT.

Je voulais revenir sur les aménagements de poste que vous apportez ou les restrictions de port de charges ou autres au niveau des préconisations que vous faites. Nous rappelons quand même ici que le respect est une obligation de l'employeur si ce n'est pas le cas, cela doit passer en CHSCT, parce que souvent comme je le disais aussi en déclaration liminaire, certains s'en exonèrent. Où, faute de personne valide, il est tout seul ou elle est toute seule, il n'y a personne d'autre, il y a une restriction de port de charges, mais en même temps il faut porter la caisse alors il ou elle le fait. Cela c'est un problème, ce n'est pas possible, il faut véritablement cesser cela, arrêter d'abîmer les agent·e·s encore plus qu'ils-elles ne le sont déjà. Pour revenir sur ce que vous disiez sur le fait que vous avez rencontré les agent·e·s pour le télétravail, notamment à la DICOM, cela aussi ce n'est pas anodin. Les agent·e·s qui partent en télétravail c'est aussi, parce que véritablement il y a une problématique de bruit au sein de l'ex DICOM, le plateau 39 75. Les travaux ont été faits, mais sans véritablement une réflexion en amont sur la problématique du bruit. Ils ont collé des plaques en hauteur et nous nous demandons si cela ne va pas tomber sur les agent·e·s, je serais un peu anxieuse si j'y travaillais, parce que véritablement nous espérons que cela tient bien. Vous vous rappelez qu'un tiers des pathologies concernent les troubles musculo-squelettiques. Effectivement, ce sont des choses sur lesquelles nous pouvons agir en termes d'ergonomie, mais comme cela a très bien été rappelé lors de la conférence TMS au sein de la Direction, les pathologies musculo-squelettiques peuvent parfois aussi venir des problèmes de risques psycho-organisationnels avec des tensions qui se créent pour les gens quand ils sont dans un environnement de travail qui n'est pas propice au bien-être. Ainsi, cela va être plus compliqué d'avoir une imprégnation en termes d'ergonomie, il faut creuser ailleurs.

Maintenant, ce que nous espérons c'est que les formations que vous allez mettre en place seront couronnées de succès, notamment en termes de nombre de personnes qui pourront y assister, parce que depuis le début nous disons qu'à partir du moment où les services sont en sous-effectif, à flux tendus partout, pour libérer des agent-e-s c'est compliqué. Deux ou trois sont libéré-e-s, mais nous l'avons vu pour la conférence qui a été proposée, cela n'a été envoyé qu'aux directions et malheureusement ce n'est pas descendu dans beaucoup de services de la DDCT. Ainsi, il y a beaucoup moins de monde que ce qui était espéré. Nous ne pouvons qu'espérer que cela s'améliore. Merci pour votre travail.

M^{me} LA PRÉSIDENTE.- Merci. La CFDT.

Mme JEANNIN (CFDT).- Merci. Je voulais remercier le travail important sur ces données que vous nous donnez dans le document. Nous nous inquiétons de savoir si les médecins avaient été remplacés, nous voyons le travail qui est fait, il y a déjà quelqu'un et d'autres vont arriver. Ce que je voulais quand même dire c'est que j'ai vu de noté que chaque médecin de prévention a à charge le suivi d'environ 3 400 à 4 000 agent-e-s par ETP. Je trouve cela énorme et j'imagine bien qu'au bout d'un moment les médecins prennent la fuite, parce qu'ils ne peuvent pas travailler comme cela et vous l'avez souligné tout à l'heure, le travail dans l'urgence. Nous savons très bien que ces métiers ne sont pas attractifs, mais nous sentons qu'il y a des efforts de faits sur les visites pour les agent-e-s. La collègue de la CGT qui parlait des difficultés de personnes ne pouvant pas se rendre à ces visites, parce que manque d'effectifs, surcharge de travail et que la CFDT s'interroge toujours sur l'énorme charge que vous avez en tant que médecin. Là, je m'adresse vraiment à votre corps de métier, qui ne peuvent pas suivre sur toute la ville et en particulier sur la DDCT, l'ensemble des agent-e-s, et que vous avez souligné tout à l'heure un travail en commun avec le bureau de prévention et que peut-être c'est par cette voie-là que nous arriverons à obtenir des choses positives. Voilà, c'est tout, merci.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Je tenais également à souhaiter la bienvenue à Mme DIBOUN.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Mme MARTINI, souhaitez-vous dire un mot suite à ces interventions ?

Dr MARTINI.- Par rapport au fait de libérer les agent-e-s pour venir en visite nous sommes en amélioration, le taux d'absentéisme petit à petit par rapport aux années précédentes baisse. Nous avons eu 2,4 % en plus de présences en visite par rapport à l'année précédente peut-être du fait des visites occasionnelles, certes.

Concernant les journées de sensibilisation, nous organisons deux séances d'une heure trente pour 15 personnes à chaque séance, sauf dans une mairie nous étions complets et nous avons rajouté des places, parce que nous avons eu beaucoup de demandes. Pour l'instant, nous n'avons pas atteint les 15 personnes dans une seule mairie, mais pour le reste, cela semble bien fonctionner.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Merci beaucoup, merci pour votre travail et cette présentation. Nous avons pu regarder tous les points. Je voudrais aussi saluer l'arrivée de Mme BOURIEL qui

remplace M. DUCELLIER au Bureau Relation Sociale et Formation. Bienvenue. J'ai salué aussi le retour de Mme CALMELS.

Nous aurons un CHSCT vers le mois d'octobre, que nous ayons le mois de septembre pour bien préparer et peut-être un deuxième en fin d'année. Nous verrons ensuite en début d'année prochaine en fonction de la date des élections municipales que nous n'avons pas encore précisé. Merci, bon été pour ceux que je ne reverrai pas d'ici là et nous allons suspendre la séance. Madame Jeannin.

M^{me} B. JEANNIN (CFDT).- Je voulais juste demander qui touche la prime maître d'apprentissage ? C'était dans les questions diverses.

M^{me} la PRÉSIDENTE.- Il n'y avait pas de questions diverses.

M. JOURDAIN (Expert DDCT).- Les maîtres d'apprentissage touchent la prime maître d'apprentissage s'ils sont titulaires.

M^{me} B. JEANNIN (CFDT).- D'accord. Cette question a été posée, parce que nous avons eu le cas dans une direction que je ne nommerai pas, des responsables de services qui étaient nommés maîtres d'apprentissage alors que la personne était formée par quelqu'un d'autre. C'est pour cela que nous demandons la précision.

M. DAHAN (Expert SUPAP-FSU).- Madame la Présidente, nous aussi nous voudrions souhaiter la bienvenue à Mme BOURIEL. Nous irons nous présenter d'ailleurs, bienvenue, Madame.

La séance est levée à 12 heures 17.

Madame Pauline VERON
La Présidente



Monsieur Pascal RICHARD-BOITTIAUX
Le secrétaire du CHSCT



Monsieur Jérémie JOURDAIN
Le secrétaire administratif de séance

