

# **COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**du mardi 10 mars 2020 à 9 h 00**

**Hôtel de Ville**

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><b>Titulaires :</b> François GUICHARD, Directeur de la DDCT Geneviève HICKEL, Sous-Directrice des Ressources</p> <p><b>Suppléant-e :</b> Jean Paul BRANDELA, Directeur Adjoint de la DDCT Marie COLOU, Sous Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action Citoyenne <i>Présente</i> *****</p> <p><b>Expert :</b> Nicolas MATYJASIK, Directeur de cabinet de Pauline VERON <i>Présent</i></p> <p><b>Expert.e.s de la DDCT :</b> Fabien GILLET, Chef du Service de la cohésion et des ressources humaines <i>Présent</i> Nathalie MONDET, Adjointe à la Cheffe du Service Égalité, Intégration, Inclusion Ferial KACHOUK, Chargée de mission auprès de la Cheffe du Service Veille scientifique et valorisation du SEII <i>Présente</i> Rachel BOUSQUET, Cheffe du Service Relation à l'Usager Richard LEFRANCOIS, Adjoint à la cheffe du Service Relation à l'Usager Francky LANIMARAC, Service Relation à l'Usager <i>P</i> Laurence VISCONTE, Cheffe du Service de l'Optimisation des Moyens Fabien DESMURS, Service de l'Optimisation des Moyens Section Patrimoine et Bâtiments Olivier ROQUAIN, Chef du Service Politique de la Ville <i>Présent</i> Armelle ALLIER-CAROLO, Chargée de mission auprès de la Directrice des Ressources <i>Présente</i> Marie-Laurence GRAVAUD, Cheffe du Service des Associations Florence KUNIAN, Cheffe du Bureau de la Vie Associative <i>Présente</i> Suzanne CORONEL, Cheffe du Service d'Appui aux Mairies d'arrondissement Nathalie MALLON-BARISEEL, Chargée de mission Mairie de Paris Centre Stéphane MOCH, Chef du Service de la Participation Citoyenne <i>Présente</i> Ari BRODACH, Responsable de la Mission Budget Participatif <i>Présente</i> David-Dominique FLEURIER, DGAS de la mairie du 2<sup>ème</sup> arrdt, futur DGAS de Paris Centre Sandrine DE HARO, DGAS de la mairie du 4<sup>ème</sup> arrondissement, future DGAS de Paris Centre</p>	<p><b>Titulaires :</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Catherine</td> <td>ALBERT</td> <td>CGT <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td>Odile</td> <td>BONVARLET</td> <td>CGT <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td>Catherine</td> <td>VALADIER</td> <td>CGT <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td>Richard</td> <td>CASSIUS</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Bérangère</td> <td>GIGUET-DZIEDZIC</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Alban</td> <td>SCHIRMER</td> <td>UCP <i>Présent</i></td> </tr> <tr> <td>Marie-Pierre</td> <td>JEANNIN</td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>Marc</td> <td>ZIRI RAMEL</td> <td>SUPAP-FSU <i>Pr.</i></td> </tr> <tr> <td>Christine</td> <td>CADIOU</td> <td>CFTC <i>Présente</i></td> </tr> </table> <p><b>Suppléant.e.s :</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Anne</td> <td>DESCOMBES</td> <td>CGT <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td>Annie</td> <td>LORMEAU</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Jeannette</td> <td>NDIR</td> <td>CGT</td> </tr> <tr> <td>Patricia</td> <td>ANGER</td> <td>UNSA <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td>Jean-Benoît</td> <td>LEROY</td> <td>UCP</td> </tr> <tr> <td>Maryvonne</td> <td>JUPITER</td> <td>CFDT <i>Présente</i></td> </tr> <tr> <td>Maryline</td> <td>BLANCHARD</td> <td>SUPAP-FSU <i>Pr</i></td> </tr> <tr> <td>Juliette</td> <td>DOUTAU</td> <td>CFTC <i>Présente</i></td> </tr> </table> <p><b>Expert.e.s :</b> David DAHAN (SUPAP-FSU) <i>Présent</i> Fabienne DEBARGE ENGO (CGT) <i>Présente</i> Bénédicte PERFUMO (CGT) <i>Présente</i> Béatrice PEPE (CFDT) <i>Présente</i> Stéphane FISZKA (CGT) <i>Présent</i> Patrick CASSAN (CGT) <i>excusé</i></p>	Catherine	ALBERT	CGT <i>Présente</i>	Odile	BONVARLET	CGT <i>Présente</i>	Catherine	VALADIER	CGT <i>Présente</i>	Richard	CASSIUS	UNSA	Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA	Alban	SCHIRMER	UCP <i>Présent</i>	Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT	Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU <i>Pr.</i>	Christine	CADIOU	CFTC <i>Présente</i>	Anne	DESCOMBES	CGT <i>Présente</i>	Annie	LORMEAU	CGT	Jeannette	NDIR	CGT	Patricia	ANGER	UNSA <i>Présente</i>			UNSA	Jean-Benoît	LEROY	UCP	Maryvonne	JUPITER	CFDT <i>Présente</i>	Maryline	BLANCHARD	SUPAP-FSU <i>Pr</i>	Juliette	DOUTAU	CFTC <i>Présente</i>	<p style="text-align: center;"><b>MEMBRES DE DROIT</b></p> <p>Dr Vanessa MARTINI, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Hakima DIBOUNE, Service de la médecine préventive (DRH) Dr Ouardia SEKHER, Service de la médecine préventive (DRH) Sylvie CATALA, MISST (DRH) <i>Présente</i> Joséphine CALMELS, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels <i>Présente</i> Marina SILENY, Adjointe à la Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels <i>Présente</i> Agnès DUTREVIS, Bureau de la Prévention des Risques professionnels Samy FAYALI, Bureau de la Prévention des Risques professionnels</p>
Catherine	ALBERT	CGT <i>Présente</i>																																																						
Odile	BONVARLET	CGT <i>Présente</i>																																																						
Catherine	VALADIER	CGT <i>Présente</i>																																																						
Richard	CASSIUS	UNSA																																																						
Bérangère	GIGUET-DZIEDZIC	UNSA																																																						
Alban	SCHIRMER	UCP <i>Présent</i>																																																						
Marie-Pierre	JEANNIN	CFDT																																																						
Marc	ZIRI RAMEL	SUPAP-FSU <i>Pr.</i>																																																						
Christine	CADIOU	CFTC <i>Présente</i>																																																						
Anne	DESCOMBES	CGT <i>Présente</i>																																																						
Annie	LORMEAU	CGT																																																						
Jeannette	NDIR	CGT																																																						
Patricia	ANGER	UNSA <i>Présente</i>																																																						
		UNSA																																																						
Jean-Benoît	LEROY	UCP																																																						
Maryvonne	JUPITER	CFDT <i>Présente</i>																																																						
Maryline	BLANCHARD	SUPAP-FSU <i>Pr</i>																																																						
Juliette	DOUTAU	CFTC <i>Présente</i>																																																						
<p><b>Organisation du CHSCT :</b> Bureau Relations Sociales et Formation : Jérémy JOURDAIN / Valérie BOURIEL</p>																																																								

## Sommaire

1.Avis sur le PV de la séance des 15 octobre et 5 novembre 2019.....	9
2.Avis sur la désignation des nouveaux·elles secrétaire et secrétaire adjoint·e de séance représentant·e·s du personnel .....	10
3.Communication sur la mairie de Paris Centre .....	11
4.Communication sur le SEII .....	15
5.Communication sur le bilan de la réforme des MVAC.....	23
6.Communication sur le service du budget participatif .....	30

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Bonjour, Mesdames et Messieurs. Bienvenue à cette séance du CHSCT. Nous avons un ordre du jour assez chargé, j'appelle donc votre attention sur le fait que si l'on veut pouvoir aborder tous les sujets avant 17 h, il va falloir être attentif sur le timing. Les élections municipales se déroulant ce week-end, une séance de report sous ma présidence ne sera pas possible. Il faudrait attendre la mise en place du nouvel exécutif, la désignation du·de la nouveau·elle président·e du CHSCT pour qu'il puisse être convoqué, ce qui conduirait au mois de juin ou de juillet. Pour la qualité de nos travaux et pour que ce soit plus cohérent, il est préférable que les sujets inscrits à l'ordre du jour soient abordés lors de cette séance exceptionnelle d'une journée complète.

J'ai eu plaisir à échanger avec vous, avec nos divergences sur un certain nombre de dossiers. J'ai appris des choses en écoutant vos témoignages et vos problématiques. Il est important, en tant qu'élue, d'avoir ce rôle au CHSCT pour avoir des remontées directes des organisations représentatives du personnel sur les conditions de travail, même si à d'autres occasions, on peut être amené à avoir des échanges avec les agent·e·s, mais ce n'est pas dans le même cadre, même si des choses peuvent être dites en dehors du CHSCT. C'est important que cela puisse être formalisé dans cette instance. Je remercie beaucoup François Guichard avec qui j'ai beaucoup travaillé sur différents dossiers. En ce moment, il est extrêmement pris par les élections qui sont compliquées avec le coronavirus. Je voudrais remercier Geneviève Hickel et tous vos collaborateur·trice·s à la sous-direction des ressources. Je crois qu'en cette fin de mandature, vous avez vraiment amélioré la préparation du CHSCT et les réponses aux différentes demandes des organisations, comme du service de la médecine préventive, ou de mon cabinet...

Je vous propose que l'on commence. Nous avons le quorum, nous pouvons donc ouvrir notre séance. Jérémie Jourdain, merci d'être notre secrétaire administratif de séance.

Il y a plusieurs changements dans la liste des représentant·e·s : Brigitte Jeannin de la CFTD est remplacée par Marie-Pierre Jeannin, elle-même remplacée par Maryvonne Jupiter.

Pascal Richard-Boittiaux, pour la CFTC, est remplacé par Christine Cadiou, remplacée par Juliette Doutau. Max Mounsamy, pour l'UNSA, est remplacé par Bérengère Giguët-Dziedzic. Il manque toujours un·une suppléant·e pour cette organisation. Je demande si tous·toutes les représentant·e·s du personnel ont bien reçu l'ordre du jour composé de 11 points. À la demande de Mme Bonvarlet, la secrétaire du CHSCT, le point n°6 sur le service du Budget participatif a été ajouté à l'ordre du jour initialement prévu. Je vous demande s'il y a des déclarations liminaires.

**Mme BONVARLET (CGT).** - *« Madame la Maire, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT, nous voici réunis pour la dernière instance de cette mandature. Pour vous, Madame la Présidente, en tant qu'élue, pour vous Monsieur le Directeur, avant votre départ à la retraite. Une fin de mandature qui restera marquée par la pollution au plomb, suite à l'incendie de Notre-Dame il y a presque un an. La mobilisation inédite contre le projet de réforme des retraites, injuste, sexiste et dangereux pour tous et toutes, il y a près de trois mois et plus récemment, le coronavirus. Pour ce qui est de la pollution au plomb, seulement quelques arrondissements auraient été contaminés : le sens du vent, les nuages, et alors qu'on aurait pu penser que l'administration aurait pu tirer les leçons de cette catastrophe, face à la pandémie du coronavirus, Paris, la capitale, reprend les bonnes vieilles méthodes et les bons vieux réflexes en se conformant aux recommandations du ministère de la Santé et en prenant les mesures de précaution vis-à-vis surtout de ses usager·ère·s et beaucoup moins vis-à-vis de ses personnels en charge de les accueillir. On communique sur la manière de se laver les mains, notamment avec du gel hydro-alcoolique, mais sans forcément en mettre à disposition des agent·e·s. Les agent·e·s susceptibles de présenter un risque sont invité·e·s*

à se faire connaître, mais quid de celles et ceux qui sont en contact avec des usager·ère·s qui, sans scrupules, ou par méconnaissance de leur état, se présenteraient à leur guichet ? Quid des télétravailleur·euse·s du 3975 qui pourraient rester à leur domicile à temps plein pendant la pandémie, comme ce fut le cas en décembre et en janvier, pendant les grèves de transports ? La DRH n'aurait pas donné son accord. La DDCT ne pourrait-elle pas prendre cette décision ? S'il y a bien un lieu de confinement à la Ville, c'est l'open space du centre d'appels. La Ville préférerait-elle affaiblir un mouvement de grève plutôt que de se préoccuper de la santé de ses agent·e·s ? Les agent·e·s ont besoin qu'on les rassure. En dehors de la campagne d'affichage, ont-ils au moins été réuni·e·s ? Monsieur le Directeur, lors de vos derniers vœux à la direction, vous avez articulé votre intervention autour des « 4P » qui définissent les politiques publiques que nous savons : Production, Politique, Proximité et Promotion des droits. Il semblerait que vous ayez omis un P, celui de Peper. Emblème, s'il en est, de la dématérialisation, si chère à notre direction et incarnée par l'avènement de Paris Centre, la mairie du XXI<sup>e</sup> siècle, le siècle de la numérisation, de la télé-procédure, censé faciliter la vie des usager·ère·s et des personnels, mais qui isolent, qui frustrant et qui fracturent encore plus notre société. Une nouvelle ère où l'on met en avant à la fois la proximité et la déshumanisation de notre service public. Une fonction publique aux agent·e·s en mal de reconnaissance, où la souffrance au travail augmente, où les risques psycho-organisationnels se multiplient, mais où se développe aussi le syndrome d'épuisement professionnel. Au vu de l'ordre du jour copieux de cette instance, on pourrait penser que beaucoup a été fait en la matière, mais tellement reste à faire. Preuve en est, en substance, lors des derniers comités, les mandatés CHSCT de la CGT nous ont fait part d'une demande de NBI en reconnaissance du service rendu, notamment pour les ALG, mais aussi pour le service politique de la Ville, qu'en est-il ? Et alors que la vitrine de la capitale s'apprête à fêter ses 20 ans, vous parliez, lors de vos vœux, Monsieur le Directeur, du centre d'appels 3975 comme d'un standard. Non, nous ne sommes pas satisfaits et nous savons que le chemin est encore bien long et c'est dans la même détermination et en gardant le même cap que nous l'emprunterons avec le nouvel exécutif et la nouvelle direction. » Merci de votre attention.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci. Y a-t-il d'autres demandes de parole ? François GUICHARD souhaite apporter des précisions ?

**M. GUICHARD.** - C'est également l'occasion pour moi de remercier Pauline Véron, la Présidente de notre CHSCT pour ses incontestables talents pédagogiques et diplomatiques, qui ont permis à la parole de circuler dans ce CHSCT, de remercier l'ensemble des organisations syndicales pour leur participation, leur présence vigilante, et je pense qu'au fil du temps, nous avons bien amélioré, collectivement, la qualité du dialogue social après des périodes qui ont pu être un peu mouvementées et difficiles, mais c'est fondamental dans une direction comme la nôtre, qui est agitée par « 4P » et j'en ajouterai un cinquième pour Mme Bonvarlet : P comme Polémique. La polémique fait partie d'un jeu, comme un sixième P qui serait celui de Posture. Comme dans toute organisation sociale, il y a des jeux de rôles et il ne faut pas s'en offusquer. Je voulais remercier toute l'équipe de la DDCT, Geneviève, Joséphine, Fabien du SRH, qui ont préparé, avec Jérémie et bien d'autres, tous ces CHSCT, ces instances. On termine dans des conditions exceptionnelles : les élections, la nouvelle mandature, le regroupement 1-2-3-4, auxquels on ajoute le contexte très préoccupant du coronavirus, cela vient donner une tournure particulière. Nous reviendrons sur chacun des points que vous avez évoqués. Si j'ai parlé de « standard », c'est pour donner un petit piment au discours, pour dire que l'on trouve un peu de tout. On trouve une buvette, un atelier de reliure, des déménageurs et, pour parler aux gens, un standard téléphonique qui est tout sauf un standard. Ce sont des téléconseiller·ère·s et l'on voit bien le rôle fondamental qu'ils·elles ont aujourd'hui. Tellement fondamental, Mme Bonvarlet, que je suis intervenu en cellule de crise, pour

demander très gentiment à l'ensemble des directions amies, qu'elles arrêtent leurs initiatives, que je pouvais comprendre, qui était de faire des numéros verts, avec la totale approbation de la Maire et je crois que c'est le plus bel hommage qui puisse être rendu au service du 3975. Il est le premier service de gestion de la crise. Qu'il n'y ait pas de malentendu sur ce point entre nous. Nous y reviendrons dans la gestion du coronavirus. Nous pensons bien sûr aux usager·ère·s, mais en tant qu'employeur, notre préoccupation majeure est de veiller à la santé de nos collègues. Cela est complexe, car à Paris, tout prend une dimension exceptionnelle, par la taille, par le nombre, par le fait que plus de la moitié de nos agent·e·s n'habitent pas sur place. Même à Mulhouse, que je connais bien et qui est durement éprouvée en ce moment, on ne retrouve pas cet enjeu-là, avec les problématiques de transport. Il y a quinze jours, nous avons appelé individuellement les collègues confinés dans l'Oise, avec Jean-Paul Brandela. Nous avons six collègues qui habitent Crépy-en-Valois et aux alentours. Il fallait les prévenir. Ils-elles l'ont pris avec beaucoup de philosophie et avec le sens de l'intérêt général. Pour le coronavirus, on se réunit sous l'égide de la Maire le mardi et le vendredi, et de la Secrétaire générale tous les jours en cellule de crise, pour prendre l'ensemble des mesures. En la matière, le plus déroutant serait de prendre des mesures intempestives, surtout dans le contexte électoral qui est le nôtre. Il y a des procédures et des protocoles qui sont définis et c'est l'État qui pilote, qui a « la main » en lien étroit avec la préfecture de police et le Préfet de police. Il se trouve que le Préfet de police est préfet de zone de défense, c'est donc à lui d'organiser l'ensemble des opérations et de prendre totalement la main lorsque nous passerons en phase 3. C'est lui qui va piloter les opérations, en lien étroit avec Aurélien Rousseau, que nous connaissons bien, c'est un ancien de la Ville, qui est le directeur de l'Agence Régionale de Santé. Dès que nous avons une difficulté, une alerte, c'est l'ARS qui donne la ligne à suivre. Par exemple, nous avons pris des mesures pour transférer un bureau de vote dans le 20<sup>e</sup> arrondissement, car il était situé dans une résidence pour personnes âgées et qu'il n'était pas possible d'organiser les flux de manière séparée, comme on a pu le faire dans le 17<sup>e</sup> arrondissement. Pour préserver d'abord les plus faibles, les personnes âgées et tous ceux·celles qui vont venir voter et qui travaillent, la Préfecture d'Île-de-France va prendre la décision de le déplacer. Nous suivons les instructions de l'État, ce qui ne nous empêche pas de prendre des mesures par anticipation. C'est la Ville de Paris qui, il y a plus d'un mois, a été la première de toutes les communes de France, à mettre en "quatorzaine" des écoles ou des enfants qui revenaient de Chine ou d'Italie. Cette mesure a ensuite été étendue aux 36 000 communes. La Ville est pro active, prend des initiatives, mais elles sont maintenant totalement coordonnées avec l'État. Nous avons la chance de pouvoir nous appuyer sur un service de médecine préventive qui est particulièrement actif. Dès que nous avons la moindre difficulté ou inquiétude des agent·e·s, c'est vers la DRH et ses services que nous nous tournons. C'est la mobilisation de tous·toutes. Nous sommes tous·toutes des malades potentiels et nous sommes agent·e·s du service public. Nous devons avoir un comportement exemplaire, de nature à rassurer la population et nos interlocuteur·trice·s. Sur les lieux de travail, nous avons toutes et tous de l'eau chaude et du savon. S'il n'y en a pas, il faut me le faire remonter et nous livrons tout, y compris des linges en papier jetable. S'il y a la moindre difficulté, il faut faire remonter. Et pour les collègues qui sont en contact avec le public, dans la mesure des stocks disponibles, seuls les pharmacien·ne·s, et sur dérogation, peuvent fabriquer le gel hydro-alcoolique, mais sachez que nous avons des stocks très importants à la Ville, qui sont prioritairement destinés aux collègues qui interviennent auprès des publics fragiles dans les EHPAD et tout le secteur médico-social. De la même manière que nous, collègues qui allons organiser et participer aux élections, serons prioritaires en équipement. Les mesures sont prises, les commandes ont été passées il y a quinze jours, mais les fournisseurs se sont retrouvés face au fait que les produits venaient de Chine, avec donc des problèmes d'approvisionnement. Nous prenons toutes les mesures pour rappeler les règles de prophylaxie de base. On nous indique que les masques ne sont adaptés que pour protéger les autres si on est malade. Il y en aura dans les lieux qui accueillent du public. Nous

prenons les précautions nécessaires, jusqu'à augmenter les commandes de stylos dans les bureaux de vote. Geneviève Hickel est le point d'entrée unique de la direction sur la gestion du coronavirus. Elle fait ça en plus du reste. Je la remercie. Si vous avez des demandes, c'est à Mme Hickel qu'il faut les faire remonter.

**Mme HICKEL (Experte DDCT).** - Je vais compléter ce qu'a indiqué François Guichard, qui était déjà assez précis. Sur les modalités pour faire circuler l'information, il y a des flashs infos du Secrétariat Général qui sont diffusés au fur et à mesure de l'évolution des modalités de lutte contre l'épidémie. Nous sommes toujours au stade 2, à essayer de contenir la diffusion de la maladie, en demandant aux villes principalement touchées à ce que leurs habitant·e·s soient confiné·e·s. C'est le cas de huit agent·e·s, pour la DDCT. Dans la phase précédente, nous maintenions en "quatorzaine" des personnes qui rentraient des zones rouges, comme la Chine ou de zones orange, comme l'Italie. Huit personnes étaient concernées par ces "quatorzaines", qui ont repris le travail. Certaines personnes présentant des fragilités sont restées confinées un peu plus longtemps. Cela a été vu au cas par cas avec les médecins. Le rôle de prévention des médecins est important, en n'affolant pas tout le monde, mais en portant une attention particulière sur les personnes fragiles. Cette nouvelle phase va permettre d'avoir une visibilité plus importante sur les personnes qui présentent des pathologies à risque par rapport au coronavirus. La médecine de prévention en a partiellement connaissance, car il y a eu des déclarations lors des visites médicales, mais ce n'est pas exhaustif et c'est pourquoi le flash info de ce matin invite les personnes qui souffrent de maladie chronique à se manifester auprès des médecins de prévention, afin de faire l'objet d'un suivi un peu plus particulier. Il est rappelé aux agent·e·s qu'il est utile de communiquer les numéros de téléphone portable pour pouvoir être contacté le week-end ou du jour au lendemain, l'idée étant d'être le plus réactif possible par rapport aux consignes qui nous arrivent des autorités médicales nationales. En interne, je veille à faire circuler les informations auprès des encadrant·e·s, avec la fiche réflexe « *Que faire en cas de personne supposée atteinte du coronavirus* », pour l'isoler et éviter une diffusion de la maladie dans les services, un suivi des personnes qui auraient pu approcher cet·te agent·e ou usager·ère possiblement malade. C'est une démarche qu'il est important de connaître. Veiller à transmettre toutes les affiches qui permettent à la fois aux agent·e·s et aux usager·ère·s de respecter les règles d'hygiène, qui sont la modalité principale de prévention face au virus ; comme se laver les mains, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, aérer les pièces. Des affiches vis-à-vis d'usager·ère·s qui se présenteraient dans un établissement recevant du public, qui reviendraient de Chine ou des zones confinées ou qui seraient en contact assez rapproché avec une personne malade : on leur demande de ne pas fréquenter l'établissement. Nous avons demandé aux encadrant·e·s d'organiser des réunions avec les équipes pour transmettre les informations et faire remonter les craintes particulières, les situations de travail particulières, qui peuvent poser problème. Nous essayons de maintenir le lien. À ce stade, nous n'avons pas de remontées de la part des services de personnes particulièrement inquiètes. Les cas individuels se tournent vers la médecine de prévention. Tout se met en place sans difficulté particulière.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup. Je vais prendre quelques questions s'il y en a.

**Mme BONVARLET (CGT).** - Vous parliez de mouchoirs à usage unique. On s'en débarrasse dans des poubelles fermées ? Tous les services ont-ils des poubelles fermées ? Les agent·e·s de ménage qui sont chargé·e·s de les vider sont-ils-elles protégé·e·s ? Les médecins de la médecine préventive sont-ils-elles protégé·e·s lorsqu'ils-elles reçoivent les agent·e·s ?

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Y a-t-il d'autres questions ?

**Mme ALBERT (CGT).** - Lorsque nous travaillons avec des associations, notamment à Belleville où des associations sont en contact avec beaucoup de personnes qui reviennent



de Chine. Est-ce à nous de le faire ? Est-ce à l'État de le faire ? Nous sommes en contact avec beaucoup d'associations qui s'interrogent. Certaines sont petites et font ce qu'elles peuvent avec des bénévoles, mais qui n'ont pas forcément connaissance de toutes les procédures à respecter. La DDCT est beaucoup en lien avec le monde associatif.

**M. DAHAN (SUPAP-FSU).** - Merci de me laisser la parole, Madame. Je voudrais revenir sur ce qui a été dit, remercier M. Guichard pour ce qu'il a dit et sur cette parenthèse sur toutes les années passées et le travail effectué. Concernant le coronavirus, on a compris que vous suivez stricto sensu ce qui est en train d'être politiquement mis en place. Je reviens vers ma collègue Odile, dans cette affaire on ne peut plus qu'espérer de ne plus avoir à échanger et à discuter entre nous sur l'aspect de ce qui peut être fait avec les moyens de la Ville de Paris. C'est ce que la DILT et les agent·e·s de nettoyage peuvent nous amener. Nous avons parlé des masques, des produits, de l'endroit où ils sont fabriqués, de ce qu'il nous reste, des personnes à qui ils seront distribués. Pourrait-on parler des personnes qui sont en face de l'usager·ère ? Dans un aspect purement restrictif, on parle d'une situation où les gens n'auraient pas à être en contact, mais on n'a pas de masque. Les agent·e·s de nettoyage sont en première ligne, car ils-elles vont nettoyer les poignées de porte. La DDCT doit prendre acte des protocoles de la DILT qui concernent les agent·e·s de nettoyage. Comment peuvent-ils-elles enlever leurs gants et les redistribuer ? La Mairie de Paris et la DILT pourraient aller plus loin dans cette affaire-là. Nous pourrions déjà éliminer la proximité en imposant une distance de 1,50 mètre entre l'agent·e qui sera à l'accueil et le public. Nous pourrions aller plus loin dans les protocoles de nettoyage qui sont institués dans les mairies et il faudrait deux à quatre passages par jour avec des solutions.

**Mme VALADIER (CGT).** - Pour compléter ce que dit David Dahan, vous avez parlé de votre situation, Monsieur le Directeur, parce que vous avez plus de 60 ans, mais il y a des agent·e·s qui accueillent le public et qui ont plus de 60 ans et qui sont parmi les plus fragilisés. Nous aurions voulu avoir des réponses très concrètes sur ce qui est mis en place à la DDCT pour chaque agent·e qui accueille du public. Nous avons l'impression que chacun gère à sa façon, que ce soit une MVAC, un EDL ou une mairie et ça pose un problème, car tous·toutes les agent·e·s doivent avoir le même type de protection partout. Qu'en est-il pour les postes mutualisés ? Il y a beaucoup de postes informatiques qui sont mutualisés, où les agent·e·s passent les un·e·s derrière les autres. Peut-être faudrait-il nettoyer un peu plus les claviers. Nous voudrions savoir quelles informations ont été données aux prestataires de ménage et à la DILT, car visiblement, rien n'a été changé dans leur façon de nettoyer. Je demande si les chiffons et l'eau suffisent à nettoyer efficacement les poignées de porte et les surfaces contre ce virus. À la mairie du 14<sup>e</sup>, nous avons mis des gels hydro-alcooliques aux postes d'accueil et nous avons fourni des lingettes désinfectantes, pour que les agent·e·s puissent désinfecter les surfaces. Vous parliez des stylos, qu'il va falloir acheter en grande quantité pour les élections, mais des lingettes désinfectantes pour désinfecter les stylos, cela pourrait être bien. Une question également sur les mariages qui se font dans les mairies d'arrondissement, y a-t-il une personne chargée de demander aux marié·e·s et aux gens qui viennent s'ils-elles viennent ou pas d'une zone à risque. Je vous remercie pour vos réponses.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Je voulais vous remercier pour tout le travail fourni et pour le travail en commun. Des questions précises ont été posées, des réponses générales à la Ville, et qui s'appliquent à la DDCT, ont été transmises aux différents agent·e·s. Nous sommes la Direction de la démocratie des territoires, très en lien avec les usager·ère·s, les Parisien·ne·s, de manière générale.

**Mme CATALA (MISST).** - Les recommandations que l'on peut faire sont évolutives. Je n'aurais pas forcément dit la même chose il y a quinze jours qu'aujourd'hui. La Ville est un employeur, donc nous appliquons les directives données par le Ministère de la Santé, mais



ces directives nécessitent une certaine déclinaison en fonction de l'activité, qui passe par une évaluation des risques. Une note est partie de la DRH en direction des BPRP dans laquelle il est demandé d'analyser les situations de travail et qu'en fonction de celles-ci, des mesures de protection s'appliquent, comme celle de se laver les mains, de respecter une distance de sécurité si l'on reçoit des usager·ère·s longtemps. Il est plus important d'avoir 1 m ou 1,50 m avec une personne lorsqu'on la reçoit pendant vingt minutes pour établir une carte d'identité que lorsque nous sommes à l'accueil de la mairie où la personne ne fait que passer. Nous ne sommes pas dans la même situation de travail en termes de contamination.

Monsieur, vous avez soulevé des choses très importantes en termes de nettoyage. Cela fait partie des préconisations de la MISST. Il s'agit de tous les points de contact, comme les poignées de porte, les rampes, là où tout le monde met ses mains. Il faudrait renforcer les mesures de nettoyage. Une bonne nouvelle, ce virus est fragile à l'extérieur, donc les détergents classiques que l'on utilise suffisent à le tuer. Il y a des procédures plus compliquées lorsque l'on a une personne contaminée dans un hôpital. Ce n'est pas moi qui l'invente, c'est l'INRS qui le dit. Parmi les choses qui ont été soulevées, il y a la protection des agent·e·s de nettoyage. Eux·elles portent des gants. Ces gants doivent être nettoyés avec du détergent également. Nous avons des procédures à revoir et à adapter à la situation. Comme cette situation va s'installer dans le temps, il faut prendre le temps de décliner les mesures de prévention pour les agent·e·s. Concernant les postes tournants comme les centres d'appel avec tous les appareils qui sont proches du visage, casque, clavier et souris étant personnels, il convient de nettoyer les surfaces de travail plus fréquemment. Les lingettes achetées dans le commerce suffisent pour nettoyer. Il faut mettre à disposition plus de lingettes afin de nettoyer plus souvent les postes de travail. Cela me paraît très important.

J'oublie peut-être des choses, car elles viennent au fur et à mesure, mais voici les préconisations principales, qui sont celles de la MISST, présentées au Secrétariat général. Concernant le gel hydro-alcoolique, l'idéal serait d'en avoir à l'entrée des lieux publics et de demander aux personnes de se nettoyer les mains avant de rentrer. Le problème est que nous n'avons pas des réserves qui nous le permettent, mais c'est un objectif. Je ne sais pas ce qu'il en sera pour les élections municipales, mais ce serait plus simple que d'envoyer les personnes se laver les mains tout le temps, car nous allons finir par avoir des sanitaires dans un état épouvantable. Jusqu'à présent, il était dit que le virus vivait trois heures sur surface sèche, il semblerait que cela puisse être un peu plus long, mais il n'y vit pas très longtemps, en revanche, il vit plus longtemps en milieu humide, tous les sanitaires méritent donc des procédures de nettoyage renforcé.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup, Madame. Cela fait un peu plus d'une heure que nous sommes sur le sujet, nous avons tous conscience que nous n'avons pas forcément répondu à toutes les interrogations. Nous-mêmes, nous nous posons certaines questions, et je pense que le Gouvernement aussi. Je tenais à rappeler qu'il y a des procédures internes avec une forte réactivité, avec une cellule de crise réunie tous les jours, avec des décisions prises chaque jour et des rencontres avec la Secrétaire générale de la Ville, des flashes qui sont transmis tous les jours. En tant qu'élue, je reçois chaque jour le compte rendu de la cellule de crise et je vois bien que des décisions sont prises quotidiennement, avec le souci de la prise en compte des agent·e·s. La première chose gérée en urgence a été que nous avions des agent·e·s qui habitaient Méry-sur-Oise et à Crépy-en-Valois, qui faisaient donc partie des premier·ère·s concerné·e·s. Une autre a été de savoir comment gérer les informations à transmettre aux Parisien·ne·s, mais ces deux aspects-là sont bien pris en compte dans la cellule de crise quotidienne. Un CHSCT central qui s'est tenu la semaine dernière a aussi abordé le sujet. Je pense que nous sommes tous le plus réactif possible pour adapter et essayer de prendre en compte tous les aspects de ce problème, avec la nécessité de prendre en compte les instructions venant de l'État, pour ce qui

concerne les bureaux de vote. Concernant les associations, c'est plutôt l'État qui transmet les informations générales. À Paris, l'autorité compétente pour gérer la crise est le Préfet de police, en lien avec l'ARS et la Maire de Paris. Nous déclinons ce qu'il nous est demandé de décliner et nous ajoutons parfois des recommandations ou des décisions parce que cela nous semble opportun de le faire. Nous avons bien conscience que lundi, il pourrait y avoir des choses supplémentaires avec un passage en niveau 3, où il ne sera plus tant question de ralentissement de l'épidémie qu'un sujet de protection des personnes fragiles, car de plus en plus de personnes vont être malades, avec les hôpitaux qui seront en première ligne. Nous n'avons pas toutes les réponses, mais j'espère que nous avons répondu.

**Mme BONVARLET (CGT).** - Les télétravailleurs du 3975 auraient la possibilité de rester chez eux-elles ?

**Mme la PRÉSIDENTE.** - J'imagine que cela va être étudié, comme pour d'autres fonctions, où à un moment donné, nous allons passer à une phase de l'épidémie où nous allons être de plus en plus amenés à être chez nous. En Italie, la décision a été prise d'être dans un confinement général, nous n'en sommes pas là aujourd'hui, mais nous recensons toutes les fonctions qui vont pouvoir être faites à distance. Depuis le début, il y a un recensement des missions essentielles et vitales qui doivent être assurées par un certain nombre d'agent·e·s, comme les éboueur·euse·s et certaines missions de sécurité, où il y aura une protection renforcée de ces personnels où les masques et autres protections leur seront plutôt réservés, mais nous n'en sommes pas encore là.

**Mme Albert (CGT).** - Par rapport à ce qui a été exposé de manière très claire par la MISST, est-ce que la DDCT pourrait établir une note explicative aux encadrant·e·s et aux collègues des mesures prises, du travail fait en lien avec la réalité des activités des collègues et, que l'on puisse se dire que d'ici deux semaines, nous aurons un point sur la mise en œuvre dans chaque mairie ? Qu'en tant que mandaté·e·s CHSCT, nous puissions être relais de calme et de mesures de prévention. Nous sommes tous et toutes là pour ça.

**M. DAHAN (SUPAP-FSU).** - Tout est basé sur les inquiétudes, pour les personnes fragilisées. Si on arrête l'école, ce n'est pas pour les enfants, c'est parce qu'ils sont susceptibles de le ramener chez eux. Nous invitons, pour nos organisations, à faire comprendre l'urgence de la situation.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci. Il était important que nous abordions ce sujet d'actualité.

### 1. Avis sur le PV de la séance des 15 octobre et 5 novembre 2019

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Si nous reprenons notre ordre du jour, nous avons à voter le PV de la séance des 15 octobre et 5 novembre 2019. Y avait-il des remarques sur ce PV ?

**Mme VALADIER (CGT).** - Juste une remarque sur la page de présentation avec les représentant·e·s du personnel et de l'administration. Il serait souhaitable d'avoir uniquement les gens qui étaient présents et pas celles et ceux qui sont censé·e·s y être. Si nous pouvions avoir un petit rectificatif.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Y a-t-il d'autres remarques sur le PV ? Nous allons intégrer cette demande. Pour les suivants, nous modifierons avant publication et/ou pour les PV à venir, nous allons en tenir compte.

**M. JOURDAIN (expert DDCT).** - Avec cette correction, qui souhaite voter pour ? Adopté à l'unanimité.

VOTE							
Nombre de voix							Total
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	1	1	1	1	1	8
Contre :							
Abstention :							

**2. Avis sur la désignation des nouveaux·elles secrétaire et secrétaire adjoint·e de séance représentant·e-s du personnel**

**Mme la PRÉSIDENTE.** - M. Pascal Richard-Boittiaux est parti à la retraite.

**Mme HICKEL (Experte DDCT).** - Le règlement intérieur que nous avons voté lors de l'installation de l'instance indiquait que le·la secrétaire du CHSCT était désigné·e pour une année au moins. Cela suppose que le·la secrétaire du CHSCT et son adjoint·e soient désigné·e-s ou redésigné·e-s aujourd'hui.

Reconduction de Mme Bonvarlet. Et pour succéder à Pascal Richard-Boittiaux, y a-t-il des candidat·e-s en tant que suppléant·e ?

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Vous n'en avez pas parlé entre vous avant ?

**Mme HICKEL (Experte DDCT).** - Ce serait tout aussi bien que ce soit une autre organisation syndicale, mais à la limite, s'il n'y a vraiment pas de volontaire, cela peut être aussi la CGT. Mme Anger, non ? Ce n'est pas inintéressant et c'est une charge de travail limitée. Mme Bonvarlet assume la fonction de secrétaire mais Mme Albert pourrait être suppléante. Mme Albert ? Merci.

**M. JOURDAIN (expert DDCT).** - Pour le vote de : Mme Odile BONVARLET Secrétaire et Mme Catherine ALBERT Secrétaire suppléante. Qui ne souhaite pas prendre part au vote ? Personne. Qui souhaite voter pour cette proposition ? Adopté à l'unanimité.

VOTE							
Nombre de voix							Total
	CGT	UNSA	UCP	CFDT	SUPAP FSU	CFTC	
Ne prend pas part au vote :							
Pour :	3	1	1	1	1	1	8
Contre :							
Abstention :							

**Mme BONVARLET (CGT).** - Il serait bien d'avoir le PV un mois après, comme c'est prévu, sinon c'est trop éloigné dans le temps. C'est normalement prévu dans le mois qui suit.

**Mme HICKEL (Experte DDCT).** - C'est un énorme travail que fait Valérie Bouriel de reprendre le PV tel qu'il sort de chez le prestataire parce que ce sont des personnes qui ne connaissent pas du tout nos sujets donc il y a beaucoup de choses à rétablir. Il ne s'agit pas juste de la relecture, il y a un travail de réécriture qui prend pas mal de temps. Entre le moment où l'on reçoit le projet du prestataire et le travail important que fait Valérie, cela prend du temps. Nous essaierons.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci pour le travail et félicitations.

### **3. Communication sur la mairie de Paris Centre**

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Nous vous avons transmis le plan d'accompagnement des agent·e·s du secteur 1-2-3-4 mis à jour dans le dossier. Nous nous étions engagés à faire des points régulièrement. Nous vous remettrons une fiche avec la situation à ce jour des effectifs.

**M. GUICHARD.** - Je vous rappelle l'objectif, qui est d'ouvrir la Mairie de Paris Centre, en principe, le lundi 6 avril. L'élection du·de la Maire de Paris Centre devrait avoir lieu le samedi 4, dimanche 5 ou lundi 6. Si nous partons d'une élection le 5 avril par le Conseil d'arrondissements, nous ouvririons le 6. Il y a encore une toute petite incertitude, mais nous sommes prêts pour accueillir les élu·e·s, le public et les agent·e·s à Paris Centre. Vous connaissez la démarche que nous avons présentée à chaque CT et CHSCT de s'y prendre le plus en amont possible, la loi étant du 28 février 2017, d'informer les 136 agent·e·s des quatre mairies de ce processus et d'informer régulièrement les organisations syndicales, mais aussi d'associer les agent·e·s à la définition du service public, qui sera rendu dans cette mairie de 100.000 habitant·e·s. Cela permet l'efficacité en mutualisant des moyens tout en maintenant une forte proximité. L'ambition était double : un service public de qualité, qui réponde aux attentes des usager·ère·s du XXIème siècle et du confort au travail des agent·e·s. Pour ce faire, nous avons entrepris des travaux importants dans la mairie du 3<sup>e</sup> arrondissement, qui avait été choisie par une votation populaire des habitant·e·s des 1-2-3-4. Ces travaux sont terminés, pour ce qui est de l'accueil au rez-de-chaussée, du bureau des élu·e·s au quatrième étage. Ils sont en cours au premier étage, dans l'ancien logement du gardien, ils ont vocation à se poursuivre en site occupé, mais pour l'instant cela a été conduit avec beaucoup de maîtrise de la DCPA et nous aurons des travaux à faire lorsque le CASVP sera parti, mais ce sont des bureaux qui seront maintenus en bureaux. Également des travaux lorsqu'Emmaüs Connect aura quitté les lieux cet été. Nous avons proposé une organisation nouvelle de cette mairie de Paris Centre, en particulier autour de 70 agent·e·s. Dès que ces deux organismes, le CASVP et Emmaüs Connect seront partis, cela libérera de la place supplémentaire pour les agent·e·s de la DDCT et de la DLH et cela permettra le regroupement de la Caisse des écoles. Si tout va bien, nous devrions être à nos aises à la rentrée du mois de septembre.

La préoccupation première qui doit être la vôtre est l'accompagnement des agent·e·s qui ne participent pas à l'aventure de Paris Centre, soit par choix et c'est leur droit, soit ayant été candidat·e·s, mais ils·elles n'ont pas été retenu·e·s. Nous nous sommes engagés, avec le premier adjoint, à ce qu'il n'y ait pas de favoritisme dans la sélection des agent·e·s et qu'ils·elles devaient tous·toutes être issu·e·s des quatre mairies. On peut dire que c'est le cas, même s'il y a eu une petite prime aux agent·e·s de la mairie du 3<sup>e</sup> pour des raisons évidentes, ce sont les plus nombreux·euses, et aux agent·e·s de la logistique puisqu'ils·elles connaissent les lieux. Mais il y a eu une juste proportion dans le recrutement des agent·e·s des quatre mairies et il n'y a pas eu de remontées de difficultés de la part des élu·e·s. Aujourd'hui, nous avons 38 agent·e·s qui restent en recherche de mobilité. Nous avons les neuf responsables : DGS, DGAS, cadres techniques, auxquels s'ajoutent quatre agent·e·s de catégorie B, deux SA et deux TSO et cinq agent·e·s de

catégorie C, seize adjoint·e·s administratif·ve·s, dont cinq étaient mis à disposition des cabinets d'élue·s, c'est donc une situation particulière pour eux·elles, car il est évident que ce sera au·à la nouveau·elle Maire de cet arrondissement de procéder au recrutement de ses assistant·e·s en charge de son secrétariat. Nous avons neuf ALG et deux collègues dont le départ à la retraite est envisagé fin 2020.

Pour certains cadres, la situation est particulière, puisqu'ils·elles bénéficient de la protection de l'emploi fonctionnel de DGS ou de DGAS, pendant six mois et en conservent les attributs . Ce sont des cadres expérimenté·e·s qui ont fait leurs preuves dans les postes qu'ils·elles ont occupés et ils·elles n'auront pas de difficulté à retrouver un poste. Ces profils sont très appréciés par l'ensemble des directions.

Petite précision pour nos collègues ALG : nous n'allons pas fermer les trois mairies qui ne sont pas retenues pour être celle de Paris Centre, nous maintenons une activité d'accueil jusqu'au 15 juillet et une activité événementielle, avec les permanences associatives, jusqu'à cette date. D'où la nécessité d'avoir une équipe mobile d'ALG, qui va venir en renfort de l'équipe de la mairie de Paris Centre, avec vocation à intervenir sur les trois autres mairies puisque nous continuerons à célébrer des mariages jusqu'à fin 2020.

Un accueil de premier niveau sera organisé dans les mairies des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> d'autant qu'il subsistera dans ces mairies le CAVSP et une bibliothèque à la mairie du 4<sup>e</sup> . Mais à partir du 15 juillet, nous retirerons les ALG et les agent·e·s administratif·ve·s sachant que pour ces dernier·ère·s, s'agissant d'une mission de courte durée et pour ne pas pénaliser les titulaires dans leur recherche de travail, nous ferons plus appel à des contractuel·elle·s jusqu'au 15 juillet. Ces contractuel·elle·s sont déjà en poste dans les mairies des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> arrondissements.

En lien avec la DRH, nous accompagnerons les autres agent·e·s dans leur recherche de poste. À la DDCT, nous avons 1.200 postes d'adjoint·e·s administratif·ve·s. Pour les ALG, il y a très peu de postes vacants entre la DILT et nous, mais nous les accompagnons aussi pour qu'ils·elles aient tous·toutes une affectation au 1<sup>er</sup> septembre. D'ici là, ceux·celles du 3<sup>e</sup> qui n'auront pas été retenu·e·s pour Paris Centre devront quitter leurs bureaux pour laisser la place aux collègues qui arrivent et, nous envisageons de leur proposer un bureau commun dans les bureaux des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> afin qu'ils·elles puissent avoir accès à l'informatique et un endroit où déposer leurs affaires, un accompagnement dans la rédaction de CV et pour faire des mobilités. Il a été convenu que tout le monde doit être affecté le 1<sup>er</sup> septembre.

Nous avons fait un séminaire de cohésion d'équipe d'une journée pour l'équipe de la mairie de Paris Centre. Cette équipe est très sympathique et très dynamique.

Cette opération de mairie de Paris Centre a exigé que nos collègues de COMEDec, qui étaient hébergés à la mairie du 3<sup>e</sup> arrondissement et au 4 rue Lobau, soient réunis au 103 avenue de France, dans des locaux qui sont bien adaptés, mais qui vont s'étendre, car des collègues d'autres directions vont nous laisser de la place supplémentaire. Je suis allé leur rendre visite avec Jean-Paul Brandela, ils·elles nous ont fait remonter un certain nombre de difficultés que nous essayons de régler, comme des difficultés de lumière et des problèmes de température. Hormis ces deux problèmes inconfortables que nous essayons de régler, ils·elles sont installé·e·s dans des locaux tout à fait fonctionnels et toute l'équipe travaille dans une belle ambiance. J'espère pouvoir mener cette belle aventure du 1-2-3-4 jusqu'au bout.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup. Nous allons prendre vos questions.

**M. SCHIRMER (UCP).** - Je suis resté « sur ma faim » en ce qui concerne les effectifs de nos adjoint·e·s administratif·ve·s qui sont redéployés en interne à la DDCT ou à l'extérieur de la DDCT. Aujourd'hui, il y a des postes qui peuvent être créés dans des mairies d'arrondissement, a-t-on l'intention de redéployer les adjoint·e·s administratif·ve·s vers les mairies déficitaires ?

**M. DAHAN (SUPAP-FSU).** - Il va être difficile de suivre, il a été dit tellement de choses par M. le Directeur. C'était l'inquiétude de nos camarades de savoir ce qu'on allait devenir. Il s'agit d'une mobilité un peu subie. Suite à cette fusion des mairies 1-2-3-4, il est possible que des agent·e·s n'aient pas retrouvé de poste d'ici trois ou quatre mois. Que vont devenir les locaux des mairies ? Nous avons de multiples directions hébergées dans ces établissements et on nous parle de place... Pour COMEDDEC, ce sont plusieurs agent·e·s qui sont arrivé·e·s au premier étage du 103 avenue de France où il y aura la DEVE, la DLH et la DDCT. Des travaux sont en cours. Les organisations syndicales sont toutes présentes sur les comités de site de l'avenue de France. Nous n'avons pas de visibilité sur les locaux sociaux. Permettez-moi, Monsieur le Directeur, et vous le savez pour être en place sur l'avenue de France, des locaux sociaux existent mais ils n'ont pas reçu leur carte d'accès au restaurant. Certains agent·e·s travaillent sur 1,06 m2, cela revient à deux tables avec quatre ordinateurs. On nous dit que c'est transitoire, mais sur quelle durée ? Quand on retrouve dans un bout de couloir des agent·e·s qui vont manger leurs pâtes froides. Il y a une question également quant aux toilettes, vu le nombre de personnes désormais là-bas. Nous sommes un peu désolés, car pour certain·e·s collègues où nous avons été désireux d'avoir des locaux sociaux un peu plus grands, on en arrive à faire la queue pour les utiliser. C'est un peu dommage. Mais ce n'est pas de la faute de la DDCT. Je reviens sur les perfectibilités de la DILT qui est chargée d'organiser tout ça pour les bâtiments multidirectionnels. Nous-mêmes avons demandé à Anne-Charlotte Moussa, Cheffe du pilotage et des ressources humaines de la direction du logement et de l'habitat, si elle avait plus de précisions à nous donner. Je ne vous pose pas la question puisque je sais que nous aurons exactement la même réponse, nous sommes sur une image blanche sur tous ces sujets. Là-dessus, peut-être un travail multidirectionnel, avec montée en compétence, à faire à la DILT, peut-être essayer d'organiser mieux les choses. Lorsque nous sommes allés voir Mme Maury en début de semaine, elle nous a renvoyés au-dessus d'elle, en nous disant qu'elle ne pouvait plus rien faire. Concernant les adjoint·e·s administratif·ve·s, on leur demande des poly-compétences, nous en avons des exemples très concrets. Je vous invite à venir vous renseigner, à l'intersyndicale, sur ce qui est en train de se passer pour les conseiller·ère·s logement, puisqu'on en parlait plus particulièrement. Il faudra peut-être que nous y revenions. Nous n'avons pas non plus de certitudes en ce qui concerne les agent·e·s qui vont rester sur le carreau. On nous parlait d'agent·e·s qui sont un peu plus haut dans la pyramide, reste-t-il des agent·e·s Ville de Paris ? Que ce soit des agent·e·s de catégorie B, C ou A, la Ville de Paris doit prendre sur elle que maintenant, elle est responsable de ce qui se passe. Nous serons extrêmement vigilants sur ce qui va se passer pour ces agent·e·s qui n'ont pas pu être affecté·e·s et peu importe s'ils-elles sont agent·e·s Ville, titulaires ou non. C'est de notre responsabilité.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup.

**Mme VALADIER (CGT).** - Je vais revenir sur tout ce que vous avez dit, Monsieur le Directeur. Vous avez parlé d'une petite fiche, nous aurions bien aimé l'avoir nous aussi, car nous n'avons pas les dernières informations que vous venez de nous donner. C'est intéressant que cela évolue relativement vite par rapport aux dernières informations que vous avez données au pré CHSCT. Nous sommes encore avec 38 agent·e·s qui n'ont pas de poste. Ils-elles étaient 47 il y a encore quelques semaines, donc ça a quand même évolué. Vous nous dites que dorénavant, l'objectif est de trouver un poste au 1<sup>er</sup> septembre, c'est plutôt rassurant, car l'info qu'on avait eue est qu'ils-elles devaient avoir trouvé un poste d'ici fin avril. Visiblement, un courrier leur a été adressé les sommant de trouver un poste



d'ici là. J'espère qu'un autre courrier leur a été adressé pour leur signifier que finalement, ils-elles ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre, ce qui les rassurera certainement. Cela fait plus de deux ans que nous faisons des points pour nous expliquer en long, en large et en travers que la DDCT fait tout bien pour les mairies 1-2-3-4 et pour le regroupement et l'on se retrouve à si peu de temps de l'échéance avec près d'un quart de l'effectif total qui n'a toujours pas de poste. On ne peut pas dire que ce soit une véritable réussite en matière d'accompagnement, il va falloir l'admettre. Nous avons déjà alerté sur le fait que de nombreux agent·e·s allaient attendre le dernier moment pour se positionner, car pour eux-elles, ce changement est un véritable choc et cela n'avait pas été pris en compte sur l'aspect des risques psycho-organisationnels de la part de la DDCT. On a eu une information selon laquelle nous allions avoir une réunion avec le SAM, sur cet accompagnement des agent·e·s, il est temps. Nous espérons que cela va porter ses fruits et que ces agent·e·s ne seront pas mis au pied du mur et que l'on ne va pas leur dire qu'ils-elles doivent prendre tel ou tel poste et que ce sera ça et rien d'autre. Il faut leur laisser le temps de digérer cette situation et de trouver quelque chose qui leur convient réellement. C'est ce sur quoi nous serons particulièrement attentif·ve·s, notamment en ce qui concerne les ALG, car lorsqu'on sait que même ceux-elles qui postulent au sein de la DDCT n'ont parfois pas de réponse, il y a peut-être moyen que vous interveniez pour faire en sorte qu'ils-elles aient une réponse. Merci.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Une dernière intervention avant que nous ne vous répondions.

**Mme DESCOMBES (CGT).** - J'avais une question concernant les maisons de la vie associative et citoyenne, Marais et des 1<sup>er</sup>-2<sup>e</sup> qui vont devenir Paris Centre. J'imagine que cela va être au 6 avril prochain. Tous les agent·e·s ont repostulé sur leur poste de Paris Centre avec CV et entretien individuel, à part un agent de catégorie A.. Ils-elles n'ont eu aucun retour à ce jour. Ils-elles ne savent pas comment on va fonctionner sur les trois bâtiments qui existent actuellement, en attendant une solution définitive. Nous voudrions savoir à quelle échéance ils-elles auront ces informations. Il y a une grosse incertitude. Il a été confirmé à certain·e·s agent·e·s qu'ils-elles resteraient sur Paris Centre et d'autres n'ont pas d'information. Il y a de grosses interrogations, notamment au niveau de l'échéance, sur la répartition et la localisation physique des agent·e·s.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Nous allons vous répondre plus précisément, mais il n'y a rien qui change pour les MVAC, c'est peut-être la raison pour laquelle il n'y a pas eu beaucoup d'informations. Nous pensons peut-être que c'était des choses qui étaient évidentes, mais nous allons le préciser. Qui répond sur les différentes interventions ?

**M. GUICHARD.** - Pour répondre à M. Schirmer sur les redéploiements, cela ne vous a pas échappé que le regroupement de Paris Centre permet des redéploiements au profit de l'ensemble de la Ville de Paris, mais aussi au profit des mairies d'arrondissement pour une bonne vingtaine de postes, de mémoire. Nous allons effectivement redéployer des postes dans les mairies déficitaires, notamment une que vous connaissez bien et je pense aux mairies qui sont en forte tension sur les services d'état civil et qui, par ailleurs, ont des difficultés liées à certaines décisions de l'AP-HP. Pour ce qui est de la mobilité subie, on en a toujours, on ne s'en est jamais caché, ce n'est pas la volonté des agent·e·s qui a fait la mairie de Paris Centre, même si certain·e·s ont participé avec beaucoup d'enthousiasme à la construction de ce projet. L'objectif, pour ceux-elles qui n'auraient pas de poste le 6 avril, n'est pas de les affecter d'office, ce serait un peu brutal, surtout à l'égard de ceux-elles qui ont véritablement joué le jeu en répondant à toutes les propositions, les conseils, que nous avons pu faire, qui sont allés voir Pascale Bidard, qui ont postulé pour Paris Centre. Il y a d'autres agent·e·s, il ne faut pas se le cacher, qui ont été très passif·ve·s. Peut-être ne sont-ils-elles pas allé·e·s voir Pascale Bidard, qu'ils-elles n'ont pas postulé ou qu'ils-elles ne sont pas allés aux multiples réunions d'information. On ne va pas pour autant les abandonner, mais vous comprenez bien que nous avons d'abord un

devoir d'accompagnement très fort à l'égard de ceux·celles qui ont été partie prenante de la démarche. On se laisse l'été. Le pire serait qu'un·une agent·e n'ait pas de poste. Le 1<sup>er</sup> septembre, chaque agent·e sera sur un poste.

C'est la difficulté des projets annoncés longtemps à l'avance. On ne mesure pas le temps et puis finalement on n'y croit pas et un beau jour, ça arrive et on se retrouve face à la réalité. Nous avons quand même fait en sorte que cela ne soit pas un effet de surprise et il y a certain·e·s agent·e·s qui étaient très attaché·e·s à leur mairie, qui ont du mal à la quitter, il faut le reconnaître. C'est émouvant.

Pour les MVAC, Pauline Véron qui connaît bien le sujet a répondu. Pour la MVAC de Paris Centre, il faut attendre. Comme les maisons de la vie associative et citoyenne de Paris Centre vont redevenir un équipement de proximité de la mairie de Paris Centre, ce sera à la nouvelle ou au nouveau Maire de Paris Centre de donner des orientations. Souhaitera-t-il·elle le maintien sur trois sites ? Ce que je ne pense pas souhaitable, car en pratique c'est très difficile à gérer, vous le savez. Il faudra trouver un site adapté à un regroupement qui permette d'accueillir les usager·ère·s et de donner des conditions de travail confortables aux agent·e·s. Ce sera en discussion avec la nouvelle équipe de Paris Centre. Nous attendons le mois d'avril, nous regardons avec intérêt ce que deviennent les trois autres mairies, peut-être y aura-t-il une opportunité. Mais pour l'instant, laissons passer les 15 et 22 mars.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci. C'est un processus qui est encore en cours, certains points ne sont pas figés. Nous entendons vos préoccupations, vos alertes et vos signalements sur un certain nombre de points et c'est intégré par toute l'équipe pour faire en sorte que ça se passe au mieux.

**Mme SCHIRMER (UCP).** - Je mets ma casquette de sécurité, nous avons des bâtiments qui vont se retrouver sans chef·fe d'établissement désigné·e et à un moment donné, il faudra protéger tous les gens qui vont s'y trouver et organiser la sécurité des différents bâtiments qui n'auront plus de chef·fe d'établissement pour l'organiser. Je vous remercie.

**Mme VALADIER (CGT).** - Est-ce que l'on peut se dire, même si ça ne sera pas vous, que l'on ait un point au prochain CHSCT sur le devenir de ces agent·e·s, puisque nous avons jusqu'au mois de septembre ?

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Les agent·e·s qui assurent la continuité du service public l'ont bien noté. Merci.

**Mme CATALA (MISST).** - Un point de sécurité. Vous allez avoir des travaux en milieu occupé. Il faut être vigilant et organiser une réunion avec la DCPA pour qu'il y ait le moins d'interférences possible entre le chantier et la mairie en activité. C'est important.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup.

#### 4. Communication sur le SEII

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Pour répondre aux préconisations du rapport d'enquête du CHSCT, une mission d'accompagnement à la rédaction d'un projet de service pour le SEII a été confiée au cabinet Initiatives Prévention, prestataire en marché avec la Ville. En préalable à cette séance du CHSCT, une présentation du travail réalisé a été faite aux agent·e·s du SEII qui souhaitaient y participer et aux représentant·e·s du CHSCT le 26 février dernier.

Nous avons donc souhaité faire une communication sur ce point. Nous avons indiqué que nous le ferions régulièrement. Là, cela se justifie puisqu'il y a une présentation finale. Je vais donner la parole à Mme Sileny, qui est l'adjointe à la cheffe du BPRP, pour qu'elle puisse nous synthétiser les travaux de l'année 2019, avant qu'il n'y ait des questions sur ce point.

Je voudrais remercier Mme Kachouk, du SEII, qui est présente s'il est nécessaire de répondre à des questions, puisque Mme Le Moal, la directrice du service, vient de quitter ce poste.

**Mme SILENY (BPRP).** - Merci, Madame la Présidente. Je vais faire une intervention plus longue que celle que j'avais prévue initialement, car c'est un sujet important. L'ensemble de l'assemblée n'était pas présent le 26 février, tout le monde n'est donc peut-être pas au fait de ce qui s'est passé pour le SEII. Par ailleurs, nous avons demandé la participation du prestataire au CHSCT : il était disponible lors du PréCHSCT et pour l'instance à la date initialement prévue, mais pas aujourd'hui.

Le premier comité de pilotage de janvier 2019 a lancé un travail qui était basé sur la concertation et qui s'est étendu jusqu'à la restitution proposée aux représentant·e·s du personnel et aux personnels du SEII, le 26 février dernier. Cette restitution s'est faite à l'occasion d'une commission, qui a été choisie pour accorder le temps nécessaire à une présentation détaillée et pour mettre en place des échanges directs entre vos membres du CHSCT et les membres du personnel, certain·e·s sont présent·e·s aujourd'hui.

Le document de synthèse qui a été présenté à l'occasion de cette commission est celui qui figure dans le dossier du CHSCT que vous avez et duquel vous avez peut-être pu prendre connaissance. La prestation s'est organisée en deux phases. Une phase de diagnostic et une de groupes de travail, qui ont abouti à un plan d'action plutôt qu'à un projet de service, comme initialement prévu. Les diverses raisons évoquées dans le dossier et en commission aboutissent au constat d'une trop grande fragilité de la cohésion dans le service, nécessaire à la production d'un projet de service. Ce plan d'action confirme les initiatives qui ont été prises par le SEII, dès avant la fin de l'enquête du CHSCT, à savoir une organisation au pôle thématique, une révision et une diffusion de ces procédures, notamment des procédures de subvention. D'autres pistes qui sont explorées au travers de ce plan d'action sont à creuser, mais dans tous les cas, nous sommes conscients aujourd'hui que ce plan d'action n'est pas applicable en l'état, qu'il aura besoin d'une adaptation pour produire les effets attendus, que le service conserve sa forme actuelle ou non. Dans le cadre des futures élections, nous ne savons pas si le périmètre ou l'organisation actuelle seront maintenus. Dans ce cadre, nous savons qu'il s'agira notamment de revoir les délais et de concentrer les efforts sur les actions les plus pertinentes. Les grandes lignes vous sont rappelées dans le dossier. Des questions ont été soulevées lors de la présentation du 26 février auxquelles nous vous proposons de vous apporter quelques réponses, notamment en rappelant le rôle qui a été joué par le comité de pilotage, qui n'a peut-être pas été suffisamment abordé lors de cette restitution. Le comité de pilotage était composé de la sous-directrice des ressources, de la coach interne, de l'encadrement du SEII et du BPRP. Il a eu pour mission de définir l'objet de la prestation en premier lieu. Cet objet de prestation était bel et bien d'établir un projet de service en concertation avec les agent·e·s et l'encadrement du service. C'était la préconisation principale du rapport d'enquête qui a été présenté au CHSCT en octobre 2018. Il aurait pu permettre de travailler sur des points de tension comme la répartition de la charge de travail et le sens du travail. Il a donc été choisi de centrer cette prestation dessus et de ne pas répondre nécessairement à l'ensemble des conclusions du CHSCT, car ce n'était pas possible, mais de vraiment se concentrer sur l'essentiel.

À titre indicatif, car c'est quelque chose qui n'était pas clair, ni pour les agent·e·s ni pour les représentant·e·s du personnel au moment de la restitution, le projet de service est un document qui est établi en général pour une durée de trois à cinq ans, et qui fixe de façon participative, et c'est nécessaire, à la fois les objectifs du service qui donne le sens de l'action, l'organisation du service, sa composition et le rôle des acteur·trice·s et des instances, ainsi que les relations du service, avec ses différents partenaires et hiérarchie. L'ensemble de son contexte. Il peut préfigurer la manière dont le service interagit avec ses partenaires et commanditaires. Sur cette question du rapport aux élu·e·s, car cela a été soulevé comme étant un point de faiblesse du service, Mme Hickel a répondu qu'établir un fonctionnement clarifié permet de protéger les agent·e·s, en leur donnant un support sur lequel s'appuyer, pour orienter les demandes ou pour gérer les urgences. Cette question du rapport aux élu·e·s n'était pas spécifiquement le cœur de la prestation, mais elle n'est pas écartée pour autant et elle est traitée dans un cadre plus large, qui est celui du plan RPS de la direction, parce qu'elle est particulièrement prégnante au sein du SEII, mais au sein de la DDCT en général, puisque nous avons sept adjoint·e·s, élu·e·s de référence.

Au niveau du plan RPS, nous avons choisi un traitement qui soit le plus collectif possible, d'abord parce que c'est une problématique générale et que c'est la meilleure connaissance mutuelle des enjeux et des contraintes des parties, qui permettra d'alléger la pression, qui est actuellement connue dans les relations entre les élu·e·s et l'administration.

Pour en revenir au comité de pilotage, le comité a également été pourvoyeur d'informations dès le début de la démarche et avant la mise en œuvre de la prestation, pour le prestataire. Nous lui avons fourni toutes les informations qu'il était possible de lui fournir sur le SEII, les démarches qu'il avait connues auparavant, d'accompagnement et de travail sur les valeurs en groupe de travail collectif et la partie des conclusions de l'enquête du CHSCT sur les RPS au SEII.

Lorsque le prestataire a indiqué qu'il n'avait pas eu connaissance de tous les tenants et aboutissants concernant ce service, nous sommes un peu étonnés, car il y avait un cahier des charges très précis, de plusieurs pages, qui avait été rédigé, qui lui avait été communiqué, qui avait été discuté en première réunion de comité de pilotage et les observations qu'il a pu effectuer lui-même au sein du service, dans sa phase de diagnostic.

Le comité de pilotage avait pour tâche de valider la réalisation des étapes. Cela ne veut pas dire qu'il validait les avis énoncés par le prestataire. Il s'agissait d'une validation formelle qui attestait la production du travail. En aucun cas il ne s'agissait d'une adhésion au fond. Ce n'était pas le ressort du comité de pilotage de remettre en cause la parole des agent·e·s dans le diagnostic, telle qu'elle a été rapportée, ni de se substituer au prestataire dans son analyse et ses propositions, même si on a pris sur nous de l'encadrer, de l'accompagner au maximum, de lui fournir les informations quand il avait des questions et de revenir sur ses productions quand elles étaient imprécises.

À l'issue de cette prestation, la seule conclusion que l'on peut avoir, c'est qu'une étape a été franchie, même si ce n'est pas celle qui avait été initialement envisagée. Les agent·e·s ont exprimé à deux reprises, lors de la restitution initiale du plan d'action et lors de la commission, qu'ils·elles ne visualisaient pas clairement le projet de service, qu'ils·elles ne se reconnaissaient pas forcément dans les propos qui les décrivaient et on ne reconnaît pas non plus le service SEII comme un service non performant. Ce que l'on sait, c'est que la mise en œuvre du plan d'action propose des outils et des actions qui, à l'issue d'une phase d'appropriation et de travail, modifieront probablement des éléments et des priorités, mais permettront d'avancer pour atteindre un projet de service à l'avenir.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci, c'était très clair et synthétique, comme toujours. Nous allons ouvrir les questions.

**Mme ALBERT (CGT).** - Nous n'allons pas revenir sur les critiques du prestataire, vu que vous l'avez fait vous-mêmes, que les agent·e·s, lors du pré CHSCT ont aussi exprimé un certain nombre de choses importantes. Nous allons plutôt interroger la Ville.

Dans le document que l'administration présente dans le dossier du CHSCT, c'est vous qui insistez beaucoup sur ce qu'on a entendu de la part du prestataire, le fait que ce service serait avant tout le fruit de problèmes inter-personnels. Ces agent·e·s semblent avoir individuellement des problèmes à travailler ensemble. Je pense que l'on avait pointé dans l'enquête CHSCT que la question était de savoir comment on organisait le travail et comment ce management organisait une individualisation des tâches, des mises en concurrence, voire d'autres phénomènes, qui ont abouti à de la souffrance au travail. Vous avez dit que le projet de service permettait de répondre à tout. C'était une des propositions qui avaient été émises par le rapport d'enquête. Mais dans ce que l'on obtient et qui n'a a priori pas été débattu dans ce comité de pilotage auquel nous n'étions pas invités, il n'y avait pas de travail... Vous nous dites qu'il y a le plan RPS de la direction, mais les plans RPS qui sont au niveau central n'atterrissent jamais dans les services et ne coïncident jamais avec la réalité de ce que vivent les collègues. Ça ne va pas marcher, une fois de plus. Nous l'avons dit plusieurs fois. Les urgences de commandes, de manque de filtre de la hiérarchie continueront de se poser, alors que ce qui a été dit par le cabinet et cela avait été dit par l'administration, c'est que ces agent·e·s allaient devoir être formé·e·s aux droits et devoirs des fonctionnaires. Cela les a choqué·e·s et ils·elles ont raison. Il avait été écrit dans l'un des premiers documents que vous nous avez fournis, qu'il fallait une analyse du management qui avait été pointé dans ce rapport, je n'arrive pas à voir en quoi aujourd'hui, il y a des préconisations sur d'autres formes de management soutenant des collectifs de travail, et je ne suis pas la seule.

Je n'ai pas vu grand-chose sur le secteur administratif, nous savons pourtant combien leur travail est important pour répondre aux usagers et usagères des associations et pour travailler avec l'ensemble des responsables des chef·fe·s de projet de ce service. Sur les procédures de prévention, rien non plus, alors qu'il y avait quand même eu autour de ce droit d'alerte un vrai problème ; à savoir comment on stigmatise des personnes qui utilisent leur droit le plus élémentaire. Une fois de plus, j'apprends que dans d'autres services, quand des agent·e·s discutent de leurs difficultés avec des mandatés CHSCT, on leur fait comprendre que c'est un problème. Je pense que la pression qui est mise sur les agent·e·s qui osent s'emparer des outils de prévention est un vrai problème à la DDCT.

Maintenant que ces éléments ont été mis de côté, la Ville critique le cabinet de conseil choisi, pour dire qu'ils·elles n'ont pas compris tous les enjeux de ce service. Qui n'a pas transmis à ce cabinet l'ensemble de l'enquête du CHSCT permettant de mieux cerner le travail et le service ? Qui ne l'a pas donné ? Vous avez donné les conclusions, vous n'avez pas donné l'ensemble du travail. On a passé des heures sur ce travail, on a interviewé les collègues, on leur a pris du temps, vous nous avez pris du temps, vous ne donnez pas l'ensemble de ce document. Ce sont des agent·e·s qui leur ont demandé quel était le lien entre l'enquête CHSCT et ce qu'ils·elles allaient proposer. On leur a répondu que ce n'était pas la commande de la Ville. Quel épuisement de vos services, de vos ressources.

Aujourd'hui, on s'étonne aussi que les vrais sujets ne soient pas bien travaillés. Sur le défaut du prestataire, vous avez toujours prétendu en CHSCT que vous souhaitiez décider et contrôler les prestataires, pour assurer un bon travail et que l'argent public ne soit pas dépensé n'importe comment. M. Guichard, vous nous l'avez maintes fois répété, refusant nos demandes d'expertise avec des cabinets agréés. Mme Catala était présente, y compris



là-dessus. Aujourd'hui, dites-nous quelle intervention de vos cabinets a répondu aux enjeux de travail des collègues.

Anthropie, sur le service politique de la Ville, la Mairie du 20<sup>e</sup> arrondissement, le SEIL, combien de temps encore voulez-vous éviter de vraies analyses du travail, de la santé et des préconisations en phase avec les facteurs de risque en toute indépendance de l'administration et des élu·e·s, qui est un problème important à la DDCT. Seule l'analyse du travail dans les MVAC par le SAM et la médecine du travail avait permis de revenir de manière détaillée sur les enjeux de la réforme et du travail des collègues. Je me souviens et je ne suis pas la seule, que cette enquête, ce travail d'observation de qualité, avait été particulièrement critiqué sur le fond par vous-même aussi, Madame la Présidente, alors que pour une fois, nos collègues avaient fait une analyse tout à fait fine de ce qui se passait pour nos collègues. Nous nous demandons vraiment si vous voulez entendre et reconnaître les facteurs de risque et surtout apporter les vraies solutions, car à force d'avoir ce type de démarche avec des prestataires, vous allez démotiver les agent·e·s de parler de leur santé et surtout ne pas répondre aux risques psychosociaux constatés. On nous dit dans ce document que tout va mieux et que des choses ont été faites. Il n'y a pas de soucis, je pense que des agent·e·s constatent et ont toujours constaté qu'il y avait des choses qui fonctionnaient très bien dans leur service, quand ils-elles travaillaient ensemble sur des sujets. Ils-elles veulent bien faire leur travail ensemble, mais aujourd'hui tout n'est pas réglé.

Compte tenu du prochain changement de mandature, vous savez que c'est un service qui sera touché par des changements, qu'il s'agisse du budget participatif, de la vie associative, que cela soit la politique de la ville, que ce soit l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et l'intégration, ce sont des services qui ne sont pas considérés comme prioritaires dans les services de la Ville. Ce sont donc des services qui peuvent avoir des inquiétudes importantes sur leur devenir et le fait de ne pas sortir avec un projet de service. Pas seulement avec ce qu'a fait ce cabinet, qui n'a pas osé parler de souffrance, mais aussi par rapport à la Ville.

Nous allons continuer à faire des propositions. Il faut la reconnaissance d'une équipe de professionnels sur ces sujets, qu'il faut consolider avec une organisation de travail qui soit collective.

Il faut former le management. Vous nous apprenez que la manageuse est partie, quel enseignement sera tiré de ce qui s'est passé à ce niveau ? Quel sera le nouveau soutien social des équipes face aux élu·e·s ? Vu le poids du politique, il faudrait renforcer une vraie structure, un vrai service pour éviter qu'il y ait des commandes et de la communication qui tombent sans discontinuer avec des collègues qui ont du mal à faire face à cela. Cela pourrait être quelque chose à travailler. Renforcer les effectifs et la sécurité au travail des agent·e·s contractuel·le·s, c'était des éléments que nous avons pointés dans ce rapport, il n'y a rien. Et pour finir, soutenir, écouter et prévenir les collègues, c'est quelque chose que nous continuerons à affirmer dans ce service. Merci.

**M. DAHAN (SUPAP-FSU).** - Bravo à ma collègue, madame Albert, qui a soulevé beaucoup de points que j'avais relevés, notamment en page 26, sur la défiance vis-à-vis de l'institution et de la hiérarchie. On ne va pas rappeler tout le rapport. Ça ne va pas du tout, on parle du fond, de la forme, des tenants et des aboutissants, ce qui signifie que jusqu'en haut, ça n'a pas fonctionné. C'est ce que l'on peut en déduire. Ma camarade a très bien fait de le souligner. Je rappelle qu'on a une super équipe, à notre droite, qui est à votre gauche qui, si on lui laissait plus de moyens, arriverait aux mêmes résultats, j'en suis persuadé. Je remercie les camarades des ressources humaines qui en font beaucoup. Pour notre organisation, ce que l'on peut dire c'est que tout est à revoir, que ça n'a pas fonctionné. Je rappelle la situation des ALG. Qu'est-ce qu'un ALG à la Ville de Paris ? Nous aurons



l'occasion d'en discuter. Ce n'est pas la première fois que je le dis, je sais que ça peut poser des problématiques. On dépense de l'argent, cela coûte cher sur les deniers publics. Demandez-nous, nous sommes capables de vous le faire. On parle de nous, mais on pourrait parler de vous. Je n'ai aucune gêne à le dire autour de cette table. On pourra toujours avoir des questions sur ces sujets-là. Néanmoins, on doit dire que ça n'a pas fonctionné. La DILT est en train d'éliminer ses agent·e·s de logistique générale puisqu'ils·elles ne sont pas reconnu·e·s à la Ville de Paris. Il faut leur donner un métier reconnu. Ce sont des gens, qui statutairement n'ont pas de métier à la Ville parce qu'agent·e de logistique générale, c'est un « fourre-tout ». Il serait souhaitable que cela cesse. On se rend compte qu'on leur fait faire tout et n'importe quoi. Nous avons commencé par les agent·e·s de nettoyage, nous arrivons à la fin du travail, il faudrait aller au bout des choses. Je vous remercie pour votre écoute.

**M. GUICHARD.** - Peut-être quelques précisions de la part de madame Kachouk ?

**Mme KACHOUK (experte DDCT).** - Je vais commencer par rappeler très brièvement, et j'espère que cela répondra au moins partiellement aux questions, ce qu'a fait le service et ce qu'il a pris en charge depuis le rapport rendu par le CHSCT.

En effet, le service n'a pas attendu les résultats d'une prestation que tout le monde s'accorde à trouver décevante, les propositions d'action qui n'ont pas toujours été pertinentes et un schéma d'organisation qui a été fortement réclamé. Marina Sileny l'a rappelé, un schéma d'organisation fortement réclamé par le comité de pilotage et pour lequel nous avons obtenu au final un livrable plus ou moins baroque, qui a été récusé par l'essentiel des agent·e·s du SEII.

Depuis le rapport du comité d'enquête, qui a été présenté et diffusé dans son intégralité aux agent·e·s, repris et discuté avec l'intégralité de l'équipe, le service a largement anticipé en réfléchissant à des actions sur deux volets. D'une part, en réponse immédiate des actions susceptibles d'apaiser les tensions et les ressentis à l'origine du droit d'alerte, mais aussi susceptibles d'agir sur les facteurs de risque identifiés, à savoir : un cadre organisationnel et procédural vécu comme peu stable et peu lisible par le collectif de travail, une cohésion incertaine du collectif de travail avec un faible sentiment d'appartenance institutionnelle et ce sont là des éléments exprimés, y compris par l'équipe. Le caractère instantané, souvent pressant et individualisé de la commande politique et puis des process d'arbitrage et de management internes, perçus comme flottants. Qu'avons-nous fait en concertation, la plupart du temps avec l'équipe, mais surtout avec le soutien de la sous-direction des ressources et avec le soutien continu du BPRP, que je remercie. Je prolonge l'hommage qui a été rendu.

Nous nous sommes attachés à rechercher des alternatives organisationnelles et managériales et à cibler des actions pertinentes. Je voudrais rappeler qu'avant même les conclusions du rapport du comité d'enquête, la cheffe de service avait mis en place des actions de valorisation et de reconnaissance du travail des agent·e·s. C'est un service qui élabore un rapport annuel d'activité. Le premier a été rendu en 2017. C'est un service qui a établi un dépliant de présentation valorisant la diversité de ses champs d'intervention. Nous avons organisé un séminaire d'équipe hors les murs, avec un accompagnement spécialisé avec une compagnie théâtrale, sur le thème « faire équipe ensemble, sens, finalités et engagements ». Nous avons produit des notes de procédures sur le process de subvention et des délibérations ainsi que sur les process en matière de communication et d'événementiel, qui sont deux pôles extrêmement importants et structurants de l'activité du service. Enfin, nous avons organisé le travail en pôles thématiques avec des réunions de fond régulières, justement pour créer de la cohésion.

Aujourd'hui, nous avons établi un plan d'action alternatif, qui est en cours de finalisation et qui s'appuie sur les quelques éléments exploitables des préconisations d'Initiatives prévention.

Ce plan est articulé autour de deux axes structurants : d'une part, la consolidation du fonctionnement et la clarification des rôles et des instances, desquels je vous donne quelques pistes : la modification de l'organigramme, qui est désormais structuré en pôles thématiques, l'instauration d'un plan de charge annuel avec mesure régulière des avancées et rétro-planning. La création d'un cahier de procédures pour normaliser le fonctionnement, partager et instituer un fonctionnement stabilisé avec la mobilisation d'outils de prévention et l'information sur les outils de prévention. La proposition de temps d'échange en réunions d'équipe avec d'autres services de la direction, de façon à permettre une meilleure connaissance des règles et des contraintes du travail administratif par l'ensemble de l'équipe. Mme Albert, c'est une proposition du prestataire de prévoir une formation aux droits et devoirs des fonctionnaires, qui a été jugée humiliante et décalée, par tout le monde. L'idée est de mieux inscrire l'ensemble des actions de ce service dans un cadre institutionnel et de nourrir le sentiment d'appartenance à la direction. Nous inscrivons dans la réflexion en cours au bureau de la formation pour définir les contenus souhaitables d'une formation future de collaborateur·trice·s d'élu·e·s et de l'administration, pour une acculturation utile et partagée aux règles et procédures de fonctionnement d'une collectivité, pour s'efforcer d'améliorer collectivement et partager des processus de décision qui sont souvent très complexes et sous très forte contrainte temporelle.

Sur le deuxième axe structurant, il s'agit, sans surprise, du renforcement du collectif et des échanges avec notamment la poursuite et la consolidation des temps collectifs de travail par pôle, pour créer une dynamique collective, donner du sens au travail de chacun et, ce sens valant reconnaissance, partager un sens et un référentiel d'action communs, ce qui est salvateur et se projeter ensemble en définissant des stratégies d'actions pour le futur. Également mettre en place des conditions de travail plus satisfaisantes, au travers du réaménagement et de la réinstallation des postes de travail. C'est toujours un peu lent. Nous sommes dans une situation complexe avec des déménagements à tiroirs, mais ce déménagement a concerné un tiers du service depuis le début du mois de janvier et il se poursuivra tout au long du premier semestre. Nous allons instaurer un parcours d'accueil et d'intégration avec une semaine d'intégration, un livret d'accueil des nouveaux·elles arrivant·e·s et du mentorat, au début, pour les personnes qui arrivent. Il nous semble qu'un projet de service est important. C'était la demande du comité d'enquête, du collectif de travail, du comité de pilotage, mais cela n'a pas été possible dans un premier temps et ce qu'on nous a présenté était tellement « à côté de la plaque », pour dire les choses clairement, que nous n'avons pas voulu désavouer les attentes de l'équipe en présentant ce projet de service. Je me permets de rappeler qu'un projet de service n'a jamais constitué par lui-même la pérennité d'une structure, il ne l'a jamais garantie par lui-même et nous avons plutôt souhaité renforcer l'organisation, un fonctionnement qui soit crédible et reconnu et une légitimité reconnue, qui nous paraissent être les fondamentaux pour la pérennité d'un service.

Enfin, sur la base d'une organisation clarifiée, sur la base d'un fonctionnement stabilisé et structurant, qui peut faire institution au sens fort du terme et sans préjuger du périmètre réel du service dans le futur, il nous paraît d'ores et déjà possible de proposer à l'équipe, à très moyen terme, une collaboration du projet de service sur la base du volontariat, qui pourrait être accompagné en interne à la direction, par la coach interne à la direction. Je vous remercie.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup. Je crois que c'était vraiment important que vous puissiez être présente pour nous préciser tout cela. Nous avons le sentiment qu'il y a eu

une prise de conscience de la situation, une envie de prendre les choses en main par vous-mêmes et l'ensemble des agent·e·s du service. Je pense malgré tout que le travail qui avait été enclenché, notamment le rapport du CHSCT, a permis de commencer à faire en sorte que les gens puissent s'exprimer et qu'il y ait peut-être une nouvelle dynamique collective qui s'enclenche à partir de la crise.

Merci beaucoup, je trouve que vos propos sont rassurants même s'il est vrai que ce n'est pas un service aussi institutionnalisé que d'autres, et il y a d'autres services comme cela à la DDCT. Je pense que ce sont des sujets qui sont majeurs pour une ville, pour une équipe politique. Je pense que l'avenir de ce service, même si on ne peut pas être absolument sûr de son avenir, c'est peut-être la dimension qui lui est donnée, les missions qui lui sont confiées, la quantité et la nature des missions plutôt que l'équipe politique qui prendrait comme une de ses premières décisions de supprimer ce type de service. Aujourd'hui, je pense que plus personne ne se permettrait de faire cela. En revanche, on peut se demander quelle mission et quelle place nous pourrions lui confier. Cela sera certainement en fonction des projets politiques. Mais c'est vrai aussi pour le service de la participation citoyenne, le service de la Ville. On voit bien que ce sont des missions qui sont peut-être plus récentes qu'un service de propreté ou un service d'urbanisme ou d'espaces verts, qui sont des missions plus anciennes. Je plaide pour que ce type de services, et c'est ce que j'ai essayé de faire pendant six ans avec le directeur de la DDCT, soient considérés à la Ville comme des services publics tout aussi importants, que la gestion des déchets ou autres. Je pense que ce n'est plus qu'une question d'années pour que ce soit considéré comme des missions aussi essentielles que d'autres et comme des métiers aussi importants que d'autres. Ici, nous en sommes tou·te·s convaincu·e·s. Je laisse la parole à Mme Albert.

**Mme ALBERT (CGT).** - Je pense que ce que vous dites là est essentiel : renforcer la structure du service, sa place, le nouveau responsable de ce service, les élu·e·s... Qu'on ne leur dise pas, comme on leur avait dit sur l'ancien service, de se méfier, que c'était compliqué, qu'il s'agissait d'une équipe pas facile... Il faut repartir sur des éléments positifs qui sont pointés dans le service, repartir sur de nouvelles bases que celles du passé. Je propose que d'ici six mois ou un an, on puisse prendre le temps de faire un retour sur ce service, car il y a potentiellement toujours des risques. Si nous avons à solliciter une nouvelle intervention extérieure pour analyser le travail et soutenir les équipes, nous souhaiterions expérimenter le fait que ce soit les mandatés CHSCT qui déterminent un expert agréé, en vous associant évidemment, puisque c'est une co-élaboration d'un travail, nous pourrions faire le bilan après. Nous avons fait le bilan de ce qui a été fait par vous-mêmes, laissez-nous tenter de faire le bilan que nous pourrions faire. Vous pourriez vous engager pour le prochain ou la prochaine président·e du CHSCT. Mais je vous assure que j'y crois vraiment, que l'on peut faire du bon boulot avec les personnes de l'extérieur, tout dépend des modalités de travail avec elles.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Je ne voudrais pas vous décevoir mais je ne peux m'engager que pour trois semaines. Nous sommes capables de tenir compte de ce qui s'est passé pour la suite. Nous en sommes tou·te·s capables, sauf si nous sommes de mauvaise foi, mais il faut respecter un cadre juridique qui est contraint. Joséphine, vous souhaitez intervenir ? Et nous passerons à l'autre point de l'ordre du jour, avant la pause méridienne.

**Mme CALMELS (BPRP).** - Juste une petite précision. Nous n'étions pas dans le cadre d'une expertise, dont Mme la Présidente a rappelé le cadre, mais il faut savoir que la DRH avec la DFA, il y a quelques années, ont développé un marché pour prévenir des risques psychosociaux avec trois lots et donc des prestataires pour ces trois lots et c'est dans ce cadre-là que nous avons eu ce prestataire. Nous avons été la seule direction à utiliser ce lot n°2 et donc ce prestataire. Nous en avons fait l'expérience et nous avons fait des retours à la DRH et nous comptons travailler avec la DRH et la DFA pour leur faire un retour beaucoup plus précis sur le déroulement de la prestation.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci. Ce que je pourrais dire, c'est que je pense qu'il faudrait revoir les procédures de marché public d'une manière générale, c'est surtout ça mon expérience personnelle d'élue. Je vais redevenir une praticienne du droit puisque je suis avocate en droit public et que je fais des marchés publics, en revanche, je ne suis pas Députée. Je n'ai pas été élue lorsque j'ai été candidate, car je pense que c'est là que ça se joue. Il est vrai que c'est cette procédure de marché qui fait qu'il y a des critères de sélection, même pour des prestations intellectuelles ou autres qui méritent des choses plus fines, dans nos choix de prestataire avec les process des marchés publics, on voit bien les limites parfois. Dans une volonté de lutter contre la corruption, le favoritisme, il faut conserver cela. Il faut adapter les process pour que lorsque l'on doit choisir des prestataires de ce type, nous puissions introduire des critères plus fins afin de choisir les bons prestataires. C'est mon constat de manière générale sur les marchés publics.

**M. GUICHARD.** - Le SEII est un service paradoxal, nous l'avons tou·te·s souligné et personne ne le méconnaît. Il a connu et connaît encore, dans une certaine mesure, des difficultés internes et, en même temps, des succès extérieurs tout à fait spectaculaires puisque la production de ce service, notamment en termes d'extériorisation, de sensibilisation de l'opinion, de campagne d'information sur des thèmes totalement innovants est particulièrement importante. Je pense notamment à la place des femmes dans l'espace public, à la grossophobie, à beaucoup d'autres thématiques et celui de l'égalité femmes-hommes, a été tout à fait déterminant et spectaculaire dans la prise de conscience qui doit être la nôtre dans ces domaines. Il coche 3 des 4P. C'est un service de Production. Après la politique de la ville, c'est le service qui a le plus de subventions. Le « P » de Politique, au sens noble du terme, à commencer par le premier combat qui est celui de la moitié de l'humanité, non pas contre l'autre moitié, mais pour que chacune des deux moitiés de l'humanité ait une place égale et puis c'est le « P » de Promotion des droits. Je pense que dans une future mandature, il doit être davantage reconnu. La Présidente a bien fait de souligner que ces administrations de missions ont besoin, au bout d'un certain temps, d'être reconnues, installées, protégées parce qu'elles sont exposées et, je ne vais pas dire institutionnalisées, parce que je n'aime pas le mot, mais vraiment reconnues et bénéficiant d'une pleine reconnaissance de la part de tous et toutes. Pendant que nous évoquions ce sujet, la fiche de poste de chef·fe de service du SEII vient d'être publiée. Les choses se font en harmonie. J'en profite pour remercier très sincèrement l'engagement d'Anne Le Moal. Cela a été un engagement courageux, tant les événements sur les plans personnel et professionnel n'ont pas manqué. Je lui souhaite beaucoup de bonheur dans la poursuite de sa carrière à l'Inspection générale, où elle aura peut-être l'occasion de nous revoir à travers des missions. Je voulais la remercier très sincèrement et au-delà évidemment, l'ensemble des agent·e·s de ce service.

## 5. Communication sur le bilan de la réforme des MVAC

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Marie Colou, merci d'être là pour ces deux prochains points, ainsi que Florence Kunian.

En mars 2017, le Conseil de Paris a adopté une réforme transformant les maisons des associations, en maisons de la vie associative et citoyenne, afin de prendre en compte l'évolution des besoins des associations, ainsi que le développement de la participation citoyenne à Paris. À cette occasion, les MVAC ont été regroupées, les règlements intérieurs revus, les missions des agent·e·s réaffirmées et les fiches de poste à nouveau réécrites. Un an après la mise en place de cette réforme, nous vous en présentons le bilan, conformément à votre demande. Je donne la parole à Marie Colou, Sous-directrice de la politique de la ville et de l'action citoyenne et, à Mme Kunian, Cheffe du bureau de la vie associative, puis nous répondrons à vos questions.

**Mme COLOU (Experte DDCCT).** -Merci, Madame la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Effectivement, nous nous étions engagé·e·s et nous avons souhaité faire un bilan de la réforme des MVAC. C'est une réforme qui a été officiellement lancée lors d'une communication de la Maire devant le Conseil de Paris en mars 2017, une communication plus large et relative à la vie associative et à la participation citoyenne, et à cette occasion, le Conseil de Paris avait adopté cette réforme des maisons des associations devenues des maisons de la vie associative et citoyenne. Pour mémoire, je vais rappeler les principales dispositions de cette réforme, et Florence Kunian pourra approfondir chacun des aspects de la réforme. L'objectif de cette réforme est de pouvoir mieux répondre aux nouveaux besoins des usager·ère·s, des associations, notamment, mais, plus globalement de tou·te·s les Parisien·ne·s qui souhaitent s'engager de façon collective à Paris. Le premier objectif de cette réforme était de pouvoir accueillir au-delà des associations en loi 1901, les collectifs, les juniors associations et les habitant·e·s qui s'engagent en dehors de toute formalisation associative. L'objectif était également de pouvoir faire de ces maisons des points de relais et de soutien à toutes les formes de participation citoyenne et, au-delà du changement de nom des maisons des associations, l'objectif de cette réforme était de pouvoir élargir son champ de compétence à la participation citoyenne. L'objectif était aussi de s'adapter aux nouvelles façons de travailler, de se réunir, de se mobiliser et d'adapter les locaux des maisons des associations, notamment en mettant en place des espaces de coworking. Enfin, le dernier objectif de cette réforme était de pouvoir élargir les horaires d'ouverture et de permettre à des associations qui sont très connues dans l'équipe des MVAC, de pouvoir venir en dehors des horaires d'ouverture et cela a débouché sur la mise en place des clés électroniques. Ces objectifs ont entraîné une évolution certaine de l'administration et du service, avec une augmentation des effectifs des agent·e·s titulaires, le changement des fiches métiers des directeur·trice·s de MDA qui sont devenu·e·s directeur·trice·s de la vie associative et citoyenne dans leur territoire. Un changement de positionnement pour les agent·e·s de catégorie B, qui sont devenu·e·s relais d'établissement. Par ailleurs, nous avons fait des travaux dans les MVAC, cela a été un sujet important, et cela a été un volet extrêmement important pour les équipes, madame Descombes en parlait tout à l'heure, nous avons réuni des MVAC : la MVAC 1-2, la MVAC 3-4, la MVAC 5-6, la MVAC 7-8.

Le bilan que nous tirons de cette réforme est positif. Madame Albert en parlait, on se rappelle que la mise en place de la réforme, les discussions avec les agent·e·s n'ont pas été si simples. Nous avons dû faire beaucoup de réunions et d'échanges. Cela a été une période d'instabilité pour les équipes, mais depuis, les choses se sont stabilisées et le retour que nous en avons, des échanges avec les différent·e·s collègues, c'est que cette évolution des MVAC vers plus de participation citoyenne, vers de l'accueil de nouveaux publics est parfaitement réussie. Les MVAC et leurs directeur·trice·s, notamment, sont des relais incontournables dans chacun des territoires pour la participation citoyenne, sur l'ensemble des dispositifs de participation citoyenne. Nous avons également un très bon retour des associations sur les horaires élargis, donc l'utilisation des clés électroniques. Cela a manifestement répondu à un vrai besoin. Cela a amélioré le service public, le service rendu aux associations et les travaux ont été en grande partie réalisés... Je pense en particulier à la MVAC des 18<sup>e</sup> et 13<sup>e</sup> arrondissements. Nous pourrions y revenir plus précisément. Après trois ans de réforme, les choses ont vraiment permis au service de s'adapter aux nouveaux besoins des Parisien·ne·s qui souhaitent s'engager. Je crois que chacun·e a trouvé sa place dans les équipes, qu'il s'agisse des directeur·trice·s ou des responsables d'équipement et les agent·e·s d'accueil. Nous avons pu recruter davantage d'agent·e·s d'accueil et nous en sommes ravis.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci, Marie Colou. Y a-t-il des questions ?

**Mme DESCOMBES (CGT).** - Je voudrais faire une petite intervention complémentaire, qui est un peu plus mitigée que celle de Marie Colou. L'un des objectifs de la réforme était



d'harmoniser les pratiques des MVAC. L'objectif a été soutenu par l'intégralité des agent·e·s de MVAC, quelle que soit leur catégorie. Cette harmonisation devenait urgente, tant pour les agent·e·s des MVAC que pour les usager·ère·s qui ont le droit d'exiger une égalité de traitement entre les différents arrondissements. Étant donné le manque de clarté entre les différentes missions des directeur·trice·s et des responsables, par rapport aux fiches de poste aucune MVAC ne fonctionne de la même façon. À part dans quelques rares cas où des directeur·trice·s et des responsables s'entendent particulièrement bien, les directeur·trice·s choisissent souvent les missions qui leur conviennent et confient le reste des missions à leur responsable. Les missions des responsables ne dépendent donc pas de leur ancienneté, comme cela est indiqué en page 111, « articulation en directeur·trice·s et responsable », mais bien du choix des directeur·trice·s. L'objectif qui était de faire monter en puissance les agent·e·s de catégorie B n'est donc pas atteint pour toutes les MVAC. Les différences de missions entre les agent·e·s qui sont resté·e·s des adjoint·e·s du directeur et les agent·e·s qui sont devenu·e·s de véritables responsables de la MVAC sont source de tension et de malaise. De même, selon la façon dont les élu·e·s d'arrondissement se sont approprié·e·s une réforme à laquelle ils-elles n'ont été associé·e·s que très tardivement, les tâches dévolues aux directeur·trice·s sont très différentes et sont aussi source de malaise. Leur place de directeur·trice de développement de la vie associative et citoyenne n'est pas toujours reconnue par les élu·e·s d'arrondissement. De ces divergences de fonctionnement découle une grande disparité de charge de travail et de missions dévolues pour chaque MVAC. Pour ajouter à cette confusion, il est maintenant spécifié dans les fiches de poste d'accueil mises en ligne depuis la fin de l'année 2019, que les directeur·trice·s sont les supérieur·e·s hiérarchiques direct·e·s des agent·e·s d'accueils et non les responsables. On se demande quelle légitimité d'encadrement cela donne aux responsables. Cette promesse non tenue d'harmonisation des missions de l'ensemble des agent·e·s a engendré, depuis la mise en place de la réforme, un important turn-over sur l'ensemble des effectifs de MVAC, notamment des agent·e·s d'accueil et d'importantes difficultés de recrutement.

Les risques de confusion de rôle soulevés par le SAM et la médecine préventive, page 4 du rapport, sont avérés. « La définition des rôles A et B n'est pas efficace. »

Concernant le règlement intérieur, le nouveau fait sept pages. Il est parfaitement illisible pour celui qui ne l'a pas écrit. Il distingue deux modes de fonctionnement : les MVAC regroupées et les MVAC non-regroupées. Mais dans quelques semaines, après le regroupement des quatre arrondissements centraux, la seule équipe municipale sera la MVAC-quartier Latin, issue de la fusion 5-6. Tous les autres établissements seront inscrits à terme à l'inventaire des équipements de proximité. Il paraissait important que les modalités d'inscription en MVAC soient les mêmes dans les différents établissements, pourtant il n'en est rien. Il peut y avoir plusieurs raisons à ces disparités : les agent·e·s des MVAC n'appliquent pas toujours le règlement intérieur de la même façon. Ensuite, les arrondissements considèrent toujours les MVAC comme un service parfaitement inféodé au pouvoir politique local. Pour exemple, quelle légitimité un responsable de MVAC aurait-il pour faire remarquer à un·une élu·e, à un directeur·trice de cabinet ou à un·une DGS, que la demande d'inscription d'une association amie, ne remplissant pas les critères, est impossible ?

Même en tenant compte des spécificités locales de chaque MVAC, ces disparités de fonctionnement pour chaque MVAC engendrent une inégalité de traitement de service pour les associations en fonction de leur MVAC de rattachement, par exemple, les conditions d'inscription.

En ce qui concerne les clés électroniques, la complexité des démarches pour accéder aux bâtiments en dehors de la présence des agent·e·s, comme il est indiqué page 117, décourage de nombreuses associations. De plus, près de la moitié des MVAC n'utilisent pas



leurs clés électroniques pour cause de dysfonctionnement de celles-ci et des cylindres, de nombreuses pannes du logiciel de programmation des clés, ou le retard pris dans l'installation du système dans certaines MVAC.

Pour les agent·e·s, la question des horaires de temps de travail, qui avait été abordée déjà lors de deux réunions pour les catégories B et C, est toujours en suspens par rapport aux horaires fixes et variables. Le sujet n'est toujours pas clair pour certains agent·e·s.

En ce qui concerne les associations, la fermeture des établissements le jeudi matin, initialement prévue le vendredi matin, n'a pas été comprise, tant par les agent·e·s qui s'y sont opposé·e·s avec force que par les associations qui utilisaient le créneau du jeudi matin. Les MVAC sont sous-utilisées le vendredi matin. Nous espérons que lors de la réécriture du prochain règlement intérieur, la question de cette fermeture sera à nouveau débattue, à la lumière des deux-trois ans d'application de la réforme. Le rapport du SAM et de la médecine préventive faisaient déjà état, en décembre 2017, d'une incompréhension unanime sur la fermeture du jeudi matin.

Concernant le regroupement des MVAC 7-8, non effectué, nous voudrions savoir quelles options ont été envisagées pour les agent·e·s de la MVAC 7, si le regroupement n'a pas lieu après les municipales avec la MVAC-8, nous voudrions savoir quelles perspectives d'emploi ont été proposées.

Concernant la notion d'agent·e isolé·e, avec les petits effectifs des MVAC, les agent·e·s se retrouvent souvent seul·e·s dans les locaux. Lorsque le problème avait été évoqué, lors de la réforme, il nous avait été indiqué qu'un·une agent·e n'était pas considéré·e comme isolé·e en présence du public. Mais comment peut-on prévoir que dans la journée l'agent·e ne sera pas être seul·e pendant deux ou trois heures ? Dans ce cas, quelle est la procédure à suivre ?

Concernant le port de charges, avec la montée en puissance des MVAC organisatrices d'évènements, comme précisé page 109, les agent·e·s doivent de plus en plus manipuler, déplacer des tables et des chaises qui sont lourdes. En fin de journée, il faut les retourner, les empiler, déplacer les tables pour une mise en place de la salle en vue de l'évènement. Les agent·e·s souhaitent savoir si le matériel (tables et chaises) pourrait être évalué pour être changé pour un matériel plus facilement modulable et manipulable et si l'achat de nouveau matériel pouvait être envisagé dans ce sens. Je vous remercie.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Marie Colou, Florence Kunian, je vous laisse répondre aux différentes remarques.

**Mme COLOU (Experte DDCT).** - Merci beaucoup pour ces questions précises, nous allons tâcher d'y répondre, avec Florence Kunian. Sur l'harmonisation des pratiques, ce n'était pas vraiment un objectif. Nous avons toujours considéré que chaque équipe peut s'adapter parfaitement à son territoire, aux besoins qui sont différents d'un territoire à l'autre et il est évident que depuis deux ou trois ans, les binômes se sont progressivement mis en place. Nous avons eu un certain nombre de mobilités, notamment sur le poste de relai d'équipement. Sur les différences de pratique, je vois deux explications : la différence des besoins selon les territoires, la différence des besoins des associations et des habitant·e·s avec des fonctionnements différents. L'autre explication serait que les équipes se sont progressivement mises en place avec des ajustements entre les agent·e·s de catégorie A et les agent·e·s de catégorie B.

Sur le positionnement des responsables d'équipement, qui seraient parfois en difficulté pour affirmer leur légitimité vis-à-vis des équipes, donc des agent·e·s d'accueil, ce sont des choses que nous devons continuer de travailler. Nous avons déjà beaucoup modifié la

fiche de poste des agent·e·s de catégorie B en 2017. Nous avons voulu faire les choses progressivement avec vous. Après trois ans sur ces nouvelles fonctions, peut-être pouvons-nous passer des étapes sur ce positionnement, si c'est souhaité par les responsables, il faut que nous en parlions avec l'ensemble des équipes afin de trouver le meilleur positionnement. Nous ne sommes pas fermé·e·s à donner davantage de gage, de légitimité aux responsables d'équipement. À ce jour, ce sont les responsables d'équipement qui évaluent chaque année les agent·e·s d'accueil et c'est le principal acte managérial, mais s'il faut aller plus loin, ce sont des choses que nous pouvons travailler, en lien avec le SRH.

Sur les clés électroniques, j'ai noté quelques interrogations sur leur utilité, leur simplicité et leur succès. Ce qui est certain, c'est que nous avons dû, au Bureau de la vie associative, beaucoup travailler avec nos collègues des directions techniques pour mettre en place ces clés. Cela n'a pas été si simple. Nous y avons passé un temps certain. Désormais, elles sont installées, et le premier bilan que nous pouvons tirer sur l'année 2019, c'est que nous avons 213 associations utilisatrices. Nous avons bien dit que ces clés étaient réservées aux associations connues, et près de 900 réservations de salles en 2019. Nous voyons bien que cela a répondu à un besoin important.

J'ai oublié une réponse importante sur les meubles. Ce sont des éléments que nous allons prendre en compte, nous sommes très sensibles à votre remarque. Il va falloir que l'on travaille avec nos collègues de la DILT. Nous allons devoir équiper les MVAC avec des meubles plus légers, plus maniables et qui correspondent davantage aux nouveaux besoins.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Je crois que c'est le cas à la MVAC 20<sup>e</sup>, il y avait eu une visite du CHSCT, qui avait pu noter la maniabilité des tables et des chaises. Il est clair que c'est à privilégier partout où c'est possible, au fur et à mesure, mais en priorisant celles où cela pose le plus de difficulté aux agent·e·s. Cela dépend également du comportement responsable des associations : plus elles remettent en place les locaux, moins il y a à faire pour les agent·e·s. C'est vrai qu'autour d'expositions, il y a des sujets de mise en place et ce sont des sujets sur lesquels nous prévenons tous les agent·e·s.

Sur les binômes directeur·trice-responsable : sur les seize responsables de MVAC, nous avons dix nouveaux·elles. Donc on ne peut pas vraiment dire que nous sommes dans la situation directeur·trice-directeur·trice adjoint·e où tous les nouveaux·elles seraient arrivé·e·s sur de nouvelles missions. Et parmi les ancien·ne·s, nous avons beaucoup de situations où les directeur·trice·s ont pris leurs nouvelles fonctions en déléguant autant que possible. Ce n'est pas un sujet général, à mon sens. Cela peut tenir à quelques cas spécifiques MVAC. Dans la plupart des cas, les responsabilités ont été bien clairement posées et il n'y a pas de friction sur les responsabilités. Les choses peuvent s'améliorer et nous sommes ouverts pour aider les agent·e·s à se former, à être le·la plus pertinent·e et le·la plus compétent·e possible. Je tiens à dire également que nous ne refusons aucune demande de formation d'agent·e sur ces sujets-là.

Évidemment, nous devons revoir le règlement intérieur, ne serait-ce parce que Paris Asso a remplacé SIMPA ou parce que la MVAC-Centre sera créée. Nous ferons ce travail collectivement, comme nous avons pu le faire sur d'autres documents. Je voudrais également souligner que sur l'harmonisation des pratiques, nous avons fait un énorme travail depuis deux ans, pour avoir des outils communs, je pense notamment au guide de l'accueillant·e. Nous avons élaboré des outils de prise en main d'une MVAC par n'importe quel·le agent·e. Ils ont été élaborés avec tous les agent·e·s autour de la démarche QualiPARIS et ce sont non seulement des outils utiles aux agent·e·s, que chacun·e s'est approprié, et qui font école, car lorsque nous les montrons aux collègues d'autres services, ils·elles les trouvent « super ». L'idée était de refondre des guides de l'accueillant·e et des guides pratiques que l'on avait pour les agent·e·s, pour les réponses à l'accueil en un « MVAC Mode d'emploi ». C'est le document qui sert de base. Nous ne sommes pas

insensibles du tout à l'harmonisation des pratiques pour fournir le meilleur service possible, le plus unifié possible. Je rejoins Marie Colou, il y a des différences sur le territoire, et c'est vrai aussi selon les équipes municipales, qui ne laissent pas forcément le même champ d'action à tous les directeur·trice·s et de ce fait, ce n'est pas au niveau de l'administration que cela peut être réglé.

Je dirais que globalement, nous pourrions faire plus d'échange de pratiques. Cette intervention me fait penser que sur les conditions d'inscription, il y a quand même des pratiques assez harmonisées, mais il est vrai que nous pourrions faire des réunions d'échange de cas complexes sur les inscriptions, pour voir comment chacun gère. Nous avons beaucoup retravaillé ce sujet, et nous avons remarqué que lorsqu'une association ne remplit pas les conditions énoncées dans le règlement intérieur, qui laissent quelques marges d'interprétation, généralement la discussion entre la MVAC et l'association fait convenir à l'association qu'elle ne remplit pas les critères et nous n'avons pas besoin d'aller jusqu'à la Mairie pour qu'elle recommande ou pas l'inscription. Certaines mairies ont parfois proposé une inscription d'association qui manifestement, ne convenait pas et quand nous leur avons expliqué pour quelles raisons, elles en ont convenu fort civilement. Je n'ai pas en tête des cas imposés qui sont contraires au règlement intérieur. Lorsque nous avons un doute absolu, nous pouvons saisir la DAJ et nous obtenons un avis de droit auquel chacun se soumet.

Concernant les questions sur le temps de travail, nous avons eu deux grandes réunions à ce sujet. L'horaire est fixe pour les agent·e·s de catégorie B et C parce qu'il correspond à l'horaire d'ouverture des MVAC. Cela leur permet de générer jusqu'à 17 RTT. Nous remarquons qu'il y a des agent·e·s qui souhaiteraient rester aux événements organisés le soir, au-delà de ce temps de travail. Cela leur sur-génère du crédit temps, mais cela doit faire l'objet d'un lissage. Cela va donner lieu à une arrivée plus tardive ou à un départ plus tôt un autre jour, mais qui doit permettre le fonctionnement du service et la présence des agent·e·s, au moins à deux dans la MVAC, car le cas de l'agent·e isolé·e est lié aux questions d'effectifs, de présence, de maladie, de formation... Il y a toujours des impondérables auxquels nous ne pourrions pas répondre. Nous faisons au mieux. Lorsque nous pouvons anticiper une situation d'agent·e isolé·e, nous avons recours à du gardiennage en plus. Nous ne laissons pas un·e agent·e seul·e dans un équipement vide et, si ce n'est pas anticipable, nous nous tenons au courant, je suis en contact direct avec mon équipe au BVA et nous vérifions que tout s'est bien passé. Nous prenons les mesures que nous pouvons, dans ces cas-là. Nous travaillons avec le SRH pour voir comment on peut renforcer les effectifs. C'est une demande soutenue par tout le monde pour qu'avec des équipes un peu plus larges, nous puissions éviter cette situation au maximum.

Pour les clés électroniques, il y a un petit saut technologique au début, mais l'expérience d'agent·e·s, y compris les agent·e·s d'accueil qui les programment, montre que c'est assez intuitif. Dès qu'elles sont manipulées régulièrement, ce n'est pas si compliqué que ça a été dit. En revanche, nous devons aboutir sur les systèmes d'entrée et de sortie et la formation des associations.

**M. SCHIRMER (UCP).** - J'ai une question complémentaire. La fonction d'accueil est très recherchée en matière de reconversion, ouvrez-vous des postes pour les emplois tremplins ? Cela éviterait d'avoir des agent·e·s trop isolé·e·s.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Nous accueillons sur des postes de titulaires, des agent·e·s qui sont passé·e·s par le dispositif tremplin.

**M. SCHIRMER (UCP).** - Non, je parle d'agent·e·s en plus, en formation, dans le cadre de leur parcours de reconversion, pour vous faire de l'appoint en personnel.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Le centre de mobilité et de compétence m'a récemment demandé que nous soyons lieux de stage d'une demi-journée. Nous ne sommes pas dans le parcours tremplin. Pour avoir un·une agent·e d'accueil, même en sureffectif, il faut qu'il·elle maîtrise les outils informatiques. Or nous nous apercevons que sur ce dispositif, ils-elles acquièrent cela pendant leur formation.

**M. SCHIRMER (UCP).** - C'est le but de les accueillir pour qu'ils-elles se perfectionnent, puisqu'ils-elles ont été en école de formation, ils-elles ont suivi des stages, c'est justement pour monter en compétence.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Nous avons recruté à l'issue de ce parcours.

**M. SCHIRMER (UCP).** - Il ne s'agit pas de recrutement, mais de participer au parcours de reconversion.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Cela ne m'a pas été demandé ou proposé par la mairie.

**M. SCHIRMER (UCP).** - Je me suis aperçu que vous n'aviez pas fait appel à ce dispositif qui pourrait vous rendre d'éminents services, c'est pour cela que je vous en parle.

**Mme KUNIAN (Experte DDCT).** - Nous le notons, merci.

**Mme DEBARGE-ENGO (CGT).** - Bonjour, je suis Fabienne Engo, je travaille à la MVAC 18<sup>e</sup>. J'ai bien noté que vous allez nous orienter vers la DILT pour les meubles lourds. J'aimerais bien que l'on puisse travailler ensemble sur un échéancier, afin de déterminer quand cela pourra se faire. Il y a un vrai besoin et un vrai souci concernant la manipulation des meubles, d'autant que les MVAC ont acquis une compétence événementielle. La MVAC 18<sup>e</sup> est assez active dans ce domaine.

Concernant l'agent·e isolé·e, j'ai entendu la douce musique qu'il n'y avait pas de crainte à partir du moment où les associations étaient présentes. Me référant à ce que vous avez dit initialement, la réforme serait faite dans le but de ne plus avoir d'agent·e isolé·e. Cela m'est arrivé d'être seule à l'accueil. Cela ne m'a pas dérangée, mais dans le cas où une personne ivre, ou un malade rentrerait, que se passerait-il ? Je ne vous cache pas que je préfère être en permanence à l'accueil avec un·une autre agent·e. C'est un souci auquel il faut penser. Et pourtant, nous sommes considérés comme une équipe nombreuse. Je vous remercie.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Juste un mot là-dessus parce que l'objectif de la réforme était aussi de diminuer très fortement les cas d'agent·e·s isolé·e·s. La situation avant la réforme était quasi systématique, car c'était l'organisation elle-même qui générait l'isolement des agent·e·s. Maintenant, l'organisation est prévue pour que cela ne se produise pas. Sauf qu'il y a des moments où un·une agent·e peut être en congés, en arrêt maladie... mais l'organisation structurelle doit nous permettre de limiter ces situations au maximum. C'était une réforme pour les associations et les parisien·ne·s, mais aussi pour les agent·e·s. Le fait d'avoir vu arriver de nouveaux profils de B, responsables de MVAC, venus d'autres directions, je pense notamment à la DASCO, cela montre que ce sont des postes qui attirent de nouveaux profils. C'est plutôt bon signe. Il faut que nous continuions à travailler sur ces situations exceptionnelles, mais il faut voir que nous avons subi la suppression des contrats aidés à la Ville de Paris. Il faut continuer à améliorer ça et voir si ponctuellement, grâce au regroupement de certaines MVAC sur un seul site, dans la première moitié de la prochaine mandature certainement, on pourrait redéployer sur certaines équipes pour améliorer ça. Je suis complètement d'accord avec vous que ce n'est pas très confortable d'être seul·e dans l'équipement, car ce n'est pas toujours garanti que les choses se passent bien. Cela faisait vraiment partie des choses que nous

avons en tête avec cette réforme de diminuer très fortement ces risques d'exposition à l'isolement. Et je vous proposerai que nous en restions là.

**Mme DESCOMBES (CGT).** - Pour les outils communs, le guide de l'accueil en commun : « MVAC mode d'emploi » est très utile. Il a été un petit peu modifié, mais cela harmonise les références pour les agent·e·s et ce qu'ils-elles doivent faire, mais il faudrait travailler sur d'autres documents à harmoniser. Les clés électroniques, effectivement, ce n'est pas si compliqué de les programmer lorsque l'outil fonctionne. C'est surtout pour les associations. Cela leur fait peur de les utiliser, avec tout ce qu'il y a à faire fonctionner, notamment l'alarme. Je souhaitais revenir sur le problème de légitimité des responsables et aux disparités des missions entre catégories A et B parce que cela dépend de l'activité locale de la MVAC, mais pour les agent·e·s qui sont dans les mêmes locaux, il nous a été signalé qu'il y avait plusieurs cas de malaise dans les répartitions des missions A et B et qu'il en découlait un problème par rapport aux C, ces dernier·ère·s ne sachant pas à qui s'adresser. J'ai bien noté que c'était le-la responsable qui faisait la notation annuelle, mais pour cela, il faut bien suivre l'agent·e sur l'année et avoir un minimum de légitimité par rapport à lui-elle.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Ce sont de bonnes pistes de travail pour des réunions futures. Je pense que l'arrivée des nouvelles équipes municipales va donner un nouveau souffle, une nouvelle façon de s'organiser. Je parle pour les élu·e·s qui, dans la mandature précédente, avaient commencé avec une certaine forme d'organisation et il y a eu cette réforme. Les nouveaux-elles élu·e·s auront directement cette organisation. Je pense que l'on a bien entendu sur la clarification du rôle du A et du B, sachant qu'il y a certain·e·s A pour qui cela est plus compliqué de lâcher un petit peu le poste de responsable de maison. Cela doit continuer à être accompagné. Merci pour ces remontées et ces échanges. Nous allons aborder le point suivant, avant la pause méridienne.

## **6. Communication sur le service du budget participatif**

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Ce point a été ajouté à la demande de la secrétaire du CHSCT et concerne la situation du service du point de vue de la santé des agent·e·s. Je donne la parole à Marie Colou. Nous ont rejoint : Stéphane Moch, chef du service de la participation citoyenne, ainsi qu'Ari Brodach, qui est le responsable de la mission budget participatif, pour vous présenter le travail réalisé sur ce point. Merci d'être présents.

**Mme COLOU (Experte DDCT).** - Nous avons ajouté une fiche de présentation dans le dossier de l'instance pour répondre à cette question supplémentaire. Rappelons l'histoire de cette mission du Budget participatif, qui a été récemment créée en 2016. À l'origine, la DDCT était pourvue d'une mission participation citoyenne, composée de deux agent·e·s de catégorie A. Progressivement, cette mission s'est structurée et a continué de s'étoffer. La DDCT a souhaité créer une mission avec un chef de mission. Cela a été la première création de poste, un troisième agent de catégorie A. Au regard de l'accroissement de l'activité et des responsabilités confiées à la DDCT, il a été décidé en 2016 de créer un troisième poste de catégorie A, portant l'effectif à trois chargé·e·s de mission, sous la responsabilité d'un chef de mission. Puis, devant l'augmentation du suivi de projets, mécanique au fur et à mesure des éditions du Budget participatif chaque année, des postes de chargé·e de suivi ont été créés : d'abord un poste d'agent·e de catégorie B, puis un deuxième. Il a été nécessaire d'avoir un accompagnement de cette équipe, la mission étant nouvelle. Le budget participatif s'est structuré progressivement sous l'égide du Secrétariat Général de la Ville de Paris. Il y a eu de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles missions, la DDCT a donc été particulièrement accompagnée, par la DRH, avec une mission d'accompagnement collectif en 2017. Aujourd'hui, au terme de ce premier cycle de budget participatif, dans cette fin de mandat, il nous apparaît nécessaire de



mieux structurer notre activité et de réfléchir au rôle et à la place de chacun, avec le recul de six éditions du Budget participatif. Notre objectif est de mieux travailler la répartition des tâches entre les agent·e·s de catégorie A et ceux·celles de catégorie B. Jusqu'à présent, les agent·e·s de catégorie A étaient responsables du process, ils·elles étaient en responsabilité pour délivrer le budget participatif en septembre et les agent·e·s de catégorie B étaient positionné·e·s sur le suivi des projets déjà votés. Avec les collègues concerné·e·s, nous allons « panaché » les missions, puisque le suivi des projets déjà votés est monté en puissance. Notre objectif est également de renforcer l'équipe : par redéploiement, nous avons trouvé la possibilité d'affecter un troisième poste de catégorie B, c'est quelque chose de très important pour nous. Cela porte l'effectif global de la mission à six agent·e·s : trois agent·e·s de catégorie A, trois agent·e·s de catégorie B, sous la responsabilité d'un responsable de mission. Cela n'empêche pas que l'ensemble de la collectivité parisienne et l'ensemble de l'administration doivent s'interroger sur les moyens dévolus à ce projet exceptionnel du budget participatif, qui a changé en grande partie le rapport de l'administration et des usager·ère·s, et ce sont des réflexions qui sont menées actuellement sous l'égide de la Secrétaire générale adjointe, pour vérifier, avec chacune des directions opérationnelles, les moyens qui sont mis en place pour le suivi des projets et pour la bonne marche du budget participatif.

Sur la situation individuelle de certains agent·e·s, sachez que nous sommes vigilant·e·s, avec la DRH, pour l'accompagnement de certain·e·s agent·e·s qui pourraient exprimer des difficultés liées aux conditions de travail. Nous y consacrons du temps et c'est normal.

Vous évoquiez la possibilité d'un déménagement à la mairie du 4<sup>e</sup> arrondissement. Ce sont des questions qui sont renvoyées au prochain exécutif.

L'Inspection générale a en effet été saisie par la Maire de Paris fin 2018 pour faire un audit sur le Budget participatif et le rapport devrait rendu prochainement, d'après nos informations.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Qui souhaite prendre la parole ?

**Mme ALBERT (CGT).** -Merci. Nous avons plusieurs questions. À la lecture de tout cela, l'équipe se porte bien aujourd'hui et il n'y a pas d'inquiétude à avoir. Deuxième élément, vous aviez mis en place une forme de prévention et une situation difficile a été détectée en amont. Je pose la question de savoir si c'est bien vous qui avez orienté le collègue vers le SAM et la médecine préventive ou est-ce le SAM ou la médecine préventive qui vous a interpellés pour accompagner cette situation ? C'est une question de formulation, mais qui n'est pas complètement anodine.Troisième point, vous évoquez l'évolution du renforcement des équipes. Vous supposez que ça ne suffit pas ? Ce renforcement serait le bienvenu, mais ne suffirait pas par rapport à ce qui est projeté en termes de travail. Sur le soutien social apporté à l'ensemble des collègues, c'est extrêmement important, car les agent·e·s peuvent avoir des inquiétudes sur le devenir de leur service et de leur place. Il faut entendre leur inquiétude et les soutenir. L'autre élément est le travail de l'IG : il serait vraiment bien dans ce service, de savoir comment les mandatés CHSCT peuvent s'appuyer aussi sur ce qui remonte, pour soutenir les procédures autour de la prévention, des risques psychosociaux, par exemple. Concernant les enquêtes IG, nous n'avons jamais ne serait-ce que les éléments de conclusion. Vous avez donné les éléments de conclusion de l'enquête CHSCT au cabinet extérieur, si nous pouvions donc avoir les éléments de conclusion des enquêtes IG pour notre travail de prévention, ce serait vraiment bienvenu. Vous exposez les choses en nous rassurant, j'espère que je serai rassurée. Merci.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci. Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?



**Mme COLOU (Experte DDCT).** - Pour conclure, je dirai que nous sommes très vigilant·e·s, les choses ayant beaucoup évolué depuis quatre ans, au sein du service de la participation citoyenne. Il est fort probable que les choses évoluent encore, quelle que soit l'issue des élections. L'attente du prochain exécutif sera forcément différente vis-à-vis de la participation citoyenne, avec des ambitions plus ou moins grandes, mais l'administration devra s'adapter. Nous pensons qu'une des clés du bien-être au travail de nos collègues est une bonne répartition des tâches et des responsabilités, entre la DDCT d'une part, mais les directions opérationnelles qui sont les principales impactées par le budget participatif, nous pensons à la DVD, à la DEVE, à la DASCO. C'est un sujet sur lequel nous souhaitons travailler pour garantir que ces directions puissent travailler sereinement sur les projets votés et ne pas déporter une charge, notamment pour le suivi, vers nos collègues de la DDCT. Nous prenons nos responsabilités, nous affectons de nouveaux moyens au SPC, mais cela ne pourra être la fin d'une histoire. Il faut que nous travaillions de manière générale à la Ville sur le suivi des projets et c'est quelque chose qui est pris en charge et en considération dès à présent. Sur la question très précise que vous posiez sur l'accompagnement individuel que nous avons proposé à une collègue, c'est bien nous qui avons orienté la personne vers le SAM. Nous restons à l'écoute, très vigilant·e·s, et nous essayons d'être à notre bonne place.

**M. MOCH (expert DDCT).** - Sans revenir sur ce qu'a dit Marie Colou, avec Ari Brodach, qui est le responsable de la mission budget participatif, nous sommes très vigilants et très à l'écoute de tout·toutes nos agent·e·s. Nous les recevons, nous travaillons ensemble, nous les écoutons, nous essayons d'avancer de façon collective. Le budget participatif est un process un peu nouveau qui est monté en puissance, et nous avons essayé à chaque étape d'y répondre et aujourd'hui, nous travaillons avec l'ensemble des agent·e·s de la MBP, catégories A et B, pour mieux répondre aux besoins actuels et aux besoins à venir du budget participatif. Sachez que notre porte est toujours ouverte, nous les recevons régulièrement, nous nous écoutons, nous nous parlons et nous essayons de trouver des solutions ensemble et d'avancer ensemble.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup.

**Mme ALBERT (CGT).** - Si nous sommes tous et toutes vigilant·e·s. Sachez aussi que les mandatés CHSCT sont des ressources pour tout le monde. Mme Colou a évoqué un accompagnement vers le SAM, la médecine du travail. Les membres du CHSCT sont des ressources et pas autre chose. C'est comme cela qu'il faut continuer d'accompagner ce service. Nous serons très vigilant·e·s sur les questions de charges de travail. Nous savons bien que, parfois, la réorganisation ne suffit pas pour que les personnes puissent être bien au travail.

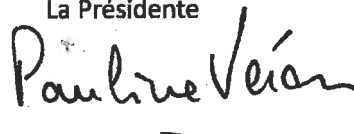
**Mme la PRÉSIDENTE.** - Mme Hickel ?

**Mme HICKEL (Experte DDCT).** - Juste un point pour rebondir. Les dialogues entre nous et les dialogues que vous souhaitez amorcer sur des services qui vous inquiètent se poursuivent entre les instances, et vous pouvez tout à fait nous contacter entre les réunions des instances. Vous avez demandé l'inscription d'un point à l'ordre du jour, cela aurait pu être un échange entre nous, en dehors du CHSCT, avec le service. Il y a différentes façons de fonctionner et en cas d'inquiétude, notamment, il ne faut pas attendre les instances. Nous pouvons nous voir et échanger.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - Merci beaucoup. Nous avons pu voir les différents points que nous avons fixés pour ce matin, je vous en remercie. La pause était prévue entre midi et 14h00 et il est 12h30. Je vous propose de reprendre à 14h15.

*La séance de la matinée est levée à 12h30.*

Madame Pauline VERON  
La Présidente



Madame Odile BONVARLET  
La secrétaire du CHSCT



Monsieur Jérémie JOURDAIN  
Le secrétaire administratif de séance

