



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

POINT 1

PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES CHSCT

DES

20/10/2022

ET

10/11/2022



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

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

du jeudi 16 juin 2022 à 14 heures

Salle Tignous

Sous la présidence de :

Madame Anne-Claire BOUX

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

Sommaire

1	Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 8 février et des 21 et 31 mars 2022.....	8
2	La situation sanitaire	8
3.	Actions de prévention en prévision des fortes chaleurs estivales	12
4.	Information sur le plan ventilation	23
5.	Bilan d'activité 2021 du Service de médecine préventive (SMP)	28
6.	Prévention des risques : Bilan de prévention - Avis sur le Document Unique (DU)	28
7.	Territorialisation des politiques municipales parisiennes (TPMP) : les évaluations des responsables de services territorialisés	383
8.	État des lieux RH des Services des Titres	42
9.	Bilans d'activité 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation (SAM)	46
10.	Questions diverses - Points d'information	46

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

*(SAS) : Sans appartenance syndicale

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour à tous et à toutes. Nous voici réuni-es pour une nouvelle séance de notre CHSCT, la première en présentiel depuis le début de cette mandature, ce dont je me réjouis.

Je remercie tous les participants et participantes du CHSCT qui ont pu se rendre disponibles pour cette séance. Bienvenue à vous. Je constate que le quorum est atteint. Je vous propose donc d'ouvrir cette séance et, pour commencer, je désigne Mme GUYENNE-CORDON, cheffe du Bureau des relations sociales et de la formation, comme secrétaire de séance administrative.

Tous les représentants et représentantes du personnel ont dû recevoir l'ordre du jour composé de 9 points et de deux questions, accompagné des documents afférents. Merci de nous indiquer si ce n'est pas le cas.

Je vous propose de commencer et je vous rappelle que la séance est enregistrée. Avez-vous des déclarations liminaires ?

M^{me} ALBERT (SAS) : Bonjour Mme la Présidente, bonjour à toutes et à tous. Ce n'est pas une déclaration, c'est juste une question. En point 10, nous avons demandé un point sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Pourrait-on disposer d'un document avant la présentation du 23 afin de pouvoir réfléchir en amont plutôt que le jour J ?

M^{me} GIRARD : Je comprends qu'il y a eu du travail en commission et l'idée est là de faire un point d'étape, cependant il n'y a pas de document préalable. Il s'agit d'un point de discussion. Aucun document n'est prévu pour le 23, mais si vous préférez nous pouvons reporter ce point au prochain CHSCT.

M^{me} CALMELS : Il y aura un point plus complet sur cette thématique en octobre ou en fin d'année.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Souhaitez-vous que nous le retirions de l'ordre du jour et que nous traitions l'intégralité de ce sujet en octobre ?

M^{me} ALBERT (SAS) : Je ne le souhaite pas spécifiquement. Comme je sais que vous travaillez sur le sujet pour sa mise en ligne sur intranet, j'aurais aimé que vous puissiez nous transmettre la présentation en amont. Si vous ne présentez pas ce sujet le 23, autant attendre le mois d'octobre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous prenons note de la demande. En effet, le texte qui sera mis en ligne n'est pas finalisé pour le moment. Il nous reste à décider si nous vous le présentons en commission ou en CHSCT.

M^{me} GIRARD : Je précise que nous pouvons mettre en ligne des documents sans les présenter préalablement au CHSCT. Il s'agit d'actualiser des pages pour améliorer la lisibilité, notamment à partir du travail que vous avez fait. Notre objectif commun est d'abord une prise de conscience de tous et toutes, ensuite d'informer sur la démarche à suivre de manière très simple, en cas de confrontation à un tel cas, enfin, clarifier la page de l'Intraparis en y précisant les bons réflexes et les numéros de téléphone à contacter. Je pense qu'elles ne sont pas encore prêtes, mais si c'était le cas je n'attendrais pas le mois d'octobre pour vous en informer. Vous les verrez en commission. Je vous propose que nous organisions, avant la mise en ligne, un CHSCT au format commission pour vous les présenter.

M^{me} ALBERT (SAS) : Dans ce cas, faites votre présentation comme prévu le 23, ce n'est pas grave si nous n'avons rien avant. Cependant, en commission, nous n'étions pas d'accord sur l'ensemble de la procédure que vous aviez proposée. Je déplore votre choix de réaliser ce travail seul alors que nous y avons contribué et avons commencé à y travailler ensemble. Mais nous ne pouvons pas vous empêcher de le faire sans nous, si c'est ce que vous voulez. Nous avons un peu l'habitude maintenant. Vous pourrez présenter le sujet le 23 afin que nous en soyons tout de même informé-es avant la publication. Nous réagissons par la suite au mois d'octobre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de clore ces échanges sur ce sujet. Nous y reviendrons au besoin lors du point 10 de l'ordre du jour afin de disposer de tous les éléments au même moment.

Avant d'aborder le premier point de l'ordre du jour, je donne la parole à M. GILLET pour une information sur un droit de retrait.

M. GILLET : Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous donner les différentes informations dont nous disposons au sujet d'un droit de retrait intervenu dans une mairie d'arrondissement.

Le 13 avril 2022 vers 10h40, une altercation a eu lieu au sein de l'équipe des agent-es de logistique générale dans les couloirs du premier étage de la mairie d'arrondissement, lors d'une opération de manutention. Alors qu'il passait dans le couloir du service des élections, le chef de service intérieur adjoint a interpellé un agent-e de logistique générale qui était en conversation téléphonique privée, afin que ce dernier participe à une opération de logistique à laquelle l'ensemble de l'équipe était affairée. L'ALG contraint d'exécuter cette instruction l'a fait de manière délétaire, et peu de temps après, a insulté le chef du service intérieur adjoint en lui indiquant qu'il l'avait touché avec une chaise lors de la manutention. L'huissier a alors dû intervenir pour mettre fin à l'échange verbal plutôt vif. C'est alors que l'ALG a dit à son supérieur hiérarchique direct, l'adjoint, de manière très agressive : « je vais te planter petite pute ». Ces propos ont été tenus devant l'ensemble de l'équipe de logistique. À la suite de cette altercation, le chef de service intérieur et son adjoint ont invoqué leur droit de retrait et sont rentrés chez eux.

Dès le 13 avril, la DGS a échangé avec l'huissier sur ce qui venait de se passer. La DGS a ensuite pris l'attache du Service des Ressources humaines afin d'évaluer les mesures qui pouvaient être prises. La suspension a été envisagée, mais n'a pas été retenue, car il a été considéré que s'il y avait bien faute évidemment, elle n'était pas de nature à perturber suffisamment le collectif de travail et le fonctionnement du service. L'ALG avait par ailleurs déjà été recadré pour son comportement inadéquat.

Le chef de service intérieur et son adjoint sont bien informés de la possibilité de faire appel à la cellule d'écoute du SAM.

Il apparaît que cette altercation concerne uniquement le chef de service intérieur adjoint et l'ALG en question. Il a donc été convenu qu'il était nécessaire d'éviter que ces deux agent-es se croisent sur le lieu de travail. Pour cela, le chef de service intérieur a organisé le travail pour que son adjoint et l'ALG ne travaillent plus ensemble. Ils travaillent dorénavant dans des équipes différentes et des étages différents. Par ailleurs, il est davantage donné des missions de conduite de véhicules et de loge à l'ALG.

L'ALG a ensuite, bien évidemment, été reçu par la DGS le 20 avril pour le recadrer sur son comportement inacceptable et pour l'informer de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à son encontre. Des échanges ont lieu actuellement entre la mairie et le service des Ressources Humaines pour mettre en œuvre cette procédure disciplinaire. Il semble que l'évocation de cette procédure disciplinaire ait toutefois modifié le comportement de l'ALG qui a pris la mesure de ses propos depuis lors.

Compte tenu de ces éléments, le chef du service intérieur et son adjoint sont revenus travailler dès le lendemain, le 14 avril. La situation s'est depuis apaisée.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avez-vous des questions sur cette situation ?

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Pouvez-vous préciser quel est l'arrondissement concerné ?

M. GILLET : Nous ne pouvons pas le préciser pour des raisons de confidentialité.

M^{me} VALADIER (SAS) : Il me semble tout de même important de savoir où cela a eu lieu afin d'aller voir dans les équipes comment cela se passe et comment ils et elles vont.

Si nous comprenons bien, l'intervention a consisté à séparer les collègues dans leur façon de travailler, à réaliser une procédure disciplinaire à l'encontre de l'ALG en question et à indiquer à la personne agressée de s'adresser au SAM. Pourrions-nous envisager également une intervention du SAM en milieu collectif pour travailler ces questions ? Certes, cette altercation concerne deux personnes, mais cela impacte l'équipe tout entière. Il est nécessaire de penser à maintenir le collectif de travail dans de bonnes conditions. Je ne vois pas comment cela pourrait être tenable, sur le long terme, de séparer les collègues dans une équipe d'ALG. Si vous pensez que c'est possible, pourquoi pas, mais je suis assez sceptique.

Pourquoi ne pas essayer d'identifier les raisons de cette altercation ? Il y a forcément un terrain, ce genre d'altercation n'arrive pas du jour au lendemain. Nous nous devons de questionner le travail, l'organisation du travail et les relations de travail entre les collègues. Pour ce faire, je propose de faire intervenir le SAM sur ce service, dont nous ne connaissons pas le lieu.

M^{me} GIRARD : Plutôt que le SAM et, si vous êtes d'accord, nous allons proposer à la DGS de faire intervenir notre coach interne. Effectivement, il serait bien de revenir sur cet épisode avec l'ensemble de l'équipe. Comme vous le dites à juste titre, même si les missions sont maintenant séparées, il est important que le collectif fonctionne dans son ensemble. Nous pouvons proposer cela.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Nous avons un DU (Document Unique) sur les violences ; ainsi des interventions sur les moyens de prévenir des violences entre les collègues seraient certainement utiles, y compris les insultes à caractère sexistes.

Je m'interroge sur le droit de retrait de la mairie du 19^{ème} ; vous savez qu'il s'agit de la mairie du 19^{ème}. Je ne comprends pas que nous ne puissions pas avoir l'information du lieu des droits de retrait. Si nous sommes dans l'abstrait, je me demande à quoi servent les CHSCT. Nous sommes face à une situation officielle et, depuis le 13 avril, nous sommes tenu-es de recevoir les documentations et en être informé-es. Nous ne sommes pas contre l'intervention d'un coach, mais, en tant que mandaté-es CHSCT, l'intervention du SAM sur les collectifs de travail

nous semble toujours une bonne chose concernant les questions de prévention et de santé. Le SAM aborde ces questions conflictuelles autrement que le ferait un coach.

M^{me} GIRARD : J'entends le besoin d'aborder le sujet de manière collective et l'importance de réaliser un travail avec le collectif. Néanmoins, la difficulté est qu'une procédure disciplinaire est en cours envers un agent. L'idée étant d'éviter de ne pas le faire nominativement ici.

M^{me} BARON (UCP) : Justement la coach peut-elle intervenir dans le cadre d'une procédure disciplinaire ?

M^{me} GIRARD : Dans ce cas, elle interviendrait pour le collectif. Si elle intervient, ce serait, non pas dans le cadre de la procédure disciplinaire, mais lors d'une séance de travail sur le fonctionnement collectif du service.

M^{me} BARON (UCP) : Tout à fait. Cependant, la procédure disciplinaire pourrait gêner son travail.

M^{me} GIRARD : Il faut la finaliser au plus vite afin de passer à autre chose effectivement.

Je reviens sur ce que vous disiez sur le DU violences. Sous votre impulsion, nous avons souhaité élargir le sujet des violences sexuelles et sexistes à l'ensemble des violences caractérisées. Le « violentomètre » au travail, que vous connaissez certainement, a été adopté. Nous allons profiter la semaine prochaine de la Semaine de la qualité de vie au travail pour le distribuer à l'ensemble des agent·es de la Direction, cabinets inclus.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Monsieur CALARET, avez-vous une question ?

M. CALARET (SUPAP-FSU) : La méthode me semble un peu étrange. Tout le monde comprend le souhait d'anonymisation, cependant toutes les organisations syndicales étant présentes, il semble évident que cela va se savoir. C'est un choix, mais il semble que cela stimule plus l'attention plutôt que de maintenir l'indifférence.

M^{me} GIRARD : Pouvez-vous nous rappeler les réglementations en matière de CHSCT concernant les situations de droit de retrait ? Je m'adresse au représentant de la MISST. Si j'ai bien lu les réglementations, nous devons faire état du droit de retrait sans forcément préciser la procédure disciplinaire. Cela n'est pas l'objet du CHSCT en effet, mais les informations du lieu et des mesures prises doivent être écrites et explicitées. Quel est votre avis afin que nous puissions avancer sur ce sujet ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Je souhaitais intervenir également, car ce sujet m'est cher. Je suis bien au courant de cette vie d'ALG en mairie. En tant que représentant d'un syndicat, je pense qu'il serait bon de mettre en avant la médiation soit de l'huissier, de la DGS ou du SAM. Toutefois, le recours au SAM n'est pas l'option privilégiée. Compte tenu de la charge de travail des ALG, avec notamment les élections, les soirées, les salles à déménager, je ne suis pas étonné de ces altercations. Je pense qu'il ne faut pas leur donner trop d'importance administrative. Dans ce contexte, la mesure disciplinaire ne me paraît pas adaptée. La médiation me semble être plus pertinente étant donné la charge de travail tant physique que mentale des ALG.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Concernant votre souhait de connaître la mairie d'arrondissement concernée, en l'état nous n'avons pas la capacité de la dévoiler au nom de l'anonymisation. Dès que nous en aurons la capacité, nous vous donnerons l'information.

1 Avis sur l'adoption des procès-verbaux des séances du 8 février et des 21 et 31 mars 2022

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose maintenant d'aborder le point 1 sur l'adoption des procès-verbaux du 8 février et des 21 et 31 mars 2022. Avez-vous des remarques sur ces procès-verbaux ?

Je vous propose de voter les 3 procès-verbaux ensemble. Je les soumetts au vote et pour cela je vais donner la parole à Mme GUYENNE-CORDON.

Vote sur l'adoption des 3 procès-verbaux				
VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS)		2		
UNSA		1		
UCP		1		
SUPAP-FSU		1		
CFTC		1		
Nombre de voix		6		

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

2 La situation sanitaire

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de continuer par le point 2 de l'ordre du jour qui concerne la situation sanitaire. Je donne la parole à Mme GIRARD.

M^{me} GIRARD : Nous sommes sorti-es de l'état d'urgence sanitaire. Comme vous le savez, nous n'avons plus d'obligation de présentation de passe sanitaire. La levée de beaucoup de mesures barrières a eu lieu dans l'espace public, mais aussi dans les transports et au travail bien entendu.

Nous avons néanmoins conservé un message de forte prudence, notamment en organisant un comité de Direction de tous les services centraux. À cette occasion, j'ai rappelé l'importance de l'aération, du lavage des mains et surtout du port du masque en cas de symptômes quelconques, afin de ne pas risquer de propager le virus. Vous savez qu'il y a encore un nombre important de cas de contaminations au quotidien. Nous continuons à tenir un discours prudentiel. Nous n'avons pas reçu de nouvelle note de la secrétaire générale de la Ville sur les différentes mesures. Elle devrait arriver bientôt.

Nous continuons bien évidemment de fournir des masques FFP2 sur prescription médicale comme depuis le début. Nous avons encore des stocks de masques pour les agent-es qui le souhaitent.

Face à la situation de fortes chaleurs, nous avons reçu des instructions de l'ARS (Agence Régionale de Santé) et du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) sur l'utilisation de l'eau non potable, des brumisateurs, etc. Un certain nombre de consignes a été levé, cascades dans les bois, l'arrosage par aspersion, des choses comme cela. Notre Direction devra faire preuve de vigilance concernant l'utilisation des ventilateurs et de leur orientation à une certaine vitesse. Il y aura des précautions à prendre cet été comme l'année dernière. Lorsque nous aborderons le sujet, Mme CALMELS ou Mme SILENY nous rappelleront les consignes à suivre concernant ces instruments de ventilation pour lutter contre la chaleur, la ventilation pouvant amener la propagation potentielle de virus divers et variés.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avez-vous des questions ou des remarques ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Nous ne pouvons que nous féliciter de continuer à fournir des masques chirurgicaux aux collègues qui en font la demande. En effet, la dernière note du 11 mars faisait état d'une baisse des contaminations ces dernières semaines, cependant depuis quelques jours nous avons toutes et tous entendu que les cas augmentent de façon exponentielle. Ainsi, le risque est de nous retrouver avec une double problématique entre la canicule et la COVID. En l'état, nous n'avons pas d'obligation de porter le masque, mais cela amènera tout de même une question dans les services sur l'utilisation des climatiseurs. Pourrions-nous les utiliser comme nous le faisons avant la COVID ? L'année dernière, le sujet était déjà un peu confus sur la possibilité d'utiliser les climatiseurs fixes ou bien amovibles, ou encore s'ils disposaient des bons filtres. Ainsi, il va falloir donner plus d'explications et être très attentifs·ives à cela.

Aussi, dans votre document, vous recommandez le télétravail, ce qui est pertinent dans le cadre de la propagation de l'épidémie ; toutefois, concernant la canicule, cela risque d'être problématique. Nous reviendrons dessus tout à l'heure, mais je pense que les deux sujets sont malheureusement imbriqués. Il va falloir trouver des solutions pérennes.

Vous nous dites que vous avez des stocks de masques, c'est très bien, mais au vu de la remontée des cas, il faudrait s'assurer d'en avoir suffisamment. Nous savons que cela va certainement repartir à l'automne. Nous allons devoir nous habituer à mettre en place ces mesures de préventions régulièrement.

M^{me} la PRÉSIDENTE : D'autres remarques sur cette partie ? M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Pourriez-vous être plus précise sur le recours au télétravail, notamment sur la fréquence ? Quelles sont les nouvelles recommandations ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il est vrai que les deux points sont imbriqués. Nous allons évoquer le télétravail lors du point 3 sur les fortes chaleurs. Cependant votre question concerne-t-elle la situation sanitaire ou les fortes chaleurs ?

M. CASSIUS (UNSA) : Je vois qu'il y a un paragraphe sur les fortes chaleurs estivales.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Oui, c'est le point 3. Je vous propose que nous revenions sur la question du télétravail lors du point 3. Mme BARON ?

M^{me} BARON (UCP) : J'ai entendu dire qu'il y aurait une suspension des dotations de masques durant l'été ? Confirmez-vous cette suspension ?

D'autre part, concernant le télétravail en lien avec la crise sanitaire, certain·es agent·es sont obligé·es de télétravailler du fait d'un COVID long, au niveau de la DDCT. Ces agent·es doivent-ils ou elles signer des conventions ? Seront-ils ou elles indemnisé·es ? Pourront-ils ou elles

télétravailler à hauteur de 5 jours ? Dans le cadre de la demande de convention à compléter dans FMCR, pourront-ils ou elles également bénéficier de cette indemnité de télétravail ? Ce sont des points qui sont revenus en CHSCT central.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avons-nous fait le tour des questions pour ce premier tour de parole ? Je laisse donc Mme GIRARD vous répondre.

M^{me} GIRARD : Tout d'abord, concernant le télétravail, nous ne sommes plus en situation d'urgence sanitaire, il n'y a donc plus de télétravail en lien avec la crise sanitaire. Un travail a été réalisé dans chaque service sur la convention de télétravail, telle qu'elle a été revotée dans les instances centrales. Chaque service a déterminé, en fonction des missions de chacun·e, le cadre dans lequel pouvait s'exercer le télétravail et le nombre de jours par semaine. Ensuite, il incombe à chaque agent·e, sur la base du volontariat, de décider ou non de télétravailler tout en restant dans le cadre de ce qui a été acté pour son service. À partir de cela, l'agent·e pose une demande de télétravail dans FMCR qui sera, après entretien et analyse, validée par le ou la responsable hiérarchique.

Ensuite, au sujet des masques, la Ville les a toujours fournis à ses agent·es, notamment à un moment où il n'était pas possible de s'en procurer. Malgré la pénurie de masques à certains moments, nous en avons toujours donné dès le confinement et surtout à la sortie du confinement. Je n'ai pas d'instructions écrites de la Secrétaire générale depuis la dernière note datant de mi-mars ou fin-mars. Nous appliquerons évidemment les instructions telles qu'elles nous seront données. Je ne suis pas certaine qu'elles prévoient de continuer à doter de manière proactive les agent·es. Cela ne concerne pas forcément l'été, mais plutôt la situation sanitaire. Il est certain que les FFP2 continueront d'être donnés sur prescription médicale aux agent·es qui en ont besoin. Sur les masques, j'attends, et j'appliquerai les instructions telles qu'elles seront données.

M^{me} BARON (UCP) : Y compris pour les mairies ? Nous avons noté que le rapport du SMP préconise la distribution de FFP2 pour les ALG lors de la célébration des mariages.

M^{me} GIRARD : J'ai toujours entendu dire que les FFP2 étaient fournis sur demande des agent·es. Effectivement, peut-être aviez-vous mis cela en place lors des mariages ?

M^{me} BARON (UCP) : Sur la mairie du 13^{ème}, il était indiqué qu'il devait y avoir une distribution de FFP2.

M. TCHÉKÉMIAN : En effet, c'était à un moment où il y avait eu un pic. Nous avons essayé d'identifier des situations de risques graves. Nous avons prévu les FFP2 pour les personnes particulièrement sensibles avec une prescription médicale, puis nous avons identifié des situations potentiellement à risques dont les cérémonies de mariage. À partir du moment où les mesures barrières étaient levées, nous avons prévu d'arrêter la distribution.

Cependant, nous restons dans l'idée de fournir des masques FFP2 à la demande de ceux ou celles qui le souhaitent. Dès lors que cette obligation est levée, nous ne pouvons plus l'imposer aux agent·es d'état-civil et aux ALG participant aux cérémonies de mariage. Aujourd'hui, nous gérons cela plutôt à la demande. Nous avons d'ailleurs toujours des stocks de FFP2 en mairie. Ils sont distribués lorsque les agent·es le demandent.

M^{me} GIRARD : En complément, car nous sommes entre deux tours d'élections, nous avons maintenu les mesures de protection pour les agent·es de bureau de vote, les présidents et assesseurs. Les bureaux de vote ont été dotés de plexiglas et de masques. Nous avons fait le

tour de pas mal de bureaux de vote dimanche dernier avec M. TCHÉKÉMIAN et avons constaté que beaucoup ne les utilisaient pas et avaient enlevé les plexiglas. Nous leur avons rappelé que ces mesures de protection étaient à leur disposition. Nous savons que les gens passent sans contact prolongé devant elles et eux, mais nous leur avons conseillé de respecter ces mesures. Toutefois, chacun·e est libre de ne pas les utiliser. Nous avons, de notre côté, fourni tout ce qu'il fallait pour les protéger.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose d'ouvrir un deuxième tour de parole. Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Mme GIRARD, vous avez bien spécifié le cadre du télétravail avec les conventions. Il est important de préciser également que lorsqu'une personne a la COVID, elle est en arrêt de travail sans journée de carence et ne doit pas télétravailler. Certain·es collègues nous ont rapporté qu'il leur avait été suggéré de télétravailler, disposant d'un ordinateur à la maison. Il me semble qu'il est important de bien respecter les temps de convalescence.

M^{me} BARON (UCP) : Concernant également le télétravail, les agent·es qui bénéficient d'une préconisation médicale de 5 jours de télétravail pourront-ils et elles remplir leur convention, et par conséquent bénéficier de l'indemnité télétravail ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avez-vous d'autres remarques ? Je propose à Mme GIRARD de répondre sur ce point et de conclure.

M^{me} GIRARD : Il y a en effet toujours des agent·es qui sont malades de la COVID ; ils et elles sont ainsi en congé maladie. Il n'est donc pas question de télétravail. Certain·es ont la COVID sans être particulièrement malades, c'est-à-dire sans présenter de symptômes ; ils ou elles sont donc isolé·es pour lutter contre la propagation du virus. Dans ce dernier cas, si des agent·es ne se sentant pas malades souhaitent télétravailler, nous n'allons pas les en empêcher. Si les personnes ne veulent pas télétravailler, elles se mettent alors en arrêt maladie. Il y a d'une part l'isolement lié au fait d'être positif ou positive à la COVID, et d'autre part le fait d'être malade de la COVID, au même titre que n'importe quelle autre maladie. Cela étant, il nous reste quatre agent·es en autorisation spéciale d'absence dans la Direction. Et sur les prescriptions médicales de télétravail de 5 jours par semaine, nous avons fait un point avec la DRH. J'ai demandé que nous les étudions.

Dès lors que nous avons repris une activité normale, il peut bien entendu y avoir des prescriptions de télétravail pour des raisons médicales. Cependant, les temps de transport, sauf pathologies particulières, n'ont pas vocation à donner lieu à des prescriptions médicales de 5 jours de télétravail par semaine.

En effet, si les agent·es télétravaillent, ils et elles doivent remplir le formulaire sur FMCR. Je rappelle que la prime ou indemnisation de 10 € par mois se déclenche à partir du premier jour du mois suivant. La date d'effet de la convention intervient le premier jour du mois suivant.

M. GILLET : Au sujet de ces aménagements de travail, que ce soit pour la COVID ou autre, le SMP a bien précisé que vous devez d'abord faire une demande de télétravail. Par exemple, vous réalisez une demande de 2 jours de télétravail par rapport à votre POS. Ensuite, si le SMP propose un aménagement de 3 jours de télétravail, vous passez alors à 3 jours, mais à l'origine il faut bien avoir validé votre demande de télétravail.

M^{me} BARON (UCP) : Faudra-t-il refaire sa demande ?

M. GILLET : Non. Dans le cas que je viens de vous citer, la demande restera à 2 jours de télétravail, une préconisation médicale vous fera passer à 3 jours par exemple pendant 3 mois. Il n'y aura pas besoin de réaliser une nouvelle demande. Avant d'appliquer ces 3 jours de télétravail, il faudra bien avoir rempli sa demande originale dans le logiciel FMCR, de 2 jours dans cet exemple.

M^{me} GIRARD : S'il y a des cas particuliers ou des ajustements à opérer, vous pouvez vous adresser au BRSF.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avant de conclure le point n°2, j'aimerais revenir sur le fait que nous restons vigilant·es face à la nouvelle augmentation du taux de contamination. Si nous devons mettre en place de nouvelles mesures, nous disposons du matériel nécessaire. Nous restons attentifs et attentives, l'objectif étant de protéger tous·tes les agent·es. Le but étant de rester « agiles » face à la situation sanitaire.

3. Actions de prévention en prévision des fortes chaleurs estivales

M^{me} la PRÉSIDENTE : Le point n°3 concerne les actions de prévention en prévision des fortes chaleurs, dont la veille saisonnière a débuté le 1^{er} juin. Ce point, présenté chaque année, tient compte des éléments généraux communiqués par la Ville. Les températures, ces jours-ci, sont en effet élevées, ce qui correspond au niveau 2 « Avertissement Chaleur ».

Cette semaine, les températures sur plusieurs jours consécutifs redescendent suffisamment la nuit pour ne pas activer le niveau 3 « canicule ».

La prévention des fortes chaleurs, cette année encore, se fait en écho avec les mesures de prévention liées à la crise sanitaire.

Nous l'avons observé dans vos questionnements et interventions précédentes. Ce point nous permettra de compléter ce lien entre les mesures de prévention des fortes chaleurs et celles de la crise sanitaire. Pour ce faire, je donne la parole à Mme GIRARD.

M^{me} GIRARD : Je vais d'ailleurs vite la donner au BPRP. J'aurai deux mots à ce sujet. Nous sommes, en effet, en période de réchauffement climatique, ces épisodes de chaleur interviendront de plus en plus souvent. Je rappelle que nous n'avons pas eu du tout d'épisode caniculaire l'été dernier, même s'il a fait très chaud par moment. Il n'est pas exclu que nous observions des augmentations, des pics puis que cela redescende comme cette semaine où nous avons la chance d'avoir des nuits plus fraîches.

J'en profite pour excuser Mme HICKEL : elle a en effet cet après-midi, avec Magali FAURE, un exercice programmé qui s'intitule « FOURNAISE », un exercice lié à la canicule. Il est prévu cet après-midi et donnera lieu à des précisions sur les mesures et les communications. Nous avons déjà évoqué la question des ventilateurs. Nous aborderons également les travaux réalisés dans les différents sites afin d'apporter des améliorations à la régulation thermique de ces bâtiments. Je passe la parole à Mme SILENY.

M^{me} SILENY : Comme vous avez pu le constater dans le dossier, nous vous présentons le plan d'action prévisionnel, mais qui est général. Il a été établi à partir de la note du Secrétariat général qui ouvre la période de veille estivale contre les fortes chaleurs. Il comprend quatre axes de lutte, le premier étant la mise à jour du Document Unique qui a été effectuée et qui sera présentée au vote dans le cadre du point global suivant sur le bilan de prévention. Nous l'avons mis à jour pour tenir compte de l'allègement des mesures sanitaires. La pérennité des

mesures sanitaires encore cette année implique très peu de changements par rapport à l'année dernière, mis à part sur le port du masque qui passe de « obligatoire » à « recommandé ». Toutes les autres mesures, étant plutôt des mesures d'hygiène ou d'aération des locaux, restent identiques. Il n'y a pas d'interdiction, comme en 2020, d'utiliser les ventilateurs et les climatiseurs. Cela n'est plus d'actualité et cela n'était déjà pas d'actualité l'année dernière. Ce qui est vraiment utile concernant la prévention de la COVID, c'est d'aérer les locaux. La lutte contre les fortes chaleurs est prioritaire en cette saison ; ainsi nous ne pourrons pas aérer en dehors des périodes de fraîcheur comme nous pouvions le faire auparavant.

La communication spécifique envers les agent-es, qui rappelle toutes les mesures, a été publiée mardi sur l'intranet et via des affiches. Elle sera également communiquée par les chef-fes de service en interne à leurs agent-es.

Les mesures organisationnelles sont celles que vous avez évoquées. Nous n'avons pas, à ce stade, de précisions particulières concernant les seuils de télétravail en fonction des épisodes de chaleurs, mais pas d'inquiétude, le travail est forcément en cours de réflexion au niveau du secrétariat général et de la DRH. Ces mesures devront être applicables à l'ensemble des agent-es pour toute la Ville. La DDCT ne pourra pas prévoir des aménagements de télétravail alors que l'on traite une crise qui touche tout le monde. De la même façon que la crise sanitaire avait touché tout le monde. Nous avons donné des indications précises du nombre de jours de télétravail maximum à organiser. Il y avait eu également des dérogations à la durée maximale de télétravail. Nous sommes allés au-delà des 3 jours par semaine lors de la période estivale. Je pense que cela est envisageable, mais ce sera précisé ultérieurement si les seuils de déclenchement sont atteints. Pour l'instant, les aménagements du télétravail, s'il doit y en avoir, se font dans le cadre des projets de service et de l'accord-cadre télétravail en vigueur.

Les mesures techniques ont été ajoutées cette année. Nous ne les mettons pas particulièrement en avant les années précédentes, car elles apparaissaient plutôt à l'état du bilan. Elles sont importantes pour installer des mesures pérennes de manière à maintenir les ambiances thermiques dans les bâtiments, notamment les ambiances thermiques d'été. Cela engendre des plans de travaux qui s'organisent sur le long terme. Évidemment, tous les équipements ne sont pas pris en charge en même temps et pas forcément sur des mesures de la même ampleur, toutefois des travaux importants sont bien réalisés. Par exemple, des changements de menuiseries sont prévus puisque nous savons que les menuiseries des fenêtres ou de toitures contribuent à la bonne isolation des bâtiments. Un plan est en cours pour la mairie de Paris Centre. Les menuiseries sont également en cours de changement pour la mairie du 16^{ème}. Dans le cadre de son ravalement, la mairie du 20^{ème} bénéficie d'une grande opération de changements de fenêtres et d'équipements en stores extérieurs. Cette opération, en cours depuis au moins quatre ans, touche à sa fin. Idem pour la mairie du 10^{ème}, vous l'avez constaté lors de la visite du CHSCT, les opérations sont en cours. Même si le double vitrage n'est pas forcément prévu, une meilleure isolation par les menuiseries contribuera à l'amélioration du confort thermique. Au sujet de l'isolation par les combles, la mairie de Paris Centre est concernée au même titre que la mairie du 19^{ème}. Pour la mairie du 9^{ème}, c'est une isolation par l'extérieur du bâtiment qui a pu être envisagée, car la salle Rossini fait partie des rares bâtiments qui n'ont pas de façade classée. En effet, certaines mesures d'isolation de façades ne sont pas toujours envisageables compte tenu de l'ancienneté de nos bâtiments et de leur caractère patrimonial et historique.

Nous avons beaucoup parlé de la végétalisation de la façade de la mairie du 17^{ème}, celle-ci touche à sa fin. Nous allons pouvoir traiter les premiers retours d'expérience et observer si nous avons une amélioration par rapport à la situation antérieure.

Enfin, un traitement de la verrière est en cours à la MVAC 5 et 6 où les agent·es pouvaient être particulièrement impacté·es par les fortes chaleurs. Dans un premier temps, la pose de films de protection thermique est prévue, puis en fonction de leur efficacité, des mesures plus lourdes et des études complémentaires pourraient être envisagées.

À la MVAC 15, le problème thermique est identifié depuis de nombreuses années. Il avait été rappelé lors de la visite du CHSCT qui avait eu lieu en 2019, si je ne me trompe pas. Les négociations sont en cours avec Paris Habitat qui a promis un programme de travaux permettant de traiter le problème de façade, mais aussi de climatiser l'intérieur du bâtiment. Pour l'instant, ce programme n'est pas définitif. Malgré toute l'attention portée à cette problématique par le Bureau patrimoine et bâtiment, représenté aujourd'hui par Fabien DESMURS, nous n'arrivons pas à présenter un programme fixe et définitif. Ainsi, nous allons devoir prendre pour ce site des mesures organisationnelles, mais aussi provisoires dans un premier temps.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous avons ajouté des éléments de réponses à vos questions intervenues lors des derniers CHSCT. Par exemple, nous avons tenté de répondre à votre question concernant les actions durables que nous pourrions mettre en place pour améliorer le confort thermique dans les bâtiments.

Avez-vous des questions concernant cette présentation ? M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Je partage avec Mme GIRARD l'idée que la chaleur va être une question constante désormais. Cela va transformer en profondeur les conditions de travail dans les prochaines années dans la métropole et en particulier à Paris. J'ai d'abord des remarques générales sur la problématique de la canicule. De nombreuses mesures ont déjà été développées, avec lesquelles nous sommes bien évidemment d'accord. Cependant, une chose nous a frappé·es à la lecture de votre document. Ces mesures représentent des mesures préventives à court terme faisant appel aux outils dont nous disposons déjà : ventilateurs, climatiseurs, et des mesures pour empêcher le réchauffement des bâtiments. Nous nous questionnons sur l'utilisation de ces outils par rapport à une perspective plus générale de baisse de la consommation d'énergie. Dans l'état actuel, nous ne sommes pas en situation de canicule, mais plutôt de fortes chaleurs en Île-de-France ; ainsi le fait de multiplier les jours de consommation de ventilateurs individuels nous paraît contre-productif sur le long terme. La question de la végétalisation, pas seulement des façades, mais des locaux, est évoquée en une ligne dans le DU à la page Canicule. C'est une réflexion de l'administration. Ce n'est certes pas un sujet facile, car une vraie végétalisation des locaux suppose qu'elle ne soit pas limitée à un pot de fleurs dans un bureau. Cela impliquerait une vraie réflexion et organisation : quel travail cela représente-t-il ? Qui devra s'en occuper ? De plus, c'est évidemment un budget à l'échelle des bâtiments de la Ville de Paris, mais ce projet aurait du sens face à cette situation d'évolution du climat. Pourrions-nous envisager de développer cette réflexion sur la végétalisation des locaux ? Cette question est partagée, les locaux syndicaux ne sont pas spécialement végétalisés. C'est un sujet sur lequel nous avons tous et toutes une marge de progression. Cela nécessite une vraie réflexion.

Deuxième remarque générale sur les mesures estivales, il semblerait intéressant d'avoir une approche territorialisée de ces questions. Une étude de l'APUR (Atelier parisien d'urbanisme), il y a quelques années, avait démontré que les îlots de chaleur de la Ville de Paris n'étaient pas tous de la même intensité suivant les arrondissements. Les arrondissements du centre de Paris notamment semblent être surimpactés par les îlots de chaleurs, en zone très minéralisée, ce qui crée des conditions de travail très différentes. Il serait intéressant de disposer d'une cartographie par site, par mairie, EDL, MVAC, services centraux. Pourrions-nous réaliser un plan territorialisé des mesures de prévention des fortes chaleurs et de la canicule ?

Ma troisième remarque concerne les conditions de travail dans le cadre des fortes chaleurs. Il arrive que le travail ne soit plus possible du fait des fortes chaleurs. L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) indique dans ses études qu'à partir de 33°, le risque existe pour les salarié-es. Je précise que ce n'est pas une norme réglementaire, mais une estimation de l'INRS. Il s'agit d'une situation de danger pour les salarié-es qui peut justifier un droit de retrait. L'administration partage-t-elle cette appréciation sur l'estimation de l'INRS et sur les conséquences pour les salarié-es ? Quelles mesures peuvent être mises en œuvre pour les salarié-es dans ce type de situation ? Ce sera d'ailleurs le cas pour la journée de samedi après-midi, par exemple. Nous avons des agent-es, mobilisé-es en mairie notamment pour la préparation des élections, qui seront confronté-es à de fortes températures. Les estimations de Météo France oscillent entre 36° et 38° pour samedi, sachant qu'en plein soleil cela peut monter à plus de 40°. Ce sujet est particulièrement d'actualité et peut impacter aussi la préparation des élections.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je ne reviendrai pas sur ce que vient de dire M. CALARET, mais j'aimerais apporter une précision concernant les îlots de chaleurs. En effet, tous les étés au mois de juin, nous avons cette discussion sur le sujet de la canicule. Malheureusement, bien qu'elles découlent de la note de la Secrétaire générale, les mesures proposées sont toujours assez générales. Nous ne disposons pas véritablement de tableaux concrets dans les services sur les procédures à suivre. Nous souhaiterions avoir une vision au plus près du terrain, de ce qui est mis en place partout pour chaque agent-e. Pas d'information générale comme « 1 agent-e = 1 ventilateur », mais plutôt comment les services sont organisés et équipés. Nous souhaitons être en mesure d'identifier les écarts de dotations entre sites. Il serait déplorable de constater que les conditions de travail soient excellentes pour certains sites, mais que pour d'autres services, ce ne soit pas du tout le cas. Nous souhaitons pouvoir contrôler que les DGS équipent équitablement les services. Ceci est notre principal souci. Nous souhaitons une uniformisation des pratiques. Afin d'avoir un regard sur cela, nous avons besoin d'une remontée du nombre de ventilateurs, climatiseurs par site en précisant la proportion par agent-e. Bien évidemment, disposer d'un ventilateur pour cinq personnes n'est pas la même chose que d'avoir un ventilateur par personne. Cette remontée nous permettrait d'identifier les services carencés et les services dans lesquels les conditions de travail des agent-es seraient problématiques. Et à l'inverse, nous pourrions noter également dans quels services les conditions de travail sont assez bien prises en compte.

D'autre part, il me semble important de doter les agent-es d'un brumisateur. Ce n'est pas une option pour ma part. Vous nous proposez, dans les fiches, d'étendre du linge humide pour rafraîchir l'atmosphère. Nous n'imaginons pas venir au travail avec notre lessive faite le matin afin de l'étendre dans les bureaux. À la place, distribuer des brumisateurs à tous et toutes me

semble être une bonne chose. Plus généralement, les problématiques traitées sont encore un peu restreintes, mais vont peut-être durer. Auparavant, le cas s'était déjà présenté et nous avons pu mettre des choses en place pour permettre aux agent-es de ne pas se retrouver dans les transports en commun au pire moment de la journée, alors qu'il fait une chaleur impossible et au milieu de la foule, ou avec des chaleurs dans les services à plus de 33°. C'est difficilement tenable. Posons-nous la question : est-ce bien judicieux de demander la présence des agent-es sur toute une journée dans des conditions de travail et de transport impossibles de chaleur ? Nous avons probablement tout intérêt à proposer des aménagements d'horaires. Cela a déjà été organisé dans d'autres Directions et notamment à la DDCT. Nous pouvons demander à celles et ceux qui le souhaitent de venir plus tôt ou partir plus tard, mais ce sera sûrement plus compliqué le soir. Peut-être pourrions-nous également restreindre les plages d'ouverture, sachant que 16h ou 17h sont les horaires les plus chauds en ce moment. Est-ce vraiment nécessaire de rester ouverts à ces heures ? Sauf obligation, le public ne viendra certainement pas à ces heures de fortes chaleurs. Ces questions d'aménagements d'horaires ne doivent pas être éludées, car elles font partie des conditions de travail de nos collègues.

Aussi, je voudrais revenir sur la thématique du télétravail qui nous pose un gros problème. Dire aux agent-es : « il fait trop chaud, restez chez vous à télétravailler » sous-entend qu'ils ou elles sont mieux à leur domicile. Cependant nous n'en avons aucune garantie, nous ne connaissons pas leurs conditions de travail à domicile. Sont-ils et elles dotés-es de ventilateurs ou de climatiseurs ? Et s'ils ou elles sont effectivement équipés-es d'une climatisation, cela généralise le problème de consommation d'énergie chez les particuliers, ce qui est totalement contre-productif pour le climat. Nous y sommes sensibles. Dans ce cas, il nous semble plus approprié de doter les services publics de climatisation afin de créer des îlots de fraîcheur pour que les gens puissent s'y retrouver. Cela permettrait également aux agent-es de venir travailler dans de bonnes conditions. Une journée de 7 ou 8 heures de travail sur site dans la fraîcheur n'est pas négligeable, même si nous prenons en compte les trajets dans la chaleur. Nous n'avons en revanche aucune vue sur les personnes télétravaillant. Véritablement, s'il se passe quoi que ce soit, nous ne disposons d'aucun moyen d'action. Si un-e collègue dans le bureau d'à côté tombe dans les pommes, nous sommes en mesure de le secourir, d'appeler le SAMU. Quelqu'un-e se trouvant en banlieue et qui fait un malaise, nous ne pouvons malheureusement pas agir, ne sachant pas ce qu'il se passe. Dans ce cas, c'est tout de même la Ville qui est responsable, il s'agit de l'employeur. À notre avis, prôner le télétravail dans ces conditions de chaleur n'est pas une bonne idée. Il vaut mieux créer de bonnes conditions de travail pour les agent-es sur leurs lieux de travail, qui sont à la DDTC, plutôt que de renvoyer les gens à la maison. C'est pour nous évident.

D'autre part, sur le sujet de la végétalisation, j'ai bien compris la problématique de ravalement des façades classées. Cela empêche-t-il véritablement leur végétalisation ? Si c'est totalement impossible, peut-être pouvons-nous planter des arbres juste devant ? Très concrètement, ces bâtiments sont extrêmement perméables, je ne vous l'apprends pas, ils sont très mal isolés, que ce soit en hiver comme en été. Il devient urgent d'agir. Éventuellement, est-il possible d'isoler par l'intérieur des bâtiments ? La proposition consiste à isoler les bureaux par des stores, ce qui est très bien, mais il y a plein d'autres endroits, notamment des couloirs qui prennent le soleil toute la journée. Dès lors, la chaleur se diffuse. Le problème n'est pas seulement présent dans les bureaux. Il faudrait vraiment qu'une politique extrêmement large soit menée pour permettre d'isoler durablement ces bâtiments.

Enfin, vous proposez de prévoir des pauses en salle rafraîchie pour les agent-es qui sont face au public, et pour les autres également bien sûr. Cette proposition est valable au sein de plus gros services qui permettent un roulement de pauses dans une salle rafraîchie, comme dans les mairies d'arrondissement. Cependant, cela est beaucoup plus compliqué dans les EDL ou les MVAC. Dans les MVAC, lorsque vous êtes une équipe de deux face au public, cela demande une attention accrue qui va être difficilement soutenable à l'occasion des fortes chaleurs. Il serait bon de mettre des choses en place à ce niveau, d'autant plus que ce sont des sites qui sont ouverts toute la journée. Les agent-es risquent de finir dans un mauvais état.

Mme la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Il est bien noté en page 235 du registre santé sécurité que la MVAC du 10 a fait face à un gros problème de chaleur il y a un an, le 17 juin. Ce n'est donc pas que l'imagination, nous disposons de remontées concrètes, il y fait très chaud. Qu'avez-vous prévu sur ces sites ? Étant donné qu'un store ne suffira pas sur ces sites, et c'est écrit. Vous-même parlez des films qui ne suffiront pas. Très concrètement, quelles sont les propositions pour les agent-es ? Concernant la mairie du 7^{ème}, les travaux interviendront plus tard si je comprends bien. A priori, il n'y a pas de salle rafraîchie là-bas. Les problèmes d'effectifs ont été évoqués tout à l'heure. Oui, il faut faire des pauses, mais lorsque nous sommes en sous-effectifs, comment peut-on faire ? Les ALG en l'occurrence sont souvent sur des types de travaux et de manutention pénibles dans ce type de conditions. Pour la mairie du 7^{ème}, cela fait longtemps qu'il y a un besoin d'effectifs supplémentaires, nous n'en avons toujours pas. Il n'y a pas non plus de salle rafraîchie ni les travaux nécessaires. Dans ce cas, que proposez-vous ?

D'autre part, nous avons des fontaines à eau. Est-il possible de nous préciser où elles sont ? Nous savons que certaines sont cassées et ne sont pas réparées comme à la MVAC de Paris Centre. Les fontaines à eau n'étant pas très écologiques, connaissez-vous d'autres outils qui permettent de rafraîchir l'eau ? Je n'en connais pas le nom, mais il existe un dispositif qui se fixe au robinet et qui permet de rafraîchir l'eau. Ce serait à étudier en termes de prévention et c'est a priori plus facile techniquement. Toutefois, il serait pertinent d'équiper tous les sites de fontaines à eau. Au-delà des mairies, concernant les petits équipements comme les maisons de la vie associative ou les EDL, les associations qui ont encore moins de moyens que la Ville de Paris, nous sollicitent. Elles nous demandent si la Ville de Paris propose des choses pour les associations qui accueillent du public. Ainsi, avez-vous des propositions, des préconisations ? Des points d'eau sont-ils prévus ? Tout cela a un coût, notamment pour disposer d'eau supplémentaire pour les usagers et les usagères. Il est nécessaire de centraliser ces questions, afin de répondre de manière collective au nom du service public. Si nous ne voulons pas laisser chacun-e gérer cela seul-e, ce qui engendrerait des coûts plus importants.

Encore, au sujet du télétravail cet été, nous aimerions recevoir un bilan à la rentrée. Dans ce bilan, nous souhaitons voir ressortir le nombre de collègues qui seront passé-es en télétravail du fait des fortes chaleurs sur leur lieu de travail. Cette donnée nous permettra ensuite de réaliser des préconisations très concrètes concernant les travaux à réaliser sur les lieux de travail.

Enfin, vous avez fait tout un travail de rappel des mesures, mais je tiens à signaler que dans les réunions d'encadrement de nombreux sites, cette question n'a pas été abordée. Il est possible qu'au regard du nombre de sujets à travailler, les encadrant-es ne se soient pas organisé-es pour discuter des conditions de travail en période caniculaire, mais je le déplore.

À votre niveau, il faut, je pense, demander des comptes aux services, les solliciter sur les besoins. Il y a eu une première semaine extrêmement difficile, comment peut-on rattraper le coup et éviter les problématiques de santé ?

Je vais attendre votre réponse sur votre appréciation des analyses en termes de santé et travail sur les questions de chaleurs, avant d'exprimer la mienne.

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

M^{me} GIRARD : Je vais dire quelques mots, et peut-être que certain-es compléteront. Vous demandez d'avoir accès à de l'eau très fraîche ; cependant, en cas de fortes chaleurs, il est recommandé de boire à température ambiante. Toute personne ayant vécu dans des pays chauds vous le dira. Je vous recommande d'éviter l'eau glacée pour mieux lutter contre la chaleur. Beaucoup de fontaines à eau sont installées un peu partout, je pense qu'il n'existe pas de locaux dans lesquels il n'y ait pas d'accès à de l'eau potable. Il est donc facile de remplir ses gourdes. Je rappelle qu'il y a deux ans, nous avons distribué un brumisateur mécanique à tous et toutes les agent-es. Nous pouvons prévoir d'en donner de nouveau et préparer un stock notamment pour les nouveaux et nouvelles agent.es. Nous pourrions préparer un kit nouvel-le arrivant-e en y incluant un brumisateur. Nous travaillons également sur des gourdes. Tout cela pour dire que nous avons équipé les agent-es de brumisateurs il y a deux ans. De plus, nous avons acheté l'année dernière énormément de ventilateurs.

Néanmoins, je pense que collectivement, comme le disait M. CALARET, nous allons devoir nous habituer à avoir de plus en plus de chaleur. De plus, les endroits très climatisés ne sont pas conseillés ; la DCPA est absolument contre la climatisation. J'espère que nous n'arriverons jamais à des extrêmes de climatisation comme aux États-Unis où il peut faire tellement froid. J'ai souvent demandé au SOM (Service de l'optimisation des moyens) que l'on climatise moins les salles de commission pour qu'il y fasse moins froid.

Bien que cela ne soit pas toujours possible d'un point de vue technique ou pratique, les fontaines à eau doivent idéalement être connectées au réseau d'eau. Cela me semble important d'un point de vue écologique, en opposition à la pratique de livraisons de bonbonnes d'eau par des camions. L'eau y stagne depuis on ne sait quand, ce n'est pas idéal.

La DCPA est à juste titre contre la climatisation ; cependant nous réalisons une expérience intéressante qui pourra se démultiplier. L'idée est de se brancher sur le réseau de froid urbain Climespace de la Ville de Paris. Beaucoup d'immeubles y sont branchés pour rafraîchir les lieux. Nous réalisons ce test dans un espace spécifique de la mairie du 9^{ème}, la salle Rossini. M. DESMURS, vous aurez peut-être un commentaire à ce sujet.

Au sujet du télétravail, je rappelle qu'il n'y a aucune obligation, c'est une option. Nous donnons la possibilité aux agent-es de télétravailler en période de fortes chaleurs, mais c'est à elles et eux de décider en fonction de leurs conditions de transport, de travail à domicile, et bien entendu de leurs missions. Nous leur donnons cette possibilité de manière exceptionnelle lors des périodes de fortes chaleurs, même s'ils et elles ne sont pas dans le cadre d'une convention de télétravail. Nous n'allons pas suivre ces pratiques pour 2.500 agent-es. Télétravaillent-ils ou elles pour des raisons de chaleur ou autre ? Cela me semble ingérable. Ne dites pas que nous obligeons les gens à rester à domicile pendant les périodes de fortes chaleurs. Évidemment, il y a des cas où il n'est pas pertinent de rester chez soi. Nous leur offrons la possibilité de télétravailler seulement s'ils ou elles le souhaitent.

Ensuite, concernant les îlots de fraîcheur, je vous invite à consulter sur Paris.fr la carte des îlots de fraîcheurs qui permet de retrouver toutes les fontaines. Je rappelle que des travaux d'ampleur ont été réalisés dans la ville dans le cadre de la transition écologique. Je laisserai bien entendu la Présidente vous en parler. Vous disposez également de l'application Îlots fraîcheur urbaine, qui propose notamment les itinéraires les plus frais possible pour se rendre d'un point A à un point B. Comme chacun·e le sait, il y a des parcours plus ou moins frais en fonction de la configuration des rues, de la présence d'arbres, de l'orientation au soleil.

J'entends ce que vous dites sur la mairie du 7^{ème}. Vous parliez de la végétalisation et des arbres, les agent-es ont par ailleurs la chance d'avoir à proximité un grand parc avec de très grands arbres. Certes, ils et elles ne disposent pas de salle rafraîchie, mais je pense qu'une pause dans ce parc vaut tout autant qu'une pause dans une salle rafraîchie.

Sinon, je vous confirme : nous pourrons vous donner le nombre de ventilateurs achetés.

Concernant la non-communication au sein des services sur ce sujet, que vous avez souligné très justement, il y aura tout d'abord certainement les petits messages quotidiens des Actus capitale, de la DICOM à tous et toutes les agent-es pour rappeler toutes les mesures à prendre. Généralement, des affichages sont aussi réalisés. Au niveau de la DDCT, nous verrons avec le BPRP si nous pouvons doubler d'un mail aux encadrant-es leur spécifiant d'être particulièrement vigilant-es et de redonner les consignes aux agent-es. Tout cela en sachant que cette situation va certainement perdurer. Le stock de brumisateurs n'est peut-être pas suffisant dans chaque service. Lorsque nous livrons des dotations, nous ne sommes pas en mesure de réaliser des reportings sur tout, car cela occupe aussi beaucoup de monde. Si, par exemple, nous livrons des ventilateurs à une mairie d'arrondissement, je ne suis pas sûre que nous puissions mettre en place une cartographie des équipements entre les différents services. Il est certain que si vous identifiez des endroits qui, du fait de leur configuration, ne sont pas suffisamment dotés, il faut le faire remonter. Pour ce faire, nous disposons d'un BPRP qui peut recenser des situations difficiles.

Aussi, nous avons achetés de nouveau des brumisateurs, vaporisateurs, ainsi que des appareils climatiques que vous pouvez consulter sur le bilan en page 211, et ce pour un budget de 35.000 €. Nous avons une dépense de fontaines à eau pour 14.000 €. Nous avons posé et réparé des stores pour 31.000 €. Tout cela est fait. Il faut continuer à signaler les endroits pour lesquels il y a des besoins, mais nous n'allons pas forcément cartographier ces éléments.

D'autre part, il me semble que vous souhaitiez une précision sur des travaux. M. DESMURS, avez-vous un commentaire ?

M. DESMURS (BPB) : Oui, pour les travaux de la mairie du 9^{ème}, l'objectif est de procéder à une installation pérenne, c'est-à-dire à demeure, pour se raccorder sur le réseau de froid. Cela fait office de test.

Concernant la MVAC du 10^{ème}, pour information le site est particulier. Il demande le recours à la DVD dont nous sommes dépendant-es. Le bâtiment étant très ancien, nous les avons sollicités sur une problématique d'étanchéité et d'isolation dans un premier temps. Sans ces éléments, nous aurons beau installer des stores ou autres solutions, cela ne réglera pas le problème. Ainsi, nous essayons d'avoir une vision d'ensemble comme cela nous a été demandé. Voilà, cela fait partie des sujets en cours.

Pour la mairie du 7^{ème}, des travaux de menuiserie sont en cours. L'opération se fait par tranche, ce qui permet d'échelonner les coûts. Cela prend du temps, mais c'est bien en cours.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je reviendrai en conclusion sur les questions d'adaptation de la Ville aux changements climatiques.

Souhaitez-vous réagir aux réponses apportées ? Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je reviens sur ce que vous avez dit Mme GIRARD. Les communications, les affichages, vous pouvez en faire autant que vous voulez. Tant que cela n'est pas fait par l'humain, cela a moins d'impact. Nous pensons qu'il est préférable que les chef-fes de service proposent des points. C'est une évidence.

D'autre part, oui il va falloir racheter des brumisateurs, car il y a des gens qui arrivent à la DDCT puis d'autres qui partent. Il est nécessaire, en effet, de rééquiper tout le monde.

Concernant le branchement sur « froid urbain », nous sommes tout à fait favorables. Lorsque nous parlons de climatisation, ce qui nous importe, c'est la fraîcheur, pas forcément le modèle. C'est pour cela que nous sommes totalement pour la végétalisation, mais s'il y a d'autres moyens, c'est très bien. C'est une bonne chose, il faut le développer. Cependant, il est important que cette mesure soit déployée sur plusieurs lieux de manière à ne pas nous retrouver avec des disparités. Vous le signalez vous-même, à l'Hôtel de Ville, les conditions en salle de réunion sont bonnes, il y fait frais, nous disposons de salles rafraîchies, mais ce n'est pas le cas partout. En particulier sur les sites « déconcentrés ». Il y a tout de même une différence notoire entre les sites. C'est pourquoi nous souhaitons identifier les lieux problématiques. Un reporting stipulant le nombre de ventilateurs et de climatiseurs par site ne nous paraît pas difficile à réaliser. Cela ne nous semble pas impossible à réaliser à la DDCT. Nous ne sommes pas à la DFPE qui gère 500 établissements, je vous le rappelle.

Je ne rejoins pas votre discours sur la nécessité de s'adapter aux fortes chaleurs. Le premier principe de prévention est tout de même que le travail doit s'adapter à l'humain et pas l'inverse. Globalement, nous allons en effet devoir nous adapter à la chaleur, mais dans le cadre du travail, il est nécessaire de créer des outils concrets pour améliorer les conditions de travail.

Voilà concernant le cadre général.

Je maintiens ce que nous avons dit au sujet du télétravail. Nous entendons bien le fait qu'il ne soit pas obligatoire. Cependant, une personne ayant le choix entre de mauvaises conditions de travail sur site ou de mauvaises conditions de travail à son domicile, choisira certainement de rester chez elle pour éviter les temps de transport. Et cela ne réglera pas le problème. En revanche, si vous proposez de meilleures conditions de travail sur site, plus rafraîchies et au sein d'un collectif de travail agréable, cela vaudra toujours mieux que de rester chez soi en pleine chaleur, et ce même s'il y a du temps de transport. C'est ce que nous préconisons.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Comme demandé tout à l'heure, l'administration a-t-elle un avis sur la position de l'INRS indiquant une situation dangereuse pour les salariés à partir de 33° ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Mme GIRARD, nous dirons à nos collègues de la mairie du 7^{ème} d'aller au parc, je pense qu'ils et elles vont apprécier. J'ai bien compris que les travaux sont complexes

à mettre en place, cependant pour la MVAC du 10, qu'est-il proposé aux agent-es ? Concrètement, lorsqu'ils et elles n'en peuvent plus, leur proposons-nous d'utiliser leur droit de retrait ou une ASA ? Les autorisations spéciales d'absence peuvent être utilisées pour protéger les agent-es face à un risque, et le risque est là. Nous avons noté beaucoup de turnover.

Il faut en effet vérifier que tout le monde a bien son brumisateur. Il y a deux ans, j'avoue ne pas l'avoir utilisé, mais c'est chose faite à présent, et il marche fantastiquement bien. Il faut absolument en avoir partout.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse Mme GIRARD compléter les réponses.

M^{me} GIRARD : Je n'avais pas répondu sur l'aménagement des horaires. Certes, avancer les horaires pourrait être une bonne mesure lors de ces périodes de fortes chaleurs. Cela fait partie des recommandations. Je partage votre avis concernant la communication directe des mesures, en complément des mails et des affiches. C'est bien lors des réunions ou via l'encadrement de proximité que nous devons relayer ces mesures et y être attentifs. Nous nous assurerons que les encadrant-es puissent s'en charger en leur écrivant au moins un mail à ce propos.

Concernant l'adaptation du travail à l'humain, je suis d'accord avec vous. Néanmoins, une semaine représente 168 heures, la majorité de notre temps est ainsi passée hors du travail. De fait, le contexte requiert une adaptation générale. Toutefois, nous ferons bien entendu en sorte de proposer des conditions de travail les plus agréables possible. Je pense que la Ville investit au maximum sur ce sujet qui est pris très au sérieux et qui est très suivi. Ensuite, le BPRP intervient sur les cas les plus complexes. Je me rendrai certainement, de nouveau, ce dimanche à la mairie du 7^{ème} et je ne manquerai pas d'en parler avec les agent-es. Généralement, ils et elles sont très content-es de leurs conditions de travail, mais je ne vois peut-être pas les bonnes personnes. Pourtant, je me rends dans tous les services des agent-es qui travaillent pour les élections. Ils et elles conviendront certainement avec moi que leurs conditions de travail sont tout à fait agréables.

À propos des 33°. Je ne sais pas du tout, je ne suis pas médecin. J'ai géré beaucoup de crises de canicule à la Ville ces dernières années et j'ai réalisé de nombreuses permanences cet été également, il en ressort une disparité dans le ressenti des personnes. Ce qui est le plus pénible, c'est lorsque ces périodes s'éternisent, comme en juin 2019 où cela avait duré dix jours. Aujourd'hui, nous sommes dans un épisode non pas caniculaire, mais de fortes chaleurs avec des températures qui baissent. S'agissant du seuil de 33°, certaines personnes ne sont pas incommodées par la chaleur lorsque d'autres ne la supportent pas. Je ne pense pas qu'il y ait de règle générale.

Je pense qu'il faut avoir une attention particulière à chacun-e, il est nécessaire d'y veiller. L'encadrement devra y être attentif. Nous avons à notre disposition un Service de médecine préventive, un Service d'appui et les agent-es peuvent se manifester s'ils ou elles ne se sentent pas bien. Faisons confiance à l'intelligence de l'encadrement pour prendre des mesures adaptées. Très sincèrement, je ne crois pas qu'il y ait de réponse à votre question. Pour ma part, je considère qu'il est possible de travailler à 33°, mais il existe sûrement des gens qui ne peuvent pas travailler à 32° également.

Au sein de notre Direction, il y a beaucoup de travaux de bureaux, ce qui n'apporte pas la même exposition à la chaleur que lorsque vous faites du bitume sur la chaussée publique ou

lorsque vous êtes ripper même si c'est souvent tôt le matin ou tard le soir. Le « 33 degrés » n'est pour moi pas un sujet, mais je ne suis pas médecin. Il est pour moi plus important de veiller à ce que chacun-e se sente en capacité de travailler, et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui ont la capacité de travailler à 33°.

M^{me} la PRÉSIDENTE : En conclusion, je propose de revenir sur un des éléments dont Mme GIRARD a parlé. En effet, la Ville est vigilante pour mettre les bonnes conditions de travail en place, y compris en cas de fortes chaleurs ou de canicule. C'est bien l'objet de ce plan de prévention.

C'est un sujet dont il va falloir suivre l'évolution au fur et à mesure. Même si les expert-es climatiques nous alertent depuis longtemps, nous ne sommes pas à l'abri de surprises quant aux événements climatiques, dans les prochaines années. Nous le savons, nous allons être confronté-es non pas à une augmentation proportionnelle de la chaleur, mais bien à une augmentation d'événements climatiques, en lien avec son dérèglement. Bien entendu, il faudra rester vigilant-es et adapter toutes ces mesures pour se protéger de la chaleur.

J'appuie la réponse de Mme GIRARD sur le télétravail, l'objectif n'étant pas de renvoyer l'agent-e chez soi, mais bien d'assurer de bonnes conditions de travail.

Sur les deux questions, comment peut-on arriver à la fois à se protéger de la chaleur lors de ces événements, sans pour autant accélérer le changement climatique avec une augmentation de la consommation ? Ici encore, nous devons réaliser un travail très précis. Si nous reprenons l'exemple de l'eau. Je ne suis pas experte et ne fais pas les plans d'organisations des agent-es de la Ville, mais il me semble que lorsque nous avons des points d'eau à proximité, il faut les utiliser. L'eau de la Ville de Paris est de très bonne qualité, à température ambiante, voire fraîche, il va falloir faire preuve de sobriété. Cela a été rappelé par Mme GIRARD, il faudra privilégier les fontaines connectées au réseau d'eau plutôt que les fontaines à bonbonne.

Encore une fois, je ne doute pas que la Ville de Paris aura une grande vigilance. Mon collègue Dan LERT qui a la charge du Plan climat est très attentif à toutes ces questions et très moteur aussi sur ce réseau de climatisation qui permet de limiter l'impact sur l'environnement. C'est une bonne chose qu'il puisse y avoir cette expérimentation. De plus, comme vous l'avez souligné, nous savons que cela va se reproduire de plus en plus fréquemment. Ainsi, travaillons collectivement sur la mise en place de mesures pérennes, notamment en lien avec ce souci de consommation d'énergie. Au bout d'un moment, le recours aux ventilateurs aura sa limite. C'est pourquoi il nous faut réfléchir à des moyens pérennes modulant toutes nos contraintes. En effet, les ABF (Architectes des Bâtiments de France), qui se doivent d'émettre leur avis lorsque nous voulons adapter des façades, ne sont pas les meilleurs alliés pour réussir à adapter les bâtiments patrimoniaux. Oui, il va falloir travailler collectivement.

Plus largement, pour finir sur la question des îlots de chaleur et des cartographies, nous disposons des cartographies de l'APUR. De la même façon, au-delà des associations qui ne sont pas dans le périmètre de ce CHSCT, c'est bien tous les Parisiens et les Parisiennes qu'il va falloir protéger du changement climatique. Il y a bien tout un travail engagé par la Ville de Paris et par plusieurs de mes collègues adjoint-es, entre autres la débitumisation, la plantation de nouveaux arbres. Oui, nous avons planté beaucoup d'arbres et continuons à en planter avec l'appui des bailleurs sociaux, qui réalisent un gros travail. Je ne vais pas revenir sur ma délégation, mais les premiers touchés par l'urgence climatique sont tout de même les quartiers Politique de la Ville, avec des phénomènes d'îlots de chaleur et la proximité du

périphérique. Ce sujet est très important et c'est celui que je porte dans le cadre de ma délégation sous mon autre casquette, c'est-à-dire prioriser la transition écologique dans ces quartiers. Ce travail sur l'espace public ou celui de la rénovation énergétique, avec notamment un objectif de 5.000 logements, contribueront à créer des conditions plus vivables à Paris et des conditions de travail plus vivables aussi pour toutes et tous, y compris pour les agent-es de la Ville de Paris.

M^{me} GIRARD : J'ai juste une précision, comme vous avez cité Dan LERT, le Président d'Eau de Paris. Je vous invite à vous renseigner au niveau des associations ou auprès des Parisien·nes ou autres usager-es de la Ville. Un réseau de commerces a été développé, auprès duquel il est possible de remplir sa gourde. Ces commerces sont identifiés par un logo « Ici, je choisis l'eau de Paris ». Il existe donc un réseau de lieux où Parisien·nes et touristes peuvent aller remplir leur gourde d'eau de Paris. Cela permet d'éviter l'achat de la petite bouteille en plastique. Par ailleurs, il y a également beaucoup de fontaines disponibles dans l'espace public parisien où chacun·e peut remplir sa gourde.

Aussi, comme chaque année évidemment, l'unité d'assistance aux sans-abris opérera la distribution de gourdes aux personnes vivant dans la rue afin de leur faciliter l'accès à l'eau.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Ceci nous permet de conclure ce point n°3 pour passer au point n°4 qui concerne le plan de ventilation.

4. Information sur le plan ventilation

M^{me} la PRÉSIDENTE : L'assainissement de l'air et la ventilation des locaux de la Ville de Paris sont des sujets importants depuis plusieurs années. Nous avons pu l'évoquer, et vous nous avez déjà questionné-es lors d'un CHSCT sur ce sujet. La DCPA, après s'être organisée pour travailler sur les locaux à pollution spécifique, s'attache désormais à couvrir le besoin sur les locaux à pollution non spécifique, notamment ceux de la DDCT. Ce plan prévoit que l'ensemble des sites seront audités d'ici la fin 2025 ainsi qu'un budget total de 30 millions d'euros.

Je donne la parole à Mme GIRARD pour nous présenter ce plan.

M^{me} GIRARD : Je vais laisser Mme CALMELS et M. DESMURS compléter ensuite. Comme vous le savez, ce grand plan de la DCPA a été décidé au niveau des instances centrales, à la suite des différents rapports de la MISST. Il s'agit d'un plan d'audit, de vérification de nos conformités et de remise à niveau des installations, ce qui est régulièrement suivi au niveau du CHSCT central. Une fois les installations mises aux normes, des dossiers de référence seront créés pour permettre le suivi et le contrôle annuel. Je laisse Mme CALMELS aborder plus particulièrement ce qui est mis en place par la DCPA au niveau central, pour la DDCT.

M^{me} CALMELS : Schématiquement, vous avez tout dans le document. Vous allez, en effet, avoir des audits qui vont être établis par le prestataire de la DCPA sur certains sites.

D'ailleurs, trois sites de la DDCT ont d'ores et déjà été audités : la mairie du 11^{ème}, la salle Olympe de Gouges et la MVAC du 20^{ème}. Pour cette année, les audits sont prévus à la mairie de Paris Centre, à la mairie du 6^{ème}, du 9^{ème} et du 20^{ème} arrondissement, ainsi que dans les MVAC des 8, 9 et 11^{ème} arrondissements. À la suite des audits, nous pourrons vous les présenter de manière simplifiée. Aussi, nous vous exposerons les mesures de prévention à mettre en œuvre dans le cas où la ventilation aura été jugée non conforme à l'usage des locaux. Ceci permettra à la DCPA de prévoir les travaux pour la mise aux normes des locaux

en fonction de l'usage souhaité par le site. Ensuite, selon l'ampleur des travaux, cela prendra entre quelques mois à environ un an et demi pour certains sites. Si vous avez des questions, nous pourrions revenir sur ce sujet.

En complément, nous voulions vous informer également que, dans le cadre de la crise sanitaire, la Ville s'est dotée de capteurs CO² pour identifier les lieux où, malgré les actions d'aération et/ou de ventilation, des doutes persistent sur le bon renouvellement de l'air. La DDCT a obtenu 30 capteurs à distribuer dans les sites retenus par la DCPA, à la suite de notre recensement. Il nous faut aussi définir des références sur chacun des sites afin de les installer et suivre les résultats. Le BPRP opérera un suivi global des résultats. Des mesures conservatoires pourraient être mises en place s'il ressort que la ventilation n'est pas suffisante. Compte tenu du débit d'air qui est proposé, la solution pourrait être technique, et consister à de réduire le nombre d'occupant-es de la pièce, comme dans une salle de réunion.

M. DESMURS : Je vais compléter, sans vous prendre trop de temps non plus, même si je reste ouvert pour répondre à vos questions, plus techniques, sur le document que vous avez pu lire au préalable.

La démarche qui est mise en place est très cadrée et s'inscrit dans le respect du Code du travail et du règlement sanitaire départemental. En effet, la quasi-totalité de nos bâtiments doit étudier à la fois les conditions d'accueil des agent-es, c'est-à-dire leurs conditions de travail, et celles de l'accueil du public. Cela fait référence à deux réglementations différentes. L'idée est de statuer sur la conformité de la ventilation en faisant la distinction entre deux types de ventilations, naturelle et mécanique. Ce sera un diagnostic très exhaustif puisque la DCPA a demandé la visite de tous les locaux. À titre d'information, un rapport représente 109 pages de descriptions, local par local. Ils y détaillent toutes les mesures qu'ils réalisent avec des appareils très poussés. Nous avons un peu anticipé cette démarche au moment du lancement de la consultation pour réaliser ces audits. Les cadres techniques ont été sollicité-es pour réaliser un pré-recensement des installations. Les cadres techniques et les DGS ont également été sensibilisé-es sur le plan de ventilation. La DCPA a présenté le plan d'action le 8 avril 2022 aux cadres techniques et le 17 mars 2022 aux DGS. Ils et elles seront les premier-es concerné-es par cet audit, car ils et elles auront à la fois une gestion financière et organisationnelle de futurs travaux à mettre en place. Cet audit, si nous le décomposons, il en ressort un plan d'action que propose la STEG. Celui-ci devra être réanalysé au regard de l'ensemble du fonctionnement de la mairie, de la MVAC ou encore de l'EDL, puisque cela touche tous les sites. Aussi, nous étudierons les problématiques de sécurité, d'incendie et de consommation d'énergie qui pourront découler de ce plan d'action. Effectivement, cela va aussi engendrer une hausse de consommation d'énergie. Les premiers rapports émis ont permis de constater que nous avons des locaux largement assez ventilés. Dans ce cas, nous pourrions avoir plus d'agent-es au sein d'un même local. Toutefois, il en est également ressorti que certains points présentaient une non-conformité. Dès lors, nous allons devoir revoir le nombre d'agent-es en place dans ces bâtiments. Pour information, ce plan de ventilation se structure autour des référents ventilation qui se trouvent être le BPB et le BPRP.

Tout un système de communication autour des rapports a été mis en place. Les rapports sont transmis directement aux DGS afin d'optimiser leur réactivité. Voilà ce que je peux vous apporter comme éléments.

Pour conclure, cet audit aura un réel impact sur l'ensemble de la mairie. Une étude globale sera nécessaire. Par exemple, à la suite de leur audit, il est déjà demandé à la mairie du 11^{ème} de créer des CTA, centrales de traitement d'air. Ce sont de grosses machines qu'il ne sera pas aisé d'intégrer au sein d'équipements parfois exigus ou de bâtiments patrimoniaux. Cela a été précisé, mais nous allons devoir faire des choix et trouver des compromis. Concernant cette thématique, nous sommes aussi très vigilant·es au confort acoustique. En effet, installer de la ventilation engendrera d'éventuelles nuisances sonores à l'intérieur comme à l'extérieur du bâtiment, qui n'existaient pas avant. C'est un point sur lequel la DDCT sera vigilante. Cela se traite avec des systèmes de pièges à sons par exemple.

Les travaux interviendront sur des sites occupés. Les mairies en ont l'habitude, mais ils seront d'une ampleur inédite. Voici pour la présentation.

Concernant le budget, pour information, ce ne sont pas 30 millions d'euros au niveau de la DDCT, mais à l'échelle de la Ville de Paris. Cela va sûrement peser dans la balance. Les mairies devront peut-être financer une partie, car la DCPA se focalise vraiment sur le domaine technique de la ventilation.

À la suite de l'audit, le plan de ventilation se décomposera en trois parties. Une partie d'actions immédiates où la STEG, à réception des points à traiter, missionnera les entreprises afin d'intervenir rapidement. L'étude sera très précise sur les actions à réaliser, par exemple « colmater une gaine ». Ils interviennent avec des appareils très précis, par exemple un manomètre pour vérifier la conformité des débits. Ils feront quelques investigations et s'ils identifient un problème d'étanchéité qui pourrait être réglé rapidement, cela sera traité dans le cadre de cette première partie. C'est-à-dire les premières actions immédiates à réaliser. La deuxième partie prévoit les actions à moyen terme concernant les travaux de maintenance plus importants. Enfin, la dernière partie traitera les actions à plus long terme comme pour créer une centrale de traitement d'air au sein d'une mairie d'arrondissement, puisque cela occasionnera l'élaboration d'une étude globale. Il faudra missionner un bureau d'étude, réaliser des consultations d'entreprises, mettre en place une organisation et intervenir. Dans ce cas, le délai pourrait atteindre, comme le disait Mme CALMELS, 2 voire 3 ans.

Voici pour la présentation du plan de ventilation, sachant que nous le détaillerons de nouveau en commission. Nous sommes à votre disposition. Je ne voulais pas trop rentrer dans le détail, mais sachez qu'il est très poussé. Il a été créé sur des principes fixés par la DCPA en répondant à des questions comme : qu'est-ce qu'une ventilation naturelle ? Dans leur réflexion, ils ont même été au-delà de ce que l'on pourrait estimer comme étant une ventilation mécanique ou naturelle, par souci de protection des occupant·es.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup pour ces éléments très précis. Y a-t-il des réactions sur ces éléments ? Mme VALADIER et ensuite M. CASSIUS.

M^{me} VALADIER (SAS) : Nous avons plusieurs questions. Nous avons noté que quelques audits ont commencé. Nous aimerions savoir à quelle échéance les audits seront terminés pour tous les sites de la DDCT.

Suite à votre propos, je comprends que certains travaux pourront commencer avant même que l'ensemble des audits ne soient terminés, c'est bien cela ? Ou bien, attendons-nous que tous les audits soient terminés pour ensuite mettre en place les travaux d'actions immédiates et ceux à plus long terme ?

Lorsque vous parlez de financements par les mairies, j'imagine que nous sommes dans le cadre d'obligations réglementaires. Ainsi, nous n'aurons pas le choix. Ces investissements devront-ils être pris en compte dans les budgets des mairies, quoi qu'il arrive ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Je souhaite soulever deux points. Premièrement, les mairies qui sont en général des hôtels particuliers disposent souvent de pièces avec de très hauts plafonds : sont-ils plus ou moins vulnérables à la chaleur ? Ces pièces ventilent-elles naturellement ? Je m'interroge également pour les sous-sols.

Deuxièmement, vous avez parlé de rapports de 109 pages. Seront-ils dématérialisés ? Sinon, je crains que cela coûte très cher du point de vue écologique. Même si ces rapports sont bien sûr très utiles.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : À ce sujet, il faudra peut-être avoir une réflexion sur le côté écologique du mail en comparaison avec le papier. Il y aura des choix complexes à réaliser. Il va falloir changer notre manière de produire et étudier son utilité.

D'autre part, j'aimerais savoir sur quels critères vous avez déterminé cette liste de sites. Y aura-t-il d'autres sites concernés ? Travaillant pour ma part dans un petit équipement dans lequel la ventilation est catastrophique, cela m'aurait intéressée.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. SANTELLI.

M. SANTELLI (UCP) : Par rapport au COVID, les grands spécialistes nous parlaient des micro-gouttelettes au niveau des ventilations. Y a-t-il une possibilité techniquement de détecter, via les filtres, un risque de contamination par les ventilations ? Peut-on faire preuve de vigilance là-dessus ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : C'est un point sur lequel nous devrions donner quelques informations, car ces questions peuvent, en effet, se poser.

M^{me} GIRARD : Je souhaitais juste répondre sur un point de mon niveau technique. Concernant les rapports très volumineux, malheureusement des pièces jointes de cette taille envoyées à de multiples destinataires consomment aussi beaucoup d'énergie. C'est également très mauvais d'un point de vue écologique. Nous allons plutôt travailler sur l'organisation d'espaces partagés où les gens pourront les consulter. Je voulais juste dire cela et je laisse M. DESMURS compléter.

M. DESMURS : Je vais essayer de répondre à toutes les questions, mais si j'en oublie, n'hésitez pas à me le signaler. Je vais répondre à la première question sur le calendrier. La DCPA mène les audits de manière dissociée, c'est-à-dire par site. Un audit est lancé, puis une phase d'étude et une phase de travaux. Dans les délais prévisionnels, la fin des audits est prévue pour fin 2025. Tout cela pour vous montrer le temps qu'il faut. En effet, le processus demande beaucoup de temps : visiter toute une mairie, réaliser un rapport, etc. Ainsi, l'échéance est fin 2025. Dès qu'une mairie d'arrondissement recevra un rapport de ce type, nous organiserons une réunion avec elle pour qu'elle puisse travailler tout de suite sur le traitement des différentes remarques à lever.

J'ai omis de préciser que la DCPA a rappelé la nécessité de prendre en compte ce sujet de la ventilation pour toutes les opérations neuves de restructuration. Nous pourrions également le

leur rappeler. Certes les audits sont prévus, mais il y a aussi toutes les autres actions que nous pouvons mener avec vigilance en parallèle.

Concernant le budget, la DCPA a prévu 30 millions d'euros. Au vu des premières remarques et de l'ampleur de certains travaux, nous nous apercevons qu'il faudra passer des gaines un peu partout dans des bâtiments patrimoniaux. Nous devons également réaliser des arbitrages sur des dimensions de bureaux ou un passage de câbles. Ce travail nécessite une vision globale. La DCPA ne pourra pas financer tous les réaménagements nécessaires. La mairie concernée devra inévitablement assurer un accompagnement pour faciliter le passage des gaines. Si cela implique le réaménagement d'un ou deux bureaux, cela devra être prévu dans l'opération. Nous avons besoin de l'accompagnement des mairies sur ce projet.

Ensuite, sur l'efficacité de la ventilation et ce qu'apportent à ce niveau les hauteurs de plafond de certains bâtiments patrimoniaux. Sans rentrer dans le détail, à savoir si la ventilation est naturelle ou mécanique, nous nous intéressons à la volumétrie. Si la ventilation est naturelle, nous allons prendre en compte le nombre de mètres cubes. S'il s'agit d'une ventilation mécanique, nous allons avoir des soufflages et des extractions. Nous allons ensuite parler de balayage de l'air au sein du local. Cette étude-là n'a pas vocation à justifier l'efficacité local par local. À mon sens, cela mériterait une autre étude, qui prendrait quatre fois plus de temps. Ce genre d'étude se fait généralement à la conception des locaux, lors de laquelle nous assurons un balayage notamment. Un bureau de contrôle et des entreprises spécialistes opèrent ce type de vérifications.

Ainsi, cet audit ne permettra pas de savoir si nous arriverons à baisser la température dans les locaux, mais il nous assurera que nous disposons des bons débits de ventilation.

Je précise que l'auditeur va parfois au-delà du sujet. Vous verrez qu'il peut nous faire des remarques sur notre niveau de nettoyage de bouche d'aération, sur notre niveau d'installations, et aussi sur nos fonctionnements. Ces remarques ressortent aussi dans les plans d'action. Si nous nous apercevons qu'un système de ventilation pourrait être optimisé, cela apparaîtra dedans.

D'autre part, j'ai hésité à imprimer les 109 pages de rapport pour vous le montrer, mais je ne l'ai pas fait, finalement.

Au sujet de la liste des sites concernés, elle a été définie par tous les arrondissements lors du recensement de leurs équipements puis a été transmise à la DCPA. Nous avons convenu avec la DCPA que cette liste pourrait évoluer ou être complétée, en tenant compte du fait qu'ils doivent intervenir sur tous les bâtiments.

Enfin, sur la COVID, nous pourrions poser la question, à savoir s'il y a un appareil qui pourrait détecter que le virus passe par un filtre. Si nous en sommes à parler de filtres à hautes performances, nous ne sommes plus dans le registre du bâtiment administratif, mais du bâtiment hospitalier. Cela impliquerait des coûts de fonctionnement et d'investissement qui ne sont pas du tout adaptés à la norme de ce type d'installation. Une mairie d'arrondissement n'est pas un hôpital. Je ne pense pas que nous puissions atteindre ce niveau de technicité. Mais nous pourrions nous renseigner sur les capacités dont nous disposons. Voilà pour les réponses.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Y a-t-il des réactions sur les réponses qui vous ont été apportées ? M^{me} VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Vous parliez tout à l'heure de choix et de compromis. J'aimerais juste m'assurer que les moyens seront mis dans les budgets pour répondre à ces obligations réglementaires.

Je n'ai toujours pas compris ce qui a guidé les choix des sites. A-t-on tiré dans un chapeau au hasard ? Est-ce comme cela que cela a été fait ?

M. DESMURS : De fait, certains sites sont apparus prioritaires comme la MVAC du 20^{ème}. Nous savions qu'il y avait des problématiques sur ce site, nous l'avons ainsi mis en priorité. Ensuite sur les mairies d'arrondissement, je ne l'ai pas expliqué dans le détail, mais cela dépend beaucoup du taux d'occupation. L'audit prend en compte les problématiques d'occupation. Une mairie ayant différentes problématiques sur ses installations mettra en place une priorité sur son bâtiment. L'objectif étant d'avoir quelque chose d'exhaustif tout de suite.

M^{me} GIRARD : Je rappelle que tous les sites seront visités dans le cadre de ce plan exhaustif.

M. SANTELLI (UCP) : Est-ce envisageable d'utiliser les mêmes filtres qu'en milieu hospitalier au niveau de la Ville de Paris ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vais répondre. Le sujet n'est pas là. À mon avis, la question est plutôt de savoir comment cela se passe avec nos ventilations, plutôt que d'envisager une ventilation équivalente à celle du milieu hospitalier. Je propose que nous vous répondions ultérieurement sur ce point, si cela vous convient. M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Nous avons des ventilations amovibles pour notre part au 4 rue Lobau. Est-ce nécessaire de réaliser une maintenance sur ces filtres ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il s'agit plutôt d'une climatisation, c'est cela ?

M. CASSIUS (UNSA) : Oui, ce sont des climatisations sur branchement extérieur composé d'un appareil qui souffle.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Ces climatisations ne sont pas prises en compte dans le plan que nous venons d'évoquer.

Je vous propose une pause de dix minutes, si cela vous convient, avant d'attaquer le sujet DU.

Pause

5. Bilan d'activité 2021 du Service de médecine préventive (SMP)

Point reporté au 23 juin

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous allons redémarrer. Comme évoqué en introduction, le point 5 sera présenté lors de la séance de repli.

6. Prévention des risques : Bilan de prévention – Avis sur le Document Unique (DU)

M^{me} la PRÉSIDENTE :

Nous passons au point n°6 qui concerne la prévention des risques professionnels, avec tout d'abord la présentation du bilan de prévention, qui permet d'identifier les actions menées l'an passé sur les thématiques définies dans le programme de prévention 2021, programme qui a fait l'objet d'un projet de budget pour la première fois. Je remercie encore M^{me} CALMELS et son équipe qui a fait tout ce travail.

Cette année le bilan de prévention a été établi en même temps que le bilan des dépenses, ce qui permet d'appréhender la globalité du bilan.

Pour rappel, le programme de prévention 2022 a été voté lors du CHSCT de mars. Par la suite, le Document unique (DU) sera proposé au vote, dans ses 3 parties « métiers », « bâtiments » et « transverse ».

Pour cette présentation, je donne la parole à Mme SILENY pour nous présenter ces deux aspects de la prévention des risques.

M^{me} SILENY : Je vais vous présenter ce document de manière très courte, car il est encore plus dense que pour les années précédentes. Effectivement, nous avons tenu compte de vos observations et de votre souhait que nous nous rapprochions de la réglementation qui prévoit que le bilan et programme de prévention contiennent des données budgétaires. C'est dans ce sens que nous avons travaillé cette année. C'est pourquoi la présentation du bilan a été décalée par rapport à celle du programme, de manière que nous puissions collecter les informations nécessaires sur les dépenses.

Ce document fusionné reprend les axes qui avaient été définis lors du programme soumis pour avis en 2021. Nous avons essayé de vous apporter le plus de détails possible, toujours en nous appuyant sur l'analyse des données centrales et des données budgétaires fournies par le bureau du budget central, et aussi en nous appuyant sur les retours des mairies d'arrondissement pour les dépenses concernant leurs équipements de proximité.

Le point le plus important de ce bilan, parce que c'est aussi celui qui demande le plus de travail et regroupe le maximum de dépenses, est évidemment l'élaboration du Document Unique qui vous est soumis pour avis. Tous les ans, un travail est réalisé pour chacune des parties de ce DU avec des méthodologies différentes. Cependant, tout est fait pour qu'il soit révisé dans son intégralité. Ce n'est jamais une présentation partielle. Vous avez le détail du Document Unique en annexe. Vous trouvez également en annexe le détail des bilans établis par rapport au registre Santé Sécurité au Travail et aux signalements ESPRI. Je précise que vous ne trouverez pas le détail des droits de retrait ou droits d'alerte, car aucun n'a été exprimé sur l'année 2021.

Les dépenses pour la prévention des risques professionnels s'élèvent, en 2021, à environ 5.700.000 €, dont plus de 4.000.000 € de dépenses qualifiées comme obligatoires. Un effort particulier a été réalisé sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Cette thématique a toujours fait l'objet d'une attention prononcée malgré la fin du plan dédié qui a pris fin en 2020. La prévention de ces risques représente une dépense de 800.000 € au titre de l'année 2021.

M^{me} GIRARD : Je voulais vraiment remercier le BPRP pour tout le travail accompli sur ce sujet. Il ressortait dans les échanges de l'année dernière la volonté d'avoir toujours plus de visibilité et de détails, notamment sur les sommes dépensées dans ce domaine. Mme SILENY a réalisé un travail important de reclassement et pointage des différentes lignes pour vous présenter le bilan le plus complet possible. Un grand merci à elle.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avant d'ouvrir la parole, je me joins aux remerciements exprimés.

Je vous propose d'ouvrir le premier tour de parole. Qui souhaite apporter des remarques sur ce document ? M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Je partage l'appréciation évidemment. C'est un gros travail qui sera très utile et facilitera grandement le travail de cette instance. J'ai une remarque en page 197 sur la question des groupes de travail mixtes CT/CHSCT. Il est indiqué à la dernière phrase du paragraphe : « *À leur demande, le BPRP a réalisé une analyse, a priori, des risques sur la santé d'une augmentation du temps de travail pour chacun des cycles de travail envisagé dans le cadre de la réforme* ». Sauf erreur de notre part et à moins que nous ayons raté quelque chose : cette analyse a-t-elle été communiquée aux membres du CHSCT ? D'accord, Mme GIRARD confirme. Nous n'en avons pas le souvenir. Mes collègues diront si je me trompe. Très bien, nous rechercherons la trace de cette analyse des risques faite par le BPRP. Vous nous direz où nous pourrions la retrouver, je vous fais confiance là-dessus.

Ma deuxième question porte sur le réseau de prévention qui est évoqué à la même page. Ce n'est pas exactement sur le bilan, mais nous avons eu un échange à ce sujet au CHSCT de février. Il en était ressorti une question portant sur la possibilité de mandater le CHSCT, dans la logique de mutualisation des informations et expériences concernant la réalité des conditions de travail des agent·es. Comme nous avons le PV du mois de février, je regarde et la réponse de Mme CALMELS n'est pas explicite. Avez-vous pu y réfléchir ? La participation du CHSCT se ferait dans une optique d'observation et d'écoute, il ne s'agit pas de parasiter le travail du réseau de prévention. L'objectif pour nous serait d'avoir une connaissance plus concrète et plus fine des situations évoquées, ce qui nous permettrait d'améliorer le travail de notre instance.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci effectivement pour ce travail intense et dense. Nous disposons cette fois de nombreuses données chiffrées. Comme vous le rappeliez, nous les avons longtemps réclamées donc nous en sommes ravi·es. Vous l'avez observé, le budget lié des TMS a presque doublé entre le programme et la dépense effective. C'est très positif, cela veut dire que c'est un sujet dont nous nous soucions. J'aimerais apporter une nuance dans le fait qu'il y a un aspect physique ou technique que nous identifions plus facilement au niveau du BPRP ou de toute autre instance s'occupant de la santé des agent·es. C'est normal que nous y mettions les moyens. Lorsque nous parlons de conditions de travail, il existe également l'aspect organisationnel qui est moins palpable. Néanmoins, il engendre également des risques et des situations de santé très problématiques, à ne pas négliger. La solution résiderait dans la réalisation de formations ou d'observation du terrain, mais ce point est plus difficile à budgétiser. Cela ne concerne pas ce budget, mais nous pensons que les sous-effectifs chroniques dans les services amènent des situations de santé problématiques. Concernant l'organisation du travail ou de conditions de travail, des budgets pour renforcer les équipes devraient être demandés en Central par la DDCT, ou au moins octroyés par la Ville. Il serait bon de mettre les moyens pour obtenir un service public parisien à hauteur de ce que nous prônons en termes d'accueil des usagers et usagères. Il est important évidemment de nous préoccuper de la prévention physique en mettant les moyens sur les TMS. Cependant, vous pourrez équiper les services de bons sièges, de bonnes tables, de souris, d'écrans, à partir du moment où nous n'agissons pas sur le sous-effectif récurrent des services, comme nous l'avons vu sur le document d'incivilités, il en résultera des conditions de travail absolument pas optimales. Ne nous contentons pas de cet outil de façade que constitue la prévention. Il faut pour moi aller creuser un peu plus et se demander si les agent·es sont en capacité ou en mesure de travailler.

Petite remarque au sujet de la dépense sur « l'organisation du travail avec un représentant du personnel ». Il est écrit que nous vous avons coûté 2.730 €. Nous en sommes désolé-es, nous ne voulons pas empiéter sur le budget de la DDCT. Cela n'est pas notre objectif.

Vous parliez des visites de sites par le CHSCT, nous sommes à mi 2022 et nous n'avons toujours pas réalisé la visite des cabinets de l'Hôtel de Ville qui était prévue pour 2021. Allons-nous pouvoir la faire prochainement ? Depuis début janvier, il nous est répondu « bientôt, bientôt » et nous sommes au mois de juin. Si vous le souhaitez, nous la faisons après l'instance, ce n'est pas loin. Nous ne comprenons pas le problème puisque vous arrivez à nous faire venir pour un CHSCT.

D'autre part, il serait bon de s'attarder sur l'agenda social de la rentrée, notamment pour les commissions, pour nous donner de la visibilité sur le planning. Nous serons toutes et tous très pris-es à l'occasion des élections professionnelles, comme vous le savez. Ainsi, nous aimerions avoir des éléments sur ce qui nous attend et dans quelle mesure nous pourrions y répondre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : En page 210, vous parlez de l'augmentation des agressions, ce qui est fait également dans le rapport de la médecine du travail et du SAM. Vous citez une seule agression ayant donné lieu à un arrêt de travail. Je voulais être sûre qu'il s'agit bien d'un arrêt de travail et non pas d'un accident de travail. Étant donné ce dont elle ou il a été victime, il est important de vérifier que cet-te agent-e s'est vu proposer un accident de travail afin de lui éviter les jours de carences. Si c'est le cas, cet accident a-t-il bien été pris en compte dans les coûts liés aux problématiques de santé ?

Deuxième élément, sur la prévention des TMS, je vous rapporte une situation d'actualité que j'ai rencontrée et que j'ai signalée au BPRP. Il s'agit d'une collègue qui attend depuis trois mois une souris verticale dont elle a besoin. Il manque certainement des stocks. Comment peut-on s'organiser pour que les collègues dans le besoin n'attendent pas trop longtemps ? Ils et elles souffrent.

D'autre part, j'ai peut-être mal lu, mais il y aurait eu 215 personnes formées en 2021 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. J'imagine qu'il s'agit des collaborateurs et collaboratrices de cabinets. Nous aimerions en connaître le coût afin d'en tirer des enseignements pour le plan de prévention dont nous discuterons lors du CHSCT du mois d'octobre. Pourriez-vous nous communiquer les coûts des formations ayant été dispensées ?

Ensuite, concernant le bilan sur l'accompagnement des services, il semblerait que tout aille bien. Cependant, il me semble que la restructuration de la mairie de Paris Centre n'a pas fait que du bien. Cette mairie paraît particulièrement impactée par la dégradation des conditions de travail liée à de nombreux départs. Il serait intéressant de disposer d'un bilan de cette réforme. Vous parlez de prévention, mais cela n'a pas l'air d'avoir fonctionné pour les agent-es.

Vous évoquez aussi le BRSF avec la clarification de son activité par un audit. Il est prévu que vous nous en parliez prochainement.

Sur le bilan du réaménagement des accueils, la MVAC 15^{ème}, comme pour la MAVC du 20^{ème}, présente une vraie problématique puisque vous avez décidé d'y créer un multi-accueil. Ceci pose des problèmes pour les collègues. Si j'ai bien compris, ce réaménagement n'aurait pas eu lieu. Dans ce cas, où ce projet en est-il ?

À la mairie du 17^{ème}, vous proposez de réaménager les locaux sociaux en prenant en compte les genres. C'est très bien. À la suite de la visite de la mairie du 19^{ème}, nous avons constaté qu'il y avait un travail à engager aux sous-sols pour permettre une meilleure séparation entre femmes et hommes, pour nos collègues ALG. Est-ce que ce travail est envisagé ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avez-vous d'autres questions ? Non, je laisse la parole à Mme GIRARD ou à Mme SILENY.

M^{me} GIRARD : Je vais donner, tout d'abord, quelques éléments. À votre demande, nous avons travaillé l'année dernière sur la question des cycles de travail. Ce travail devait être présenté en CT et vous aviez émis le souhait qu'il soit également présenté en CHSCT en y ajoutant une analyse de leurs impacts sur la santé au travail. Ainsi, nous avons organisé un CHSCT en amont du CT qui avait voté sur les cycles de travail, en septembre 2021, il me semble. De mémoire, Mme CALMELS avait présenté un document sur ce sujet. Nous devrions pouvoir le retrouver dans le procès-verbal de ce CHSCT.

Je partage votre appréciation sur le fait que, dans les conditions de travail, il est nécessaire de prendre en compte l'environnement de travail et pas uniquement le côté matériel et équipement. Nous devons trouver des moyens pour lutter contre les vacances de postes en réfléchissant, en mairie d'arrondissement, sur l'attractivité des postes. Il y a également tout un travail à réaliser pour lutter contre l'absentéisme. Aussi, il est important d'être capable de donner du sens au travail, de créer des collectifs de travail bienveillants dans lesquels les gens puissent progresser, c'est à cela que servent les formations de management, d'accompagnement de nos encadrant-es notamment. Cela me semble essentiel pour favoriser le bien-être au travail. Je partage parfaitement cet avis.

J'ai en effet un peu perdu de vue l'agenda social, même si je ne suis pas seule.

Je m'engage à vous transmettre l'agenda social avant mi-juillet. Le BRSF en prend note. Sachant que les élections professionnelles auront lieu du 1^{er} au 8 décembre, nous vous donnerons de la visibilité entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre sur l'agenda social aussi bien des commissions que des instances.

De nouvelles instances en découleront, l'instance unique pour la DDCT avec 12 membres et 12 suppléants. Cela fait du monde, mais cela devrait tenir dans cette salle. Par la suite, nous établirons l'agenda social pour 2023. Dès lors, j'organiserai, si vous m'y autorisez, Mme la Présidente, des rencontres bilatérales – que nous pourrions faire ensemble – avec l'ensemble des organisations syndicales qui seront représentées dans la nouvelle instance de la DDTC, comme j'avais pu le faire lors de ma prise de poste en octobre 2020.

Dernier point avant de laisser Mme SILENY compléter. Nous devons effectivement fixer une visite des cabinets. Nous l'avons inscrit dans le programme de travail, cette visite est bien envisagée.

Je vous répondrai sur le coût de la formation ultérieurement, je ne l'ai pas en tête. J'imagine que cela apparaît dans notre bilan de formation présenté en CT. Je vous le confirme, cette première vague de formations concerne des collaborateurs·trices.

Mme SILENY, sur la mairie du 19^{ème} ?

M^{me} SILENY : Au sujet de la mairie du 19^{ème}, nous avons transmis quelques idées à la Direction Générale des services afin d'améliorer un peu la situation. En effet, le bâtiment et plus

particulièrement son sous-sol sont très contraints. M. HARIR ne me contredira pas. Lors des visites de CHSCT ou même dans le cadre de visite des locaux sociaux par la MISST, la séparation des genres avait été jugée suffisante. Le problème réside plutôt dans la zone de lavage des mains qui est commune. Nous leur avons proposé de petits aménagements. Nous ne sommes pas revenu·es vers elles et eux pour le moment. Nous allons nous en occuper.

M^{me} GIRARD : Vous savez qu'à l'Hôtel de Ville, tous les sanitaires destinés aux agent·es sont mixtes.

M^{me} ALBERT (SAS) : La problématique des violences sexistes et sexuelles à l'Hôtel de Ville n'est pas la même, et a priori vous avez entamé le travail. Ce cas traite aussi de l'accès aux douches.

M^{me} SILENY : Tout à fait.

Vous parliez des risques organisationnels qui n'étaient pas visibles dans le bilan de prévention. En effet, ceux-ci sont moins perceptibles que les risques physiques. Et les actions pour les prévenir sont aussi immatérielles et n'entraînent pas forcément de coût reporté dans les dépenses du budget de la DDCT. Le budget de formation est géré par la DRH, nous n'y avons pas accès. Nous avons seulement la capacité de vous indiquer le nombre de personnes qui ont répondu présentes dans les différents modules de formation relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Nous pourrions également vous l'indiquer pour les modules de management, cependant le tableau de bilan sur les formations serait beaucoup plus exhaustif. C'est pour cela que nous n'avons pas voulu apporter plus de détails.

Mme GIRARD vous a apporté une réponse concernant la visite de cabinets de l'Hôtel de Ville.

La visite CHSCT de la MVAC 10^{ème} est programmée d'ici la fin de ce mois. Vous avez dû recevoir la convocation.

Pour répondre à la question concernant l'arrêt de travail à la suite d'un incident ESPRI, je ne sais pas ce qui a été proposé. Une déclaration d'accident du travail est normalement systématiquement proposée. Tous et toutes les agent·es ne l'acceptent pas. Il faut rechercher dans la déclaration ce qui a été appliqué.

Sur la prévention des TMS, vous évoquiez une situation que vous nous avez signalée, qui est restée sans réponse. Nous avons vérifié, il s'agit d'une personne ayant besoin d'un aménagement de poste puisqu'elle est en situation de handicap. De ce fait, la prise en charge de son aménagement de poste incombe à la Mission Handicap. Le matériel qui est demandé dans ce cas n'est pas une souris verticale, mais un *rollermouse*, ce qui n'est pas le même dispositif. Ce n'est pas le même appareil et nous n'en avons pas en stock. En revanche, nous avons saisi le Bureau des correspondantes Handicap de la Direction afin d'accélérer la procédure. Les délais d'approvisionnement peuvent être assez longs. Si tout se passe bien, cela prend trois à six mois, mais cela peut aller au-delà notamment pour des questions budgétaires. Néanmoins, nous avons soutenu la demande.

En effet, les 215 personnes formées l'année dernière aux VSST sont essentiellement les personnels de cabinets.

Concernant l'accompagnement des services, nous prenons note de votre souhait de disposer d'un bilan sur la fusion des différentes mairies pour la création de la mairie de Paris Centre. Nous n'excluons pas le fait de recourir à un tiers extérieur pour réaliser ce type d'étude complexe, qui est probablement au-delà de la portée que le BPRP pourrait proposer.

Le réaménagement de l'accueil de la MVAC du 20^{ème} a eu lieu dans les six mois à la suite de la visite CHSCT. Les études étaient déjà en cours au moment de la visite du CHSCT. Les plans avaient d'ailleurs été présentés au CHSCT, puis validés avec le personnel de la MVAC. J'ai eu l'occasion de voir ces aménagements lors de l'installation d'un défibrillateur dans l'équipement et cela facilite les choses. Un des points positifs de ces aménagements réside dans le fait que les usager-es du PAD et du PIMMS ne pouvaient y accéder que sur rendez-vous, en période COVID. Cela a permis de désencombrer l'accueil et de réduire la pression des agent-es d'accueil, chacun-e gérant ses usager-es. Les entrées sont gérées par interphone désormais. Enfin normalement, mais ce sont les retours que nous avons reçus juste après l'aménagement.

L'aménagement multi-accueil n'a, je pense, pas encore eu lieu sur la MVAC du 15^{ème} mais il est envisagé.

Au sujet des locaux sociaux apportant des problématiques de genre, nous vous répondrons ultérieurement.

J'anticipe la question, mais nous avons également prévu de vous répondre sur la question des vêtements de travail.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci beaucoup pour cette proactivité. Ces réponses appellent-elles un second tour de commentaires ? M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Ma remarque s'adresse à Mme la Directrice. Vous dites que les toilettes de l'Hôtel de Ville sont mixtes, mais nous avons constaté que ce n'est pas le cas. Les locaux sont séparés et la signalétique est différente.

Nous avons remarqué dans le cadre de notre travail que la mairie de Paris Centre n'était pas très réactive dans nos échanges de mails. Des messages et des formulaires ont été envoyés à la Direction Générale, et la mairie de Paris Centre était celle qui mettait le plus de temps à nous répondre. De la même façon, dans le cadre de demandes d'équipement de matériel comme des téléphones mobiles ou de logiciels, c'est elle qui avait le plus de mal à nous répondre.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : En effet, c'est un peu dommage, deux commissions sur le nettoyage des vêtements ont été annulées. D'où l'importance d'avoir une visibilité dans l'agenda à partir de septembre. Concernant le nettoyage des vêtements des ALG, effectivement nous savons que cela n'est pas réalisé partout comme cela le devrait. Pourtant, vous vous y étiez engagée, Mme Girard. Entre ce que nous voulons et son application, il y a souvent un écart.

M^{me} GIRARD : Cela progresse.

M^{me} VALADIER (SAS) : Oui, cela progresse depuis un moment, mais nous en parlons depuis plus de deux ans.

Par ailleurs, je souhaitais revenir sur le réseau de prévention. Vous dites que vous avez proposé, de ce que j'en comprends, d'élargir les profils des « préventeurs ». C'est-à-dire de ne pas s'adresser toujours aux mêmes profils de métier. Dans ce but, il pourrait être intéressant d'établir une liste des personnes affectées aux relais de prévention en précisant leur catégorie socio-professionnelles. Nous aimerions nous assurer qu'il y a deux ou trois agent-es de catégorie C a minima. Permettez-moi d'en douter. Concrètement, si nous voulons disposer

d'un réseau de prévention le plus large possible, autant faire appel à la connaissance du terrain, c'est-à-dire d'un maximum de personnes dont c'est le métier. Je pense notamment aux adjoint·es administratifsives, aux ALG. Tout le monde peut y avoir sa place. Ce rôle n'est pas réservé qu'aux cadres techniques des mairies d'arrondissement.

J'ai une remarque concernant les registres SST et les fiches ESPRI. Nous avons bien noté une diminution des cas dans les registres SST ces dernières années, cependant cela s'explique de plusieurs manières. D'une part, par une méconnaissance de l'existence de ces registres. Compte tenu du turn-over important ces dernières années, il y a eu beaucoup de nouveaux et nouvelles arrivantes dans les mairies d'arrondissement et je ne suis pas certaine que cela soit la première information que nous leur indiquons. Ainsi, en plus des mails informatifs sur le sujet, qui n'aboutissent pas toujours, il faudrait réaliser un rappel et bien expliquer la procédure et la nature de ces registres. Nous essayons de le faire, mais nous ne sommes pas partout, d'ailleurs ce n'est pas tout à fait notre rôle.

D'autre part, par la confusion qui réside dans l'utilisation des registres SST et les registres ESPRI. Il est assez systématique que l'on propose aux agent·es relevant un problème d'ouvrir une fiche ESPRI, alors que ces fiches sont censées faire état uniquement des altercations ou interactions avec les usager·es. Cela veut dire que nous n'avons pas véritablement de vision sur ce qu'il se passe au sein des mairies. Dans les mairies d'arrondissement et peut-être aussi dans les MVAC, il y a un aspect tabou à compléter les registres SST, comme si nous allions nous « faire gronder » par le ou la cheffe de service ou par le directeur·trice. Il existe une sorte de peur d'être moins bien évalué ou de recevoir des reproches. Ne rigolez pas, je vous assure que c'est comme cela que cela se passe ; on en est encore là. Il va falloir démocratiser ce registre SST afin d'avoir plus de remontées sur la réalité des mairies d'arrondissement. Cela nécessite un travail permanent d'explication sur le rôle des registres SST et de dédramatisation.

En regardant le bilan, cela donne l'impression que tout va bien partout, alors que nous savons que ce n'est pas le cas compte tenu des remontées dont nous disposons en tant qu'organisation syndicale. Les problématiques SST sont larges et peuvent traiter aussi bien de l'hygiène des locaux, comme des souris qui se promènent dans les couloirs, que d'un management tyrannique.

M^{me} ALBERT (SAS) : Merci pour vos éléments de réponses.

Concernant la « démocratisation » de l'accident du travail, il est vrai que vous avez réalisé un travail important sur l'intranet d'information et de documentation à utiliser lorsque l'on est en situation de malaise au travail. Cependant, je n'ai pas vu le sujet spécifique des accidents de travail. C'est peut-être quelque chose à mettre en ligne aussi. Je ne vois pas trop pourquoi les collègues refuseraient de répertorier leur problème dans les accidents du travail. Nous n'avons peut-être pas assez explicité les avantages et les responsabilités de l'employeur.

Je partage aussi votre préconisation d'une intervention extérieure sur la mairie de Paris Centre. Le SAM est extrêmement sollicité, je ne sais pas s'il serait en mesure de le faire. Nous nous souvenons du travail important d'observation des collègues qu'il avait réalisé sur les MVAC, qui était tout à fait pertinent et utile. Nous pensons qu'il y a quelque chose à faire autour de cette mairie, nous verrons de quelle manière vous vous en saisissez.

J'ai bien entendu votre réponse concernant le matériel qui prend du temps à arriver. Nous nous demandons comment nous pouvons aider les collègues qui souffrent en attendant d'être équipés. Jusqu'à présent, nous leur préconisons de consulter de nouveau la médecine du

travail afin d'établir si un aménagement de poste serait possible en attendant. Dans ce cas, si la personne a la main complètement bloquée, elle ne peut plus travailler. Il faut prendre de vraies mesures. Que conseillez-vous dans ce type de situation ?

Vous n'avez pas vraiment répondu tout à l'heure – ou plutôt si, Mme GIRARD : vous avez proposé de nous tourner vers le BPRP, dans le cas où notre limite du supportable était atteinte en termes de chaleur. Cependant, le BPRP fait ce qu'il peut, mais il n'a pas tous les moyens. Par exemple, des personnes interpellent le BPRP en expliquant que leur matériel ne leur suffit pas. La seule solution qu'il pourra lui suggérer sera de se mettre en ASA. Mais a-t-il le droit de lui proposer cela ? Je ne pense pas. Cette question vous est directement posée en tant qu'employeur. Autorisez-vous cela ? Sinon, nous aurons recours au droit de retrait pour protéger les agent-es. Je serais d'avis que vous soyez force de proposition allant dans le bon sens pour les agent-es plutôt que d'utiliser un droit de retrait, même s'il a le mérite d'exister et donc d'être utilisé.

Dernier élément, vous faites état dans le bilan d'une typologie des agressions : discriminatoire, racisme, sexisme. Cela renvoie à l'importance de généraliser les formations sur la prévention des discriminations raciales, sexistes, homophobes. Dans la fonction publique, nous n'avons pas l'habitude d'entendre ces discriminations, cependant elles existent. Si nous voulons donner la possibilité aux collègues d'alerter, il faut que nous en parlions. Pour ce faire, nous préconisons l'augmentation de ces formations. Malheureusement, les agressions de type discriminatoire seront plus exposées à l'attention de l'employeur. Il vous faudra, je pense, intervenir davantage sur ce sujet.

M^{me} GIRARD : Je vais apporter quelques éléments, Mme SILENY complétera. Pour répondre à la question sur la mairie de Paris Centre. Je suis tout à fait favorable à ce que l'on réfléchisse en première instance de 2023, à la prévoir dans les programmes des visites du CHSCT. Ce n'est pas prévu pour cette année et nous n'allons pas revoir le programme de cette année. En revanche, si vous le souhaitez, nous l'intégrerons au programme de 2023. Cela fera deux ans après la fusion et donc l'installation. Des installations qui se sont mises en place progressivement en termes d'organisation et de travaux. C'est un bon exemple de mairie que nous pouvons inscrire dans le programme de visites 2023. Cela nous donnera l'occasion d'en rediscuter au niveau du CHSCT.

Sur les relais de prévention, nous vous communiquerons la liste.

Concernant les signalements, il y a tout un travail qui est initié par le Secrétariat général. Il s'attache à revoir ces circuits de signalement ESPRI. Il y a un premier travail de recueil qui est engagé auprès de l'ensemble des Directions, qui permettra d'étudier la manière dont ces signalements sont traités et ce qui est donné comme indications aux agent-es. Nous sommes une grosse structure donc cela prend du temps, mais nous pourrions en reparler dans quelques mois. L'objectif est de trouver comment nous pouvons faciliter le signalement, bien informer les agent-es et s'assurer qu'ils et elles connaissent la procédure. Je rappelle tout de même que nous disposons d'un SAM. D'ailleurs, ce sera aussi l'occasion de rappeler l'existence du registre SST.

Nous sommes devenus avec M. TCHÉKÉMIAN des spécialistes de la checklist. En effet, nous avons réalisé une checklist pour les bureaux de vote. Nous pourrions réaliser une checklist pour les nouveaux et nouvelles arrivantes, listant des informations clés, car nous savons que les documents exhaustifs ne sont pas lus.

D'autre part, je pense que nous apportons une grande importance aux aménagements de poste. Nous disposons tout de même d'une Mission handicap, composée de deux personnes, au sein de la DDCT. Ce genre de structure n'existe pas dans toutes les Directions, et elle s'attache à réaliser des préconisations. Nous ne l'avons pas abordé au bilan, mais nous le verrons lors d'une prochaine séance : le SMP doit être saisi par l'agent·e si l'aménagement ne lui convient pas. C'est le rôle du Service de médecine préventive. Nous verrons avec lui lors de la présentation de son bilan s'il y a des points à améliorer.

M. CASSIUS, votre remarque sur les toilettes mixtes. Je pense que les toilettes pour le public sont toutes mixtes. Je peux vous dire aussi que les toilettes, destinées aux agent·es, du 4^{ème} étage où je travaille, sont mixtes. Il y en a trois et elles sont toutes mixtes, le lavabo aussi. Je faisais référence à celles-ci, je n'utilise pas toutes les toilettes de l'Hôtel de Ville. Celles d'ici sont mixtes et ouvertes au public en effet. Ce n'est peut-être pas le cas à tous les étages, je n'en sais pas plus.

M^{me} SILENY : Je reviens très rapidement sur la question des signalements ESPRI et de sa « concurrence » avec les registres SST. Chaque signalement ESPRI parvient au BPRP puisqu'il a un rôle de valideur et demande éventuellement des informations complémentaires. Nous avons demandé au service de remplir systématiquement le registre SST pour chaque signalement ESPRI. Qu'il le fasse ou non, l'instruction est donnée. En plus des informations que nous mettons en ligne, nous avons sensibilisé nos relais de prévention à l'utilisation de ces registres. Ensuite, chacun·e doit s'emparer des outils mis à sa disposition.

M^{me} VALADIER (SAS) : J'aimerais juste rebondir à ce que vous disiez. Nous avons effectivement entendu que les agent·es doivent désormais remplir le registre SST pour chaque fiche ESPRI ouverte. Le message est bien passé. Le problème réside dans le fait que tout part des fiches ESPRI, ainsi la confusion demeure pour l'utilisation du registre SST hors ESPRI.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous le notons.

Concernant la discrimination, et pas uniquement celle vis-à-vis des femmes, je vous rejoins tout à fait. Nous devons encore avancer dans la lutte contre les discriminations. D'ailleurs, nous avons travaillé sur ce sujet, d'un point de vue plus politique avec mon collègue Jean-Luc ROMERO-MICHEL, dans le cadre de la Mission Promesse Républicaine qui nous a été confiée. Nous avons réalisé des propositions notamment pour lutter contre les discriminations liées à la couleur de peau au sein de l'administration et promouvoir l'évolution professionnelle des femmes, appuyée par la Maire de Paris. Nous nous sommes retrouvé·es avec une majorité de femmes sur des postes de direction, ce qui nous avait d'ailleurs valu une amende qui a ensuite été annulée. De la même façon, nous pourrions promouvoir plus de représentativité des agent·es de la Ville de Paris à tous les échelons. C'est-à-dire apporter plus de représentativité à l'image de la ville mosaïque qu'est la Ville de Paris et que nous apprécions beaucoup.

Nous pouvons passer au vote sur le Document Unique. Je donne la parole à Mme GUYENNE-CORDON.

Vote sur l'adoption du Document Unique (DU)

VOTE	Ne prend pas part au vote	Pour	Contre	Abstention
(SAS)				2
UNSA		1		
UCP		1		
SUPAP FSU				1
CFTC				1
Nombre de voix		2		4

M^{me} GUYENNE-CORDON : L'avis du CHSCT est exprimé comme suit : 2 votes *pour* et 4 abstentions.

7. Territorialisation des politiques municipales parisiennes (TPMP) : les évaluations des responsables de services territorialisés

M^{me} la PRÉSIDENTE : Le point n°7 concerne un nouveau point d'étape sur la territorialisation des politiques municipales parisiennes (TPMP) ; il s'agit de préciser les modalités d'évaluation des responsables de services déconcentrés, en particulier les responsables des équipes de développement local (EDL), comme vous l'avez souhaité.

Je donne la parole à M. TCHÉKÉMIAN pour cette présentation.

M. TCHÉKÉMIAN : Nous en avons déjà parlé ensemble. Je rappelle un peu le cadre du travail que nous allons conduire. Merci à M. ARVIS, adjoint au chef du Service de la politique de la Ville d'être présent. Il pourra, peut-être, apporter des précisions sur les questions des équipes de développement local.

Un des points clé de la territorialisation des politiques municipales parisiennes résidait dans l'autorité fonctionnelle qui se décline par la feuille de route. La feuille de route est un document coconstruit par les mairies d'arrondissement et par les services déconcentrés existants, ou avec les référent·es territoriaux·ales lorsqu'il n'y a pas de service déconcentré. Il permettait de lister les objectifs. Nous avons prévu, chaque année, un point d'évaluation des objectifs de cette feuille de route, et c'est en ce moment que cela se déroule.

Évidemment la DDCT, en tant que Direction, est concernée par cette obligation. Les équipes de développement local ont une habitude de travail, presque ancestrale, avec les mairies d'arrondissement et s'inscrivent dans ce dispositif. Elles ont contribué, pour la partie les concernant, aux feuilles de route des arrondissements concernés par la Politique de la Ville. Aujourd'hui, nous sommes dans une phase où nous pouvons dresser un premier bilan. Nous sommes tout à fait conscient·es que nous ne sommes pas encore sur l'année 1, mais plutôt 0, certain·es diront même moins 1, puisque nous avons construit les feuilles de route au

printemps et qu'elles ne sont pas toutes terminées. Évidemment, les évaluer en juin paraît un peu prématuré, cependant c'est l'occasion de se poser de nouveau quelques questions : les objectifs dessinés sont-ils les bons ? Pouvons-nous mieux préparer l'année suivante, soit 2023 ? Voici un peu le contexte.

En termes d'organisation concrète, c'est à la mairie d'arrondissement qu'incombe l'organisation de ces réunions. Elles se déroulent en présence du maire ou de son ou sa représentante, mais aussi en présence du DGS. Au niveau des services déconcentrés, c'est évidemment le ou la responsable de l'EDL qui doit être présent-e. Il ou elle sera accompagné-e de la représentation centrale, en l'occurrence le Service de la Politique de la Ville (SPV) qui assure l'encadrement, dans le but de mener la discussion de la manière la plus large possible.

Ces réunions feront l'objet d'un compte-rendu sur la base d'un document que nous vous avons présenté lors du COSUI, qui réunit l'ensemble des organisations syndicales. C'est un document type qui permet de lister les objectifs. Le ou la directrice générale des services aura la charge de le rédiger. Le compte-rendu de cet entretien sera adressé aux services centraux pour qu'il soit intégré dans l'évaluation hiérarchique. Les éléments ressortant de cette réunion alimenteront l'évaluation qui aura lieu ensuite. J'espère avoir été clair sur ce dispositif.

Certains arrondissements ont commencé et pour l'instant nous n'avons pas eu de retours négatifs, au contraire : les réunions se sont déroulées dans une ambiance sereine et constructive. Ce sont les échos que nous avons jusqu'à présent.

M^{me} GIRARD : J'ajoute que j'avais écrit aux directeurs-trices des différentes Directions pour leur expliquer le déroulé. Je leur avais précisé également que nous participerions, comme nous l'avions déjà fait avec M. TCHÉKÉMIAN et Aude PEPIN, aux réunions de chef-fes de services déconcentrés organisés par les différentes Directions, c'est-à-dire, lorsque la DPE réunit tous et toutes ses chef-fes de division, les chef-fes de STV à la DVD et chez nous les chef-fes de projets des EDL. Au passage, je remercie M. ARVIS de sa présence.

Au-delà des réunions que nous faisons côté DGS, ce dispositif nous permettra d'avoir des retours sur la feuille de route et de pouvoir échanger avec les chef-fes de services déconcentrés sur la manière dont cet exercice a été ressenti. Nous aurons ainsi un retour d'expérience des deux côtés de l'autorité fonctionnelle et de celles et ceux qui dépendent de celle-ci. Nous apprendrons en marchant et apporterons le cas échéant des adaptations pour l'année suivante.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Cette présentation appelle-t-elle des remarques ? Mme ALBERT.

M^{me} ALBERT (SAS) : Nous avons enfin deux réponses claires à nos interrogations. Les collègues ont donc un objectif supplémentaire de mise en œuvre de cette feuille de route. Cet objectif rentre dans la fiche d'évaluation des chef-fes de projet et des agent-es de développement local. C'est très important, cela apporte un objectif en plus.

Après, avons-nous les moyens de bien effectuer ce travail supplémentaire ? C'est une autre question.

Nous voulions savoir si cela concernait aussi les maisons de la vie associative et citoyenne (MVAC) ? En effet, il n'y a pas que nos équipements. Si c'est le cas, qui sera évalué avec cette feuille de route ? Nous venons d'apprendre d'ailleurs qu'un poste est ouvert à la MVAC du 18^{ème}. J'ai l'impression que les responsables des MVAC sont recruté-es en catégorie C, c'est cela ? C'est intéressant d'observer que de plus en plus de postes qualifiés de B deviennent

qualifiés de C. La tendance est ainsi de donner plus de travail aux personnes à un salaire moindre. Nous nous interrogeons sur ce changement, sachant que cela fait plusieurs années que nous vous demandons un vrai travail sur les fiches de poste. Notre constat étant que les C font plus qu'avant, les B font plus qu'avant, les A font plus qu'avant. L'idée est de tirer tout le monde par le haut et non pas par le bas, comme vous êtes en train de le faire.

Pour revenir au sujet, l'agent-e de catégorie C, responsable de la MVAC, sera-t-il ou elle également évalué-e sur la feuille de route ? Ou bien, cette évaluation supplémentaire ne concernera-t-elle que les directeurs et directrices de la vie associative ?

J'ai la même question sur les CCQ. Sont-ils et elles concerné-es par cet ajout ?

En tant que CHSCT, notre préoccupation est de savoir si les agent-es ont les moyens de remplir ce nouvel objectif sans que cela soit une source d'inquiétude et de travail supplémentaire. Nous vous demandons d'y veiller, car cela peut être aussi une source de pression supplémentaire. Vous le savez bien, les maires d'arrondissement sont de plus en plus présent-es dans le travail technique des agent-es. Cela nous interroge. Les élu-es sont évidemment celles et ceux pour qui nous travaillons, cependant ils et elles ne sont pas censé-es connaître mieux notre travail. Nous avons quelques inquiétudes à ce sujet et préférons en parler maintenant pour que vous l'intégriez dans vos procédures.

Vous dites que vous allez attendre de voir comment cela se passe entre responsables. Cependant, nous savons que les agent-es sont demandeurs-euses de temps d'échanges entre arrondissements, à savoir : comment les choses se mettent-elles en œuvre ? Où cela fonctionne et où cela ne fonctionne pas ? Quels types de régulations sont mises en place ? Cela pour éviter des risques psycho-sociaux (RPS) dans le cadre de cette territorialisation.

Le temps d'évaluation peut être une source de RPS, c'est pourquoi nous voulions vous le soumettre en CHSCT.

Nous faisons tout notre possible, côté Politique de la Ville, côté services sociaux, mais pour avoir vécu, il y a peu, une rencontre sur les feuilles de route entre les services sociaux du 20^{ème} arrondissement, toujours en sous-effectif à 11 personnes, les difficultés étaient là. Nous avons beau effectuer notre travail du mieux possible, si nous ne disposons pas des moyens, les usager-es iront toujours aussi mal. Les usager-es se dirigeront vers le monde associatif qui ne pourra pas forcément répondre. Ce qui nous intéresse, c'est de pouvoir répondre aux demandes des usager-es, non pas le beau papier que l'élu-e pourra présenter pour montrer que tout le monde travaille bien. Même si nous travaillons bien, mais que nous ne disposons pas des moyens suffisants, cela ne changera pas la vie des usager-es les plus précaires.

M^{me} GIRARD : Je vais répondre et je laisserai la parole ensuite à M. TCHÉKÉMIAN et M. ARVIS.

L'exercice des feuilles de route, notamment entre services déconcentrés et mairies d'arrondissement, a pour but de se fixer des objectifs et des fiches actions. Cela permet de moins travailler en silo, sans pour autant dire que les chef-fes de projet EDL travaillaient en silo. Par exemple, il est bon que les services des sports et de la culture par exemple puissent collaborer. C'est bien ce travail en commun qui doit apporter un plus.

Je le rappelle, l'objectif de la territorialisation et du Pacte parisien de la proximité est d'amener une amélioration du service pour les usager-es. L'objectif est bien celui-ci. C'est notamment en « dé-silotant », en travaillant de manière croisée avec les différents services déconcentrés

et en considérant les priorités pour l'arrondissement, que nous devons déterminer des feuilles de route en prenant en compte :

- Les moyens financiers et humains dont disposent les services ;
- Les moyens permettant d'apporter un service de meilleure qualité.

Nous en tirerons des conclusions au fur et à mesure. Bien évidemment, lors des entretiens d'évaluation de la mise en œuvre de la feuille de route, nous tiendrons compte des aléas humains. Cette année, nous aurons des entretiens sur la construction de cette feuille de route. Imaginons que nous avons élaboré une feuille de route et que trois personnes soient parties entre temps, nous en tiendrons assurément compte. Je ne pense pas que cela fasse des objectifs supplémentaires dans les évaluations des chef·fes de projet puisque j'imagine que les principales actions étaient déjà prévues dans leurs objectifs au niveau de leur arrondissement, mais M. ARVIS pourra confirmer.

M. TCHÉKÉMIAN : Je vais compléter sur les MVAC et les CCQ. Comme vous l'avez noté, ces cas sont différents puisqu'il y a eu un rattachement hiérarchique direct au DGS. Il s'agit donc de la chaîne hiérarchique classique, le ou la responsable de MVAC est évalué·e par son DDVAC et l'agent·e de MVAC est évalué·e par le ou la responsable de MVAC. La chaîne hiérarchique ne change pas. Ce qui change tout simplement, c'est que désormais le ou la DDVAC sera évalué·e par le ou la DGS de l'arrondissement, dans le cadre d'une évaluation hiérarchique tout à fait classique. Nous ne sommes pas ici dans le champ de l'autorité fonctionnelle, mais dans celui de l'autorité hiérarchique que nous connaissons tous. De même pour les CCQ, rien n'a changé puisqu'ils et elles étaient déjà rattaché·es aux DGS.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Avez-vous des remarques ?

M^{me} ALBERT (SAS) : Vous n'avez pas répondu aux mesures de prévention sur les risques que je vous ai exposées. J'ai bien compris qu'il n'y a pas de changement pour les MVAC et CCQ. Cependant, pour elles et eux aussi la feuille de route sera-t-elle un objectif supplémentaire dans le cadre de leur notation ?

M. TCHÉKÉMIAN : Certains arrondissements ont souhaité traiter ces évaluations dans le cadre de la feuille de route et d'autres non. Je rappelle que nous sommes ici dans un rapport hiérarchique classique. Le ou la DGS va donner ses objectifs aux DDVAC qui les reportera ensuite dans le cadre de l'évaluation du N-1 et ainsi de suite. Nous avons pu constater que les DGS, et c'est plutôt bon signe, se sont pleinement saisi·es de ce champ de la vie associative et citoyenne. Il y a donc un travail en lien avec les DDVAC qui est intégré au sein des collectifs des directions générales. J'imagine que c'est dans ce cadre que les objectifs se décident. La feuille de route fait office de lien entre la mairie d'arrondissement et les services déconcentrés, c'est-à-dire sans lien hiérarchique. Pour la DDCT par exemple, ce sont les EDL principalement.

M^{me} GIRARD : Je souhaitais réagir à votre remarque concernant les entretiens d'évaluation qui seraient des sources de RPS. Il faut savoir que nous organisons deux CODIR, un avec les services centraux et un avec les DGS, puis nous ferons un séminaire avec les DGAS. Dans ce cadre, j'ai souligné aux encadrant·es l'importance de l'entretien d'évaluation. Il représente un temps d'échange et de partage. C'est également l'occasion de se questionner sur la suite, d'aborder la question des formations. Nous avons d'ailleurs demandé qu'une attention particulière soit portée sur la formation. Nous aurons l'occasion d'y revenir. D'autre part, dans

un entretien d'évaluation, la personne n'apprend rien. Les compliments ou les reproches sur la manière de travailler auront été formulés tout au long de l'année. Les entretiens d'évaluation sont l'occasion d'en discuter, mais normalement la personne n'y découvre rien. Ils ne doivent donc pas être source de RPS.

J'ai essayé de mettre l'accent dans toute ma communication auprès des encadrant-es sur l'importance de ce moment, aussi bien pour elles et eux que pour les agent-es, afin d'en faire un temps constructif d'échanges.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous en sommes au troisième tour d'échange, Mme VALADIER, rapidement.

M^{me} VALADIER (SAS) : Tout est dans le « normalement » Madame la Directrice.

Vous n'avez pas répondu à la question sur les responsables des MVAC recrutés en catégorie C comme pour la MVAC du 18^{ème}. Cela nous pose tout de même un gros problème. Pourquoi passe-t-on d'une catégorie B à C ? Est-ce une pratique qui va se généraliser ?

M. TCHÉKÉMIAN : Si vous voulez parler de la fiche de poste, car il y a des B et des C dans les MVAC. Vous voulez parler des responsables des MVAC, c'est bien cela. La fiche a été ouverte en lien avec la mairie d'arrondissement, j'imagine. Normalement, c'est ouvert en B.

M^{me} GIRARD : c'est du B, il n'y a pas de changement dans la structure des MVAC.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous nous renseignons et reviendrons vers vous à ce sujet.

Pour conclure sur ce point, j'ai bien entendu le point de vigilance sur cette nouvelle organisation en lien avec la territorialisation et je vous en remercie. Je vous propose de suivre cela, en effet. M. TCHÉKÉMIAN parlait d'année 0 et de traiter les retours d'expérience. Il faudra être très vigilant-es et refaire un point si nécessaire.

8. État des lieux RH des Services des Titres

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de passer au point 8 qui concerne un état des lieux RH des Services des Titres, point dont vous avez demandé l'inscription à l'ordre du jour.

Je donne la parole à M. GILLET.

M. GILLET : Vous avez souhaité que soit présenté un état des lieux sur le Bureau des Titres d'Identité. Nous avons essayé de reprendre la même structure que celle utilisée pour les MVAC ou les BO. Tout d'abord, pour les effectifs budgétaires et réels, nous atteignons 181 effectifs budgétaires pour 172 agent-es présent-es. Nous observons 90 % d'agent-es de catégorie C.

Concernant les vacances de poste, nous sommes à 5 %. C'est une vacance que nous considérons comme frictionnelle, qui est un peu inférieure à celle des autres services de la DDCT et très en deçà de celle de la Ville de Paris.

Toujours sur les effectifs, nous notons un volant de remplacement : 1 agent-e de catégorie B et 15 agent-es. À compter du 1^{er} mai, nous avons 65 agent-es en renfort suite au contexte un peu particulier que vous connaissez.

Ensuite, vous aviez souhaité un point sur la consommation des heures supplémentaires. Nous avons réalisé un point par mairie. Le chiffre de la mairie du 14^{ème} atteignant 149 heures nous a interpellé. Nous avons échangé à ce sujet lors du pré-CHSCT. Ces 149 heures sont largement

au-dessus du plafond, mais nous nous sommes rendu compte que ce chiffre incluait une régulation sur les cinq mois précédents. Ceci explique que ce chiffre soit aussi élevé.

Nous avons également fait un point sur le taux d'absence. Nous nous apercevons que celui-ci varie énormément entre les différents services. Nous vous avons fourni également quelques explications dans la note.

Avez-vous des questions particulières sur ces éléments ?

M^{me} CORONEL : Je vais compléter sur la mairie du 14^{ème}. Le taux élevé s'explique aussi par le fait qu'elle réalise une permanence Titres tous les samedis comme le service du Louvre. Alors que les autres mairies opèrent des permanences de manière très ponctuelle.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Quelqu'un souhaite-t-il s'exprimer sur cette présentation ? M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Merci pour ces éléments d'information qui vont nous permettre d'être attentifs à l'évolution de la situation de ces agent-es et les conséquences de ce choix.

Le fait d'être en suractivité pour un service public peut se retrouver dans différentes configurations. Dans ce cas, c'est lié à une situation particulière de crise ; cependant le choix des Ressources humaines de libéraliser l'usage des heures supplémentaires est discutable. Nous mesurerons les conséquences de santé et de conditions de travail des agent-es sur les prochains mois. Nous serons évidemment attentives aux remontées des agent-es. Ce qui ressort tout de même est que le collectif d'agent-es concerné-es comprend 30 % d'agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit un taux extrêmement important. Cela peut regrouper des situations différentes, cependant nous en déduisons qu'il existe tout de même des situations de fragilité. Cela renforce la nécessité d'une vigilance accrue.

Nous avons les premiers chiffres qui sont assez parlants. Il faudra bien observer les chiffres de juin et juillet qui correspondront aux heures effectuées en mai et juin, si j'ai bien compris la construction du tableau représentatif de la libéralisation des heures supplémentaires. Dans un contexte de crise et de perte de pouvoir d'achat pour beaucoup d'agent-es, notamment de catégorie C, le recours aux heures supplémentaires est un choix contraint pour arriver à maintenir leur niveau de vie. Les conséquences se mesureront sur la durée. Ce que nous gagnons à court terme, nous pouvons le perdre à long terme.

Mme GIRARD parlait tout à l'heure de l'attractivité des emplois. Nous pouvons résoudre un problème à court terme et perdre en attractivité. Nous vous remercions de nous avoir fourni ces premiers éléments d'information et nous serons attentives aux évolutions et aux conséquences de ce choix sur nos collègues.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Nous avons l'explication sur le fort taux d'heures supplémentaires de la mairie du 14^{ème}. Nous avons tout de même un-e agent-e atteignant 38h50 au mois de mai, qui est à la limite du plafond. Nous sommes déjà sur des niveaux très élevés d'heures supplémentaires.

Comme l'a très bien dit M. CALARET, nous nous questionnons sur cette recherche permanente de gagner plus d'argent. C'est une réalité. Les agent-es de catégorie C n'ont pas de gros salaires, plutôt l'inverse. C'est donc le moyen de mettre du beurre dans les épinards. En revanche, nous savons que cela amène des conséquences sur les conditions de travail de manière générale.

Nous avons eu des remontées des services du BTI en termes d'incivilités. Ces heures supplémentaires concernent souvent les services les plus sollicités et pas toujours de manière bienveillante. Ainsi, accentuer les heures supplémentaires à de tels niveaux sur ce type de services détériore les conditions de travail. Les agent-es acceptent certainement pour des raisons financières, mais se mettront automatiquement sous une pression plus importante. C'est un problème.

Vous dites que le BTI et la mairie du 14^{ème} sont ouverts tous les samedis matin. Les agent-es concerné-es par cette permanence sont bien elles et eux-mêmes sur ces services en semaine. Sommes-nous d'accord ? Dans les services ouverts le samedi matin, que ce soit le BTI, la MA 14 ou le quai de Gesvres, ce ne sont pas forcément les agent-es de ce service qui peuvent y accéder. Sur ce point, parlez-vous bien uniquement des agent-es du 14^{ème} ?

M^{me} CORONEL : Dans le 14^{ème}, il y a effectivement plusieurs agent-es qui sont très souvent présent-es le samedi.

M^{me} VALADIER (SAS) : J'aimerais souligner le fait que sur ces deux sites, quai de Gesvres ou MA 14, ce ne sont pas forcément des agent-es du service qui y sont, même si effectivement il y en a beaucoup.

Ensuite, nous vous rappelons la problématique liée au choix de proposer aux usager-es des créneaux supplémentaires pour l'obtention de ces CNI et passeports en période pré estivale. La Ville comble un manque au niveau de toute la banlieue. Il faudrait regarder de très près les chiffres, mais il me semble que les demandes des personnes venant d'autres villes représentent plus de 50 % sur certains services. Si, je vous l'assure. Dans certains endroits, la représentation est même plus importante. Ces services ne concernent donc pas que les Parisiens et Parisiennes. Cela sous-entend que nous proposons ou que nous imposons aux agent-es de la mairie de Paris de compenser cette problématique qui est beaucoup plus importante au niveau national. Nous nous doutons que la population du sud de la France ne viendra pas faire leur CNI ou passeport à Paris, en revanche nous constatons que c'est le cas pour les personnes de la banlieue parisienne. Nous savons aussi qu'une pression est mise sur les agent-es pour l'obtention de ces passeports et CNI. Il y a un tel manque de créneaux que dès qu'ils arrivent à obtenir un créneau, les gens viennent pour toute la famille, en général quatre personnes. Ils sont d'ailleurs souvent très exigeants et à la limite du désagréable. Nous en avons déjà parlé, mais certain-es viennent aussi de la part du maire ou de la maire et demandent à être prioritaires. Il y a des rendez-vous spécifiques auprès des maires qui permettent ces pratiques. Tous nos collègues de ces services ont à cœur de répondre au besoin des usager-es et ils et elles accueillent souvent beaucoup plus de gens que ce que les créneaux prévoient. Je peux vous l'assurer. Ils et elles sont déjà en tension permanente tout au long de l'année, pas seulement sur cette période.

Ainsi, leur proposer cette période durant l'été qui, nous venons de l'apprendre, est amenée à perdurer, me paraît difficile. Jusqu'à quand ? Allons-nous être capables de nous rendre compte qu'il existe un vrai besoin ? Dans ce cas, nous pourrions faire en sorte d'augmenter les effectifs et réfléchir à un aménagement de ces BTI pour optimiser l'accueil des usager-es de façon pérenne, sans mettre les agent-es dans des situations de travail problématiques. Ou bien, nous fixons une limite sans y revenir tous les ans.

M^{me} ALBERT (SAS) : D'ailleurs dans le document CHSCT, il ressort des demandes d'améliorations des conditions de travail lors des visites de la médecine du travail. C'est pour cela que nous souhaitons des réponses concrètes pour nos collègues.

M. CASSIUS (UNSA) : En analysant les chiffres, certes le 14^{ème} fait beaucoup d'heures, notamment les centres 2 et 4, mais je m'aperçois aussi que le 9^{ème} a réalisé 103 heures supplémentaires avec seulement 3 agent-es, par exemple pour le mois d'avril. Ce qui fait une moyenne par agent-e assez élevé si nous le comparons au BTI Central qui est en moyenne à 10 heures par agent-e. Je me fais du souci sur la santé et la fatigue généralisée de ces agent-es.

M^{me} GIRARD : Je rappelle la règle des heures supplémentaires. Elles sont plafonnées à 25 heures par mois et par personne. Exceptionnellement, elles ont été augmentées par délibération à 40 heures par mois. Nous constatons tout de même qu'en moyenne, et heureusement, nous en sommes loin.

Je souhaite revenir sur 3 points. Premièrement, nous allons travailler sur la vacance des postes. Je rappelle qu'il y a un recrutement sans concours d'adjoint-e administratif-ive qui arrive, dans l'idée de combler les vacances de poste au BTI.

Deuxièmement, oui, nous étudions la question et allons demander de nouveaux postes pérennes au BP 2023, en tout cas un petit peu, pour couvrir les nouveaux dispositifs de recueil de demandes de titres.

Troisièmement, concernant la qualité du service offert aux usager-es, sujet sur lequel vous revenez souvent, des reports de demandes ont été réalisés. Donc, oui, nous avons adapté le service public pour offrir un service de meilleure qualité, en priorité aux parisiennes. Cependant, je rappelle qu'il s'agit d'un service déterritorialisé. Nous offrons ce service public à tous et toutes. Les chiffres sont variables, mais je laisserai Suzanne CORONEL revenir dessus. Nous avons mis en place également un formulaire d'urgence dont elle dira quelques mots.

Enfin, vous nous reprochez d'imposer des heures supplémentaires, mais ce n'est pas le cas. Nous le proposons aux agent-es sur la base du volontariat. Je suis allée visiter trois ou quatre services de titres d'identité le samedi matin, nous nous assurons que cela se passe bien. Ensuite, que ce volontariat soit motivé par des rémunérations peu élevées, je ne dis pas le contraire. Cependant, nous ne pouvons pas dire que nous « imposons » des heures supplémentaires aux agent-es.

M^{me} CORONEL : En effet, s'agissant d'une démarche déterritorialisée, nous avons toujours accueilli du public non parisien. En temps normal, ce public représente 10 % des demandes. Nous avons constaté, au plus fort des demandes, un pic atteignant 25 % et désormais nous sommes à 20 %. Ces demandes ne représentent pas 50 % dans les services. Il est possible que ponctuellement sur une journée, cela soit monté à 50 %, en revanche si vous regardez les chiffres par mois, ce n'est pas le cas. Ces statistiques sont suivies toutes les semaines, nous confirmons ces chiffres.

D'autre part, nous avons constaté une très forte activité au mois de mars, mais depuis début avril elle diminue. L'activité est toujours très forte, mais moins forte qu'au mois de mars. Nous pensons que l'activité sera soutenue jusqu'à la mi-juillet, ce qui est le cas chaque année à l'approche des vacances. Les mesures exceptionnelles en découlant devraient par la suite s'alléger.

Le formulaire d'urgence est disponible via le site internet *paris.fr*, pour toute personne qui signale une situation d'urgence afin d'être prioritaire dans l'obtention d'un rendez-vous. Il n'accélère pas les délais de remise de titres, mais il permet d'avoir un rendez-vous plus vite. Plusieurs motifs sont valables : un déplacement professionnel à l'étranger, des démarches à réaliser auprès d'un notaire, ouvrir un compte bancaire, passer un permis de conduire et tout ce qui touche la scolarité. Nous avons le cas de jeunes qui doivent partir à l'étranger pour leurs études par exemple.

Cette démarche est ouverte depuis plus d'un mois et fonctionne très bien. Nous réceptionnons entre 40 et 50 demandes quotidiennes. Sur ces demandes, un peu plus de 50 % sont réellement des demandes urgentes. Pour celles-ci, les rendez-vous sont donnés sous 48 heures. Elles sont ouvertes à tout le monde, il n'y a pas de privilégiés. Il suffit juste de présenter les justificatifs correspondants.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Êtes-vous d'accord pour conclure ce point de l'ordre du jour ? Ou, avez-vous d'autres sujets importants à aborder ? Mme VALADIER, très rapidement.

M^{me} VALADIER (SAS) : J'aimerais juste revenir sur ce que vous disiez Mme GIRARD sur le recrutement sans concours. Est-il lié à la DDCT ?

M^{me} GIRARD : Non, non pas du tout.

M^{me} VALADIER (SAS) : Concernant le recrutement sans concours pour les adjoint-es administratifs-ives, nous n'avons pas la certitude que les gens vont candidater sur les postes proposés. D'autant plus que nous avons abordé l'attractivité. Nous devons traiter ce sujet lors d'une commission sur la territorialisation qui a été annulée. Ce sujet est très important notamment au sein des mairies d'arrondissement. Vous le savez, les gens partent, mais il n'y en a jamais autant qui reviennent. Nous avons un vrai problème de recrutement. À l'occasion de nos visites CHSCT sur les sites, tous et toutes les DGS nous le disent. Il va falloir se pencher sur l'attractivité des postes.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose que nous ne sortions pas trop du sujet. Nous aurons l'occasion d'en rediscuter.

M^{me} GIRARD : Je vais juste répondre. Oui, il y a un recrutement sans concours en cours au niveau de la Ville, mais nous espérons bien attirer beaucoup d'adjoint-es administratifs-ives. D'ailleurs vous le savez, il y a beaucoup de personnes qui occupent ces postes sans être des titulaires de la Ville. Elles espèrent être titularisées et ne vont pas forcément libérer ces postes. Vous savez aussi que des agent-es restent très longtemps en mairie d'arrondissement. C'est pourquoi nous travaillons sur de la communication afin d'attirer les gens en mairie d'arrondissement. Globalement, beaucoup d'agent-es restent très longtemps en mairie d'arrondissement, car ils et elles y sont très bien.

9. Bilans d'activité 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation (SAM)

Point reporté au 23 juin.

10. Questions diverses - Points d'information

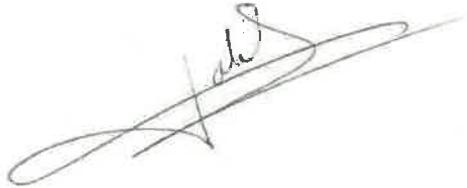
Point reporté au 23 juin.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Exactement. Je tiens à vous remercier pour la qualité de nos échanges.
Nous n'avons pas épuisé l'ordre du jour de ce CHSCT qui se réunira à nouveau le jeudi 23 juin,
à 14h.

Je vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 17h30.

La secrétaire du CHSCT



La Présidente





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

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

du jeudi 23 juin 2022 à 14 heures

en 3^{ème} salle des commissions

Sous la présidence de :

Madame Anne-Claire BOUX

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

Ordre du jour

- 5. Bilan d'activité 2021 du Service de médecine préventive (SMP)5
- 9. Bilans d'activité 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation (SAM) 15
- 10. Questions diverses - Points d'information 27

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

*(SAS) : Sans appartenance syndicale

Madame la Présidente ouvre la séance

M^{me} la PRÉSIDENTE : Bonjour à toutes et à tous. Nous voici réuni-es pour la suite de notre CHSCT de jeudi dernier.

Je remercie tous les participants et participantes du CHSCT qui ont pu se rendre disponibles pour cette séance. Désolée de n'avoir pu décaler la date de ce CHSCT pour que nous ayons encore plus de participant-es. Nous serons attentifs-ives sur les créneaux horaires proposés, pour vous donner le plus de visibilité possible. Nous avons bien noté que vous devrez vous organiser à la rentrée, car la fin de l'année sera chargée.

Je vous propose donc d'ouvrir cette séance, et pour commencer, je désigne Mme Isabelle GUYENNE-CORDON, cheffe du Bureau des Relations sociales et de la formation, comme secrétaire de séance administrative.

Il nous reste deux points à l'ordre du jour, le bilan du SMP et les bilans du SAM ainsi que deux questions : l'une sur la restauration, l'autre sur les VSST.

Je vous propose de commencer par le point n° 5 avec le Dr MARTINI.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Veuillez m'excuser. J'aimerais réaliser une déclaration liminaire.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Au prochain CHSCT, essayons de présenter ces déclarations liminaires lors de la première date, dans le créneau prévu pour celles-ci. Nous allons faire une exception à la règle aujourd'hui et nous la réintroduisons bien au début du procès-verbal. Je vous laisse la parole, M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Merci Mme la Présidente. Ce sont les exceptions qui permettent de confirmer la règle. Je serai bref.

Il s'agit d'une déclaration liminaire un peu interrogative. Nous avons abordé au CHSCT de décembre 2021 un point sur l'évolution du Bureau des Relations sociales et de la formation. Nous avons évoqué le travail de réflexion mené autour de l'organisation de ce Bureau. Un travail d'accompagnement des agent-es avait également été effectué afin de prendre en compte leurs attentes, et leur permettre de développer des réflexions autour de l'organisation de ce Bureau. Au cours de la discussion, il m'a semblé comprendre que le cabinet de conseils OASYS avait été sollicité pour réaliser ce bilan et devait rendre un rapport sur l'aboutissement de ces groupes de travail. Il avait été convenu que ce rapport serait communiqué au CHSCT. Comme chacun-e le sait, le CHSCT doit être consulté avant toute réorganisation et mise en œuvre des propositions de ce rapport. Voici ma déclaration liminaire légèrement interrogative.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse la parole à Mme GIRARD.

M^{me} GIRARD : Sous le contrôle de Mme HICKEL, de M. GILLET et évidemment de Mme GUYENNE-CORDON, principale concernée.

Effectivement, les travaux se sont poursuivis avec OASYS. Il y a eu plusieurs séminaires de travail et de réflexion. D'ailleurs, le dernier en date s'est déroulé il y a deux semaines. Depuis, le Bureau réfléchit en interne sur son organisation. Le travail suit son cours, nous présenterons la nouvelle organisation du BRSF au CHSCT au moment venu. Si cela devait avoir un impact sur

l'organisation d'arrêtés, ce serait d'ailleurs à présenter au CT et au CHSCT. En effet, nous pourrions faire un point d'information à ce sujet au prochain CHSCT.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Passons au point n° 5.

5. Bilan d'activité 2021 du Service de médecine préventive (SMP)

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse la parole au Dr MARTINI.

Dr MARTINI : Je présente le rapport d'activité du SMP de l'année dernière qui a été encore une fois très impactée par la crise sanitaire et le COVID. Comme vous avez pu le lire, notre activité a dû s'adapter au contexte. Ainsi, les visites périodiques ont été suspendues de nouveau à cause des 4^{ème} et 5^{ème} vagues. Beaucoup de temps, habituellement consacré aux visites périodiques, a été dédié à la mise en place de la vaccination contre la COVID 19 pour les agent-es de la Ville (Hôtel de Ville autres services. Le travail de contact tracing a continué encore en 2021, avec la traçabilité des dossiers, les appels aux agent-es jusqu'au mois d'août ou septembre 2021. À partir de cette période, nous avons simplement continué à tracer l'information reçue directement par les Directions. Nous n'appelions plus systématiquement les agent-es pour les répertorier en cas contact ou cas COVID. Aussi, nous avons réalisé tout un travail sur l'adaptation des protocoles et des procédures en fonction des consignes sanitaires émanant du gouvernement et du Secrétariat général. Les visites occasionnelles ont, en revanche, continué pendant toute l'année. Nous avons déjà repris en septembre 2021 et avons continué d'assurer ces visites demandées par la Direction, des agent-es ou des médecins traitants. Les visites périodiques, quant à elles, ont redémarré le 15 septembre, et ce, de manière progressive puisque la fin de l'année a été marquée par l'arrivée du variant Omicron. Cela a eu un impact sur notre activité, c'est-à-dire sur la présence des agent-es en visite et celle des médecins également touchés. Concernant l'effectif des médecins pour la DDCT, 2021 a été de nouveau une année compliquée. Le docteur SEKHER qui était arrivé en 2021 à la DDCT, et qui était déjà en poste sur la Ville, a quitté la Ville en février. Le docteur DIBOUN, par suite de la nouvelle répartition des secteurs entre médecins, a pris d'autres secteurs tout en continuant à assurer l'intérim pour la DDCT. Elle a continué à assurer les visites occasionnelles, à la demande des agent-es ou de la Direction, pour les secteurs sur lesquels elle intervenait l'année d'avant. Le docteur TAMINE et le docteur DUCLOS étant arrivées seulement en novembre 2021, j'étais la seule à réaliser les visites périodiques entre la reprise de celles-ci en septembre et le mois de novembre. Ceci explique le nombre peu élevé de visites assurées à cette période. Pour information, le docteur DUCLOS est partie en avril, ainsi nous avons de nouveau un poste de médecin vacant pour la DDCT. Le docteur TAMINE et moi-même assurons l'intérim pour ce poste également. Depuis la reprise des visites périodiques de septembre, nous avons constaté qu'elles étaient devenues beaucoup plus complexes. Parfois, des agent-es sont positionné-es sur un créneau de visite périodique, cependant les problématiques rencontrées sont plus de l'ordre d'une visite occasionnelle. Parfois, l'état de santé des agent-es s'est dégradé ou bien celles-ci ou ceux-ci peuvent être impacté-es par les réorganisations dans les services, ce qui amène un mal-être chez certain-es ou des soucis d'adaptation aux changements. Beaucoup d'agent-es ont vu leur état de santé se dégrader suite à une infection COVID ou un COVID long, ce qui affecte leur moral et leur bien-être au

travail. Dans les services, il y a parfois un turn-over important qui engendre des problématiques d'organisation du travail qui pèsent sur les encadrant-es et sur les agent-es.

En 2021, nous avons réalisé 556 visites médicales et actes médicaux. Par acte médical, nous entendons toute visite sortant du cadre des visites périodiques ou occasionnelles classiques, c'est-à-dire les visites liées à la gestion du COVID 19 : le contact tracing, les appels, l'organisation de la vaccination.

Ainsi, au total, nous n'avons réalisé que 31 visites périodiques et 246 visites occasionnelles dans le sens strict du terme. Dans ces visites occasionnelles, celles découlant d'une demande de l'agent-e représentent 75 %, le reste intervient à la demande de la hiérarchie, du médecin traitant ou encore du médecin du travail dans le cadre d'un suivi. Nous avons réalisé 254 visites et actes médicaux dans le contexte du COVID 19, ce qui représente 47,5 % de notre activité sur l'année 2021. Comme vous le constatez, la gestion du COVID représente presque la moitié de notre activité. D'autre part, il y a eu 15 visites en pneumologie réalisées par le docteur PICHOT. Il s'agit en général de consultations pour avis, pour des agent-es qui ont des problèmes respiratoires, des agent-es touché-es par le COVID long, pour lequel-les nous avons pu demander un avis au docteur PICHOT, des visites de suivi des agent-es qui ont été exposé-es à de l'amiante, ou encore des visites d'agent-es souhaitant arrêter le tabac.

Dans ce contexte, le nombre de visites périodiques a été très faible en 2021.

La tendance du nombre de visites occasionnelles reste la même qu'avant le COVID. Depuis des années, et ce, bien avant la crise sanitaire, nous observons une augmentation des demandes de visites occasionnelles pour tout type de motifs. Cela pourrait être lié, d'une part, à l'âge des agent-es de la Ville de Paris puisque la moyenne d'âge dépasse 45 ans, d'autre part au fait qu'ils et elles nous connaissent plus et pensent pouvoir bénéficier d'aménagements de postes pour raison de santé. Aussi, les agent-es nous sollicitent peut-être plus souvent que par le passé par rapport à leurs pathologies chroniques qui s'installent avec l'âge et parfois en lien avec le travail. Certaines pathologies chroniques ont un lien avec les conditions de travail. Il y a quelquefois aussi une inadéquation entre l'état de santé de l'agent-e et les conditions de travail. Nous avons observé que les changements d'organisation dans les services amènent souvent les agent-es à solliciter une visite.

Enfin, il y a toutes les visites concernant les séquelles liées à des accidents du travail et des maladies professionnelles. Depuis deux ans, nous parlons beaucoup du COVID, il y a donc aussi les séquelles liées au COVID. Aussi, nous avons constaté un nombre important d'appels pour des renseignements sur les procédures administratives qui sont de plus en plus complexes. Ils nous sollicitent pour résoudre leurs problèmes administratifs dans le cadre par exemple de temps partiel thérapeutiques. Entre les deux services : le PAMA (Pôle aptitude, maladies, accidents) et nous, les personnes font plutôt appel à nous.

D'autre part, nous avons réalisé 171 préconisations d'aménagements de poste à la suite de visites médicales. Je précise que plusieurs aménagements de poste peuvent concerner la même personne. Ce chiffre ne concerne pas 171 agent-es. La plupart des aménagements de poste sont préconisés lors des visites occasionnelles. Il y en a aussi une proportion réalisée lors des visites périodiques, mais la majorité intervient lors des visites occasionnelles. Parmi tous ces aménagements de poste, le télétravail a représenté 12,6 % de nos préconisations. Cette préconisation de télétravail a été suivie au regard des aménagements par ceux liés aux

missions de port de charges, de station debout, de marche prolongée ou de travail avec les bras au-dessus des épaules, soit, toutes les postures contraignantes qui sont demandées à nos agent-es sur des métiers spécifiques, je pense aux ALG, par exemple.

32 % des aménagements proposés concernent les agent-es bénéficiaires d'obligation d'emploi (BOE) ; les agent-es RQTH, les agent-es issu-es d'un reclassement professionnel, déclaré-es inaptés à leur ancien métier ; ou ceux qui ont une IPP (incapacité permanente ou partielle) supérieure à 10 % en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Tout au long de l'année 2021, comme pour ces dernières années d'ailleurs, nous avons beaucoup échangé avec le service RH, la Direction et, parfois, directement avec les mairies d'arrondissement ou autres services, pour la mise en place d'aménagements de poste plus complexes, comme ceux qui concernant des retours de longs arrêts, de CLM, d'ASA. Nous avons beaucoup échangé pour préparer le retour des agent-es en ASA afin de trouver les solutions les plus adaptées à la situation. Nous avons également beaucoup communiqué avec le service RH et le BPRP sur les protocoles et les contacts tracing, étant donné les nombreux changements de recommandations tout au long de l'année 2021. Je pense en particulier au moment de la sortie de la circulaire du 9 septembre, qui a modifié la liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier de l'autorisation d'absence. Nous avons dû réaliser un travail important à ce sujet avec la Direction.

Un élément essentiel, que nous avons constaté, en tout état de cause, et que nous continuons à constater cette année aussi, est que les créneaux de visite périodique que nous proposons à la Direction restent insuffisamment pris. Cela ne concerne pas seulement la DDCT, bien évidemment, mais aussi d'autres Directions. Le pourcentage moyen de créneaux honorés à la Ville de Paris s'élève à 63 %. Pour la DDCT, ce pourcentage atteint 54 %, approchant les 55 % de 2019 avant la crise sanitaire. Notons pour cette année que le variant Omicron a touché beaucoup plus d'agent-es que les variants précédents. C'est pourquoi, lors des mois de novembre, décembre, janvier, février et mars, ce point a été assez problématique. Cela explique, peut-être, en partie, les oublis de rendez-vous. La charge de travail augmentant du fait de ces absences liées au COVID, les agent-es en arrivent à oublier leur rendez-vous. Il est possible également qu'avec le turn-over des services, la communication soit défailante sur ce sujet. J'espère que nous arriverons à trouver une solution à cette problématique, car les visites périodiques sont très importantes. Elles permettent de réellement mettre en place une prévention primaire. Lorsque nous recevons les agent-es en visite occasionnelle, il est souvent déjà un peu tard.

Ma synthèse est un peu courte, mais vous avez dû lire le rapport. N'hésitez pas si vous avez des questions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose d'ouvrir le premier tour de parole. Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Au sujet des agent-es qui vous sollicitent sur leurs conditions de travail, l'aménagement de leur poste et les locaux. Avez-vous eu des retours concernant la chaleur ces derniers temps ? Nous avons eu plusieurs retours sur des locaux qui n'étaient pas très adaptés, où la climatisation n'était pas recommandée pour des agent-es étant plusieurs dans un bureau. Nous avons constaté principalement ce problème de chaleur, mais aussi celui du bruit au niveau des accueils multiples qui augmente le stress et la fatigue. Soit, deux problèmes liés à l'aménagement des locaux.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CALARET.

M. CALARET : Merci docteur pour ces éléments. En effet, vous avez relevé un point important sur la prévention. J'entendais à la radio qu'en France, il y avait une faiblesse importante de culture de la prévention médicale, même si j'imagine qu'à la Ville de Paris, nous ne sommes pas dans la situation la plus compliquée. Une chose est évidente : beaucoup d'agent-es ont intériorisé le fait de ne pas faire de visite médicale préventive, moi le premier. Nous pourrions réaliser un sondage ici d'ailleurs, sur qui a réalisé sa visite de médecine du travail préventive ces derniers mois.

Il est assez symptomatique pour beaucoup d'entre nous d'aller chez le médecin uniquement lorsqu'il y a un problème. Cela me semble culturellement ancré, ce qui nécessite une communication, une politique nous amenant sur une autre vision. Ces dernières années, cela paraissait assez compliqué à mettre en place dans le contexte de la crise sanitaire avec des secteurs médicaux surchargés. En parallèle, le corps social a été extrêmement fragilisé physiquement et psychologiquement engendrant des conséquences dont nous ne mesurons pas encore tous les effets sur la durée. Cette double situation souligne, plus que jamais, notre besoin d'une politique volontariste de revalorisation de la médecine préventive, de redonner du sens à la médecine préventive pour tous et toutes les agent-es au sein de la Ville de Paris. Ce n'est pas une question qui peut être réglée sur les mois qui viennent, mais plutôt une politique à mettre en place sur plusieurs années afin de prendre soin de nos agent-es, sans attendre que les pathologies apparaissent au fur et à mesure. Nous pourrions faire le lien avec le point suivant sur le SAM, car les symptômes décrits sont en partie liés à ce phénomène. Ainsi, ma question est dirigée à l'administration. Comment, dans les prochaines années, pourrions-nous revaloriser le besoin du service de médecine préventive ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci Dr MARTINI pour ce bilan de cette dernière année.

J'ai plusieurs points à aborder. Tout d'abord, sur la question des visites périodiques et pourquoi certains agent-es n'honorent pas leur rendez-vous. Nous constatons la même tendance sur les formations. Les absences sont systématiquement abordées dans les comités techniques dans lesquels nous parlons de formation. Pour les formations, les responsables de service sont censé-es indiquer la raison de l'absence de l'agent-e, mais dans le cas des rendez-vous de médecine du travail, je ne pense pas que ce soit le cas. Ce n'est pas forcément fait pour les formations, mais je pense que pour les visites périodiques, il faudrait un retour systématique et obligatoire du ou de la responsable de service expliquant l'absence de l'agent-e. Si nous savons pourquoi les agent-es ne se présentent pas à leur visite périodique, nous serons en mesure de mettre des mesures en place. Pour le moment, c'est un flou artistique. Nous ne pouvons que constater les absences et faire des hypothèses, mais nous n'en connaissons pas les vraies raisons, c'est un problème.

Ensuite, la problématique réside dans le fait que ces visites périodiques passent par les UGD qui sont surchargé-es de travail comme vous le savez. Beaucoup, à la Ville, sont en ce moment sur-mobilisé-es. Il n'y a pas de raison que la DDCT soit mieux lotie. Nous le savons, ils et elles sont très sollicité-es et la crise sanitaire leur a encore ajouté une charge de travail. Pouvons-nous réfléchir à un moyen plus direct d'échanger avec les agent-es ? Cela permettrait d'avoir un meilleur suivi. Comme le disait M. CALARET, notre culture de la prévention étant en train

d'évoluer, nous pouvons améliorer ce sujet. En effet, il y a une dizaine d'années, les médecins avaient une image de contrôleur. Les visites périodiques étaient vues comme un contrôle de la santé de l'agent·e, à savoir s'il ou elle était encore capable de travailler et s'il ou elle ne l'était pas, il y avait le risque de se faire licencier de la Ville. Nous constatons un changement des mentalités qui s'explique en partie par le travail que nous réalisons sur le terrain en tant que mandaté·es CHSCT ou syndicats. Nous expliquons que la médecine du travail existe pour prévenir et analyser en amont les problématiques que pourraient rencontrer les agent·es. Nous vous envoyons un peu de monde, nous ne vous le cachons pas. En effet, lorsque nous observons des agent·es dans des situations compliquées, qui ne trouvent pas de solutions, nous les orientons évidemment vers vous. Nous vous remercions de les accueillir.

Le bilan fait état d'augmentations des visites occasionnelles. Le COVID a bien entendu impacté ce chiffre, mais il n'y a pas que cela. Comme vous le signalez très bien dans votre rapport, les agent·es sont parfois perdus face aux réorganisations de service incessantes qui modifient leurs conditions de travail. Les gens ont du mal à s'adapter, mais je le répète même si je l'ai déjà dit à la dernière séance : c'est le travail qui doit s'adapter aux agent·es, non l'inverse. Ainsi, il faut s'interroger sur ce sujet.

D'autre part, nous avons des agent·es en arrêt de travail, qui tentent de prendre rendez-vous auprès de la médecine préventive, à qui on répond qu'ils ou elles ne le peuvent pas du fait qu'ils ou elles sont en arrêt de travail. C'est un peu compliqué, mais je comprends que si les agent·es ont réalisé leur visite périodique et se retrouvent en arrêt maladie, ils ou elles ont dans ce cadre le droit de revenir vous consulter par exemple pour vérifier leur capacité à reprendre le travail. Alors que s'ils ou elles n'ont pas réalisé cette visite préalable, ils ou elles ne peuvent pas obtenir de rendez-vous pendant leur arrêt maladie. C'est le serpent qui se mord la queue. Il faut éclaircir ce point dans notre politique. Cela étant, il faut aussi considérer que les agent·es rencontrent peut-être des difficultés à obtenir des visites occasionnelles en amont, au vu du nombre de demandes.

Ensuite, vous signalez une réunion avec vous, la DGS et la DGAS de la mairie de Paris Centre. Pourriez-vous nous préciser le cadre de vos interventions concernant la mairie de Paris Centre ? Cela nous intéresse, car nous avons pas mal de remontées concernant cette mairie. Nous savons qu'il y a un turn-over important. Ce que vous nous dites converge avec les échos que nous avons, il est intéressant de constater que vous êtes intervenue. Ainsi, pouvons-nous savoir dans quel sens et ce que vous avez pu mettre en place pour faire évoluer la situation des agent·es ?

Nous regrettons fortement que le Dr DUCLOS soit partie. Cela fait encore une nouvelle personne à recruter. Même si vous n'êtes plus toute seule, la situation est toujours tendue. L'attractivité de nombreux postes à la Ville ne nous semble pas optimale. Particulièrement en catégorie C sur les mairies d'arrondissement de mon point de vue, mais également au niveau central et chez les médecins. L'attractivité est un vrai problème.

Vous parlez également de COVID long ; ce serait intéressant de savoir combien d'agent·es sont concerné·es et quels aménagements concrets ont été mis en place. Comment cela se traduit-il ? Dans ce cas, les agent·es ne peuvent-ils ou elles pas du tout reprendre ? Y a-t-il certaines périodes pendant lesquelles ils ou elles doivent s'arrêter de nouveau ? Ou travaillent-ils à mi-temps thérapeutique ?

Effectivement, comme vous l'avez dit, le COVID a impacté d'une part les agent-es qui ont été infecté-es, d'autre part celles et ceux qui étaient dans des situations de santé problématique qui devaient rester à la maison pour s'en protéger, mais encore les agent-es qui continuaient à travailler avec la charge additionnelle des collègues qui étaient en arrêt. Cette chaîne présente donc de nombreux agent-es dans une situation tendue. Dans ce contexte de COVID long, de reprise épidémique et de sous-effectif permanent et généralisé, avons-nous pensé à mettre des mesures en place dans les collectifs de travail ?

Je ne sais pas si vous pourrez nous répondre à cela ou si c'est plutôt le SAM qui pourra le dire, mais il faut vraiment qu'il y ait un travail sur ce point. Très souvent les gens qui sont en ASA - c'est exposé d'ailleurs dans le rapport du SAM -, sont mal vus et ressentent en plus la culpabilité de ne pas pouvoir travailler. Leur choix est réduit au fait de ne pas protéger leur santé ou bien d'être mal vus. C'est tout de même assez problématique.

Encore, concernant les procédures administratives, nous vous rejoignons totalement. C'est aussi pour nous un vrai problème. Nous avons d'ailleurs demandé, via la secrétaire (suppléante) Catherine ALBERT, un point dessus au prochain CHSCT d'octobre. Nous souhaitons une procédure très complète expliquant comment orienter les agent-es. Personne à l'heure actuelle ne le sait vraiment et les UGD sont tellement débordé-es que c'est compliqué à gérer pour elles et eux.

Enfin, je vais terminer sur l'importance d'évaluer les nouvelles organisations de travail liées au télétravail, que vous mettez en avant dans le rapport. Nous alertons depuis le début de la pandémie, le télétravail a modifié nos conditions de travail aussi bien en collectif sur le terrain que pour les collègues en télétravail, pour qui nous avons très peu de contrôle de leur santé. Nous avons souligné ce point la dernière fois et avons porté une délibération sur la nécessité d'informer les agent-es de la possibilité, sur demande, d'obtenir un siège ergonomique. Un budget assez conséquent a été alloué pour la prévention des TMS, c'est une bonne chose. Il faut continuer, car avec le développement du télétravail, il est très possible que les TMS augmentent sans que nous puissions les anticiper, spécialement sur nos collègues travaillant à la maison. Une fois les TMS installés, il sera trop tard. Nous n'aurons pas pu faire de prévention ni mettre en place des choses. C'est comme pour la canicule, lorsque nous sommes sur le terrain, nous avons les moyens de voir comment les gens travaillent, nous pouvons intervenir. En revanche, lorsque les agent-es travaillent de chez elles ou chez eux, nous n'avons pas de vue, c'est le flou et nous les exposons indirectement à un risque important.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CASSIUS.

M. CASSIUS (UNSA) : Tout d'abord, en lisant ce chapitre, je constate deux données satisfaisantes. La première réside dans le fait que depuis août 2021, la Ville de Paris est dotée d'un médecin spécialiste en psychiatrie. Cela a dû être bien utile, étant donné l'année que nous avons passée. La seconde source de satisfaction vient du fait que, contrairement à ce qui était prévu par différents politiciens, notamment lors de la présidentielle de 2017, qui annonçaient le non-renouvellement de 50 000 fonctionnaires partant à la retraite, nous apprenons avec plaisir dans ce rapport que plusieurs infirmières parties à la retraite ont bien été remplacées. Je me permets de le souligner, cela se fait de plus en plus rare. Nous aimerions que ce soit pareil à la DDCT, notamment aux Services des titres ou aux Services d'état-civil.

Ensuite, un chiffre m'interpelle. Je lis sur le tableau de la DDCT, seulement deux cas de pathologies chroniques professionnelles. Je suis presque étonné de voir cela. Nous entendons souvent des cas de collègues ayant besoin d'aménagement pour le dos ou des souris adaptées pour les poignets.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je donne la parole à Mme GIRARD qui souhaite intervenir.

M^{me} GIRARD : Je voulais communiquer deux ou trois éléments au Dr MARTINI, mais ce sont des remarques sur le rapport qui vous ont déjà été transmises au préalable. Je trouve que ce serait intéressant de compléter le tableau des pages 173 et 174 avec les proportions (en pourcentage) représentées. J'aimerais idéalement pour la DDCT, que nous ayons la capacité de faire le distinguo entre les membres de cabinets et ceux hors cabinets. Nous avons une telle diversité de profils au sein de la DDCT qu'il me semble important de segmenter ces informations. Nous pourrions même détailler les données comme suit : services déconcentrés, mairies d'arrondissement, services centraux puis cabinets. Cela nous permettrait d'avoir une vision plus précise et décider, peut-être, d'actions différentes. Je trouverais cela intéressant.

Concernant votre intervention Mme VALADIER sur la santé liée au télétravail, nous partageons totalement votre avis. Maintenant que nous sommes dans une période de télétravail hors crise sanitaire, les agent-es reviennent au moins deux jours par semaine sur site. Au-delà des mauvaises postures, des risques de TMS, nous savons qu'il y a aussi des problématiques d'addiction ou de santé mentale. Ainsi, le fait de revoir les agent-es sur site à un rythme régulier, même si ce n'est pas à temps plein, nous permet d'être plus attentifs-ives à l'évolution de leur santé. Nous avons organisé tout de même 6 séances de formation sur la santé en télétravail pour les agent-es et pour les encadrant-es de la DDCT. Je ne suis pas certaine que toutes les Directions l'aient proposé. Nous avons invité et relancé l'appel à la participation à ces 6 séances. Je vous propose, d'ailleurs, docteur, de conseiller aux agent-es, que vous rencontrez, de participer à ces formations. J'ai réalisé l'introduction de ces 6 séances, ou presque, et je peux témoigner, les participant-es n'étaient pas nombreux-euses.

Nous savons que la santé dans le cadre du télétravail est un sujet important, nous en avons déjà parlé ensemble. Ainsi, nous avons proposé ces formations à distance sur une durée assez courte, avec un prestataire bien noté et apprécié. Nous l'avons proposé 6 fois, nous avons relancé les agent-es pour qu'ils et elles s'inscrivent, nous avons relancé les encadrant-es pour qu'ils et elles s'inscrivent et effectivement cela n'a pas eu le succès escompté. Donc, n'hésitez pas à relayer de votre côté ce type de démarche.

Ensuite, j'avais deux questions pour le Dr MARTINI. Tout d'abord, pour les rendez-vous de médecine du travail, avons-nous un système de rappel disponible ? Je pense à cela, car nous savons qu'aujourd'hui beaucoup de choses sont automatisées comme les rendez-vous médicaux via Doctolib qui programme des SMS de rappel deux jours avant. Pour ma part, j'ai reçu un mail il y a un mois pour un rendez-vous dans deux semaines, je l'ai mis dans mon agenda, toutefois un rappel automatique serait pratique. Dispose-t-on de cette possibilité ? Pouvons-nous le mettre en place ? Il arrive d'oublier et il est vrai que nous avons l'habitude désormais de recevoir de nombreux rappels pour nos rendez-vous médicaux. Il y a certainement des moyens techniques de rappels qui peuvent nous aider à réduire le taux d'absence sur ces rendez-vous.

Ensuite, j'avais une suggestion, je ne sais pas s'il sera possible de la mettre en place. Nous avons de nombreux locaux à notre disposition, nous pourrions imaginer de réserver une salle et la mettre à votre disposition. Nous avons su créer des centres de vaccination, nous pouvons imaginer que vous puissiez passer une journée sur un site dans une mairie où tous et toutes les agent-es viendraient vous consulter sur une journée. Cela éviterait aux agent-es les temps de transport et le fait d'oublier leur rendez-vous. Ce genre de solution me semble envisageable. Par exemple, lorsque nous avons des agent-es qui travaillent la nuit, nous mettons en place des dispositifs particuliers. Ce n'est pas le cas à la DDCT, mais nous pouvons imaginer de mettre des moyens pour améliorer le nombre de visites régulières. Voici les deux suggestions que je souhaitais vous proposer.

M^{me} la PRÉSIDENTE : J'appuie énormément votre intervention sur la question des rappels de rendez-vous. En effet, pris dans le flot de centaines de mails, il arrive de rater des rendez-vous de ce type. Cela m'est arrivé d'ailleurs.

De même, s'agissant de modes de consultation de proximité, c'est ce que nous avons développé dans le cadre de la Politique de la Ville pour la vaccination, puisqu'il y a une fracture numérique touchant un certain nombre de quartiers à Paris. Nous avons donc mis en place les centres de vaccination à proximité, en pied d'immeubles ou dans les gymnases de ces quartiers.

Effectivement, dans cette société saturée d'informations, parfois un peu d'humain et de proximité est finalement ce qui fonctionne le mieux.

Je vous laisse, Dr MARTINI, répondre à toutes ces questions et suggestions.

Dr MARTINI : Pour répondre à Mme DESCOMBES, nous n'avons pas beaucoup de plaintes liées à la chaleur dans les bureaux lors de nos visites. Peut-être parce qu'il ne faisait pas encore très chaud à ces moments-là. Nous n'avons pas vu encore assez d'agent-es depuis qu'il fait vraiment chaud pour avoir assez de recul sur ce sujet. En revanche, sur le bruit, oui, nous avons des plaintes. Les services sont parfois un peu en open-space, il y en a certains qui sont placés sur un flux de passages, je pense à certains services d'accueil où cela résonne énormément. Tout le monde passe par ces endroits. Certaines installations et configurations d'accueil ou de certains services favorisent le bruit. C'est un problème récurrent que nous avons pu constater lors de visites dans certains services. Le problème de la chaleur n'a pas été beaucoup évoqué cette année par les agent-es. Bien sûr, je ne dis pas que je ne l'ai jamais entendu, mais ce n'est pas la plainte principale.

Au sujet de la réunion à la mairie de Paris Centre, il s'agit d'une visite qui a été demandée par la DGS à son arrivée afin que nous fassions connaissance. Nous en avons profité pour faire le point sur quelques situations complexes qui m'ont amenée ensuite à recevoir certain-es agent-es pour des aménagements de poste à renouveler ou des points à revoir. Cette visite s'est déroulée dans ce cadre.

La plupart des aménagements de poste réalisés pour les personnes touchées par un COVID long se traduisent par du télétravail. Cela consistait aussi à éviter le contact avec le public, surtout au début, car il s'agissait surtout de personnes revenant d'ASA et qui avaient eu la COVID, pas par rapport au risque de contamination, puisque d'autres mesures avaient été mises en place, mais plutôt parce que nous savons que gérer un public demande beaucoup d'énergie. Parfois, cette énergie n'était plus présente. Un·e agent·e aura une meilleure

concentration en back-office qu'en face d'un public qui peut être parfois agressif. Globalement, voici en quoi ont consisté les aménagements de poste. Après, nous avons aussi conseillé et préconisé des temps partiels thérapeutiques, bien évidemment. Nous avons dû orienter certain-es agent-es vers des congés de longue maladie, leur état de santé ne leur permettant pas de travailler. Pour la plupart des aménagements, nos conseils ont préconisé le télétravail afin d'éviter les trajets et permettre à l'agent-e dans la mesure du possible de continuer à travailler.

Par rapport aux pathologies professionnelles au nombre de 2, je suis d'accord que cela paraît faible comme chiffre. Toutefois, il faut considérer que 2021 et la crise sanitaire a aussi impacté le PAMA. Ainsi, peut-être qu'un nombre inférieur de dossiers ont pu être traités et que seulement deux maladies ont été reconnues dans l'année. Pour certaines pathologies, comme celle du canal carpien, le fait de les reconnaître ou non comme une maladie professionnelle entraîne des conséquences importantes par rapport à l'âge et au sexe. La pathologie du canal carpien ne pourra pas être reconnue pour une femme qui est en ménopause, par exemple. Le PAMA est un service qui rencontre une surcharge de travail très importante, qui rencontre certainement des difficultés pour être à jour dans le traitement des dossiers.

Pour répondre à Mme GIRARD sur les systèmes de rappel automatisés, il y a un projet en cours. Le projet est de relier notre service à la plateforme Doctolib, mais je ne sais pas où cela en est, car c'est suivi au niveau central. Ce système permettrait un meilleur accès aux agent-es. De plus le système de rappel serait intégré. À ce stade, nos secrétaires n'ont pas le temps de rappeler les agent-es de toutes les Directions en amont de leur rendez-vous. Chaque secrétaire est dédiée à trois médecins et chaque médecin est rattaché à plusieurs Directions. Cela serait très lourd à mettre en place. Les secrétaires envoient les tableaux de visites périodiques aux SGD afin qu'ils et elles les remplissent. Si cela n'est pas fait, elles les relancent. Mais rappeler tous et toutes les agent-es, ce serait trop compliqué.

M^{me} GIRARD : Ne serait-ce que d'avoir un rappel Outlook dans l'agenda pourrait aider. Sinon, à réception de l'information du rendez-vous, si la personne ne l'enregistre pas tout de suite dans son agenda Outlook, il y a de fortes chances qu'elle l'oublie.

Dr MARTINI : Les secrétaires échangent avec les SGD, mais pas directement avec l'agent-e pour les visites périodiques. Elles échangent directement avec l'agent-e uniquement pour les visites occasionnelles. Ainsi, votre solution pourrait être mise en place peut-être au niveau des SGD qui pourraient réaliser une invitation Outlook à chaque agent-e en plus d'envoyer la convocation contenant toutes les informations (adresse, numéro de téléphone en cas d'annulation). Je ne sais pas exactement comment les SGD communiquent ces convocations : agent-e par agent-e ou bien s'ils ou elles passent par les UGD.

Enfin, concernant votre suggestion de visite sur les sites des agent-es, ce serait possible. Cependant, actuellement nous n'avons pas forcément d'instruments transportables pour réaliser les examens. Nous ne pouvons pas amener avec nous le visio-test ou l'appareil pour la bande de lecture urinaire. Dans le futur, oui pourquoi pas, si nous avons les moyens de réaliser les examens dans des lieux permettant une installation adéquate tout en respectant la confidentialité, bien évidemment. Les agent-es auraient peut-être néanmoins plus de mal à exposer leur problème sur leur lieu de travail. Je pense que cela pourrait être adapté pour les visites périodiques, mais pas pour les occasionnelles. À ce stade, la problématique pour nous est plutôt d'ordre logistique. Nous n'avons pas forcément les moyens et les outils pour mettre

en place dans tous les services une installation adéquate. En effet, si nous le faisons pour la DDCT, les autres Directions demanderont la même chose et cela deviendra compliqué à mettre en place. Toutefois, nous pouvons y réfléchir.

M^{me} la PRÉSIDENTE : C'est le début d'un brainstorming, cela permet toujours de trouver de bonnes idées. Je vais ouvrir un second tour de parole. Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci pour tous ces éléments Docteur. Oui, réaliser les visites sur site demande tout de même le transport du matériel. De plus, comme vous le dites très bien, le fait de sortir du contexte du travail pour se rendre chez un médecin est une démarche différente. C'est notre sentiment.

Je voulais revenir également sur les visites de tiers temps que vous réalisez. Je vois que vous êtes intervenue 2 fois, notamment une fois au Service des titres et pièces d'identité à la mairie du 18^{ème} arrondissement. Nous avons visité cette mairie en tant que mandaté-es CHSCT en 2018. Vous l'avez visitée en 2021 et il semble que peu de choses aient changé en trois ans, ce qui est problématique. J'ai retrouvé une bonne partie des éléments que nous avons pointés il y a trois ans dans votre bilan. C'est très bien que vous fassiez ce genre de visite après le passage du CHSCT. Nous observons tout de même que les remarques faites lors des visites de CHSCT ont vraiment besoin d'être prises en compte. Certes, il y a la problématique de l'organisation, des travaux qui prennent du temps, mais tout de même, au bout de trois ans, les agent-es continuent à travailler dans de mauvaises conditions. À terme, il y a un risque de conséquences sur leur santé. Lorsque nous y sommes allés en 2018, les problèmes étaient présents depuis déjà un moment ; on nous avait assuré que cela allait changer et trois ans plus tard, très peu de choses ont évolué. Il faut vraiment que les problématiques relevées par le CHSCT lors des visites de site soient prises en compte. Le sujet des caissons des armoires à tirer dont vous parlez, nous l'avons traité aussi et avons fait, il me semble, les mêmes propositions. J'ai l'impression de revivre la visite de 2018 en lisant votre bilan. Il faut mettre les moyens pour que nos remarques soient prises en compte, cela ne représente pas un budget faramineux. Il faut que cela soit fait pour le bien-être des agent-es.

Dr MARTINI : Sur le mobilier, il n'y a peut-être pas eu d'évolution, en revanche, j'ai constaté une amélioration sur l'organisation. Lorsque je suis arrivée dans ce service, les agent-es changeaient régulièrement de poste au cours d'une même journée. Ce n'est plus le cas. D'après les derniers retours des agent-es, ils et elles sont désormais sur le même poste une journée entière, soit une semaine ou une période plus longue. Sur ce service, il y avait déjà beaucoup de personnes en temps partiel thérapeutique et beaucoup en RQTH donc les changements de poste, guichet, accueil, au cours de la même journée étaient trop complexes. Désormais, ce n'est plus le cas. Les agent-es peuvent maintenant s'installer à leur place et y rester pour une durée plus adaptée.

Ce point a tout de même évolué, il faut le souligner.

M^{me} PRÉSIDENTE : Avez-vous d'autres questions ? Non.

Peut-être pour rebondir sur un dernier point, la question du télétravail. Le télétravail émane dans beaucoup de secteurs d'une demande des agent-es. Je trouve, en effet, qu'il est important d'accompagner ce nouveau mode de travail, et je remercie beaucoup Mme GIRARD et l'équipe qui ont organisé ces séminaires. C'est un sujet sur lequel notre CHSCT, ou le comité

qui prendra sa suite, devra être attentif et assurer un suivi. Nous devons nous demander quels impacts le télétravail peut avoir sur les collectifs de travail et sur la santé des personnes.

Je vous propose de passer au point n°9.

9. Bilans d'activité 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation (SAM)

M^{me} PRÉSIDENTE : Le point n°9 concerne le bilan des activités 2020 et 2021 du Service d'accompagnement et de médiation, le SAM.

Je donne la parole à Carine POLITI.

M^{me} POLITI : Nous avons décidé d'un commun accord avec la Direction de présenter un bilan de deux ans sur 2020 et 2021. Ces deux années correspondent à la fois à la crise sanitaire et aussi à une adaptation des pratiques de la part des professionnel·les du SAM. Jusqu'à la date du 13 septembre 2021, les entretiens ont été réalisés exclusivement par téléphone, l'ensemble du service étant en télétravail 5 jours sur 5. C'est pourquoi le rapport, comme vous avez pu le constater, ne comporte pas d'analyses aussi fines que pour l'année 2019, notamment en termes de métiers. Dans le précédent rapport, nous avons réalisé un focus sur les différents métiers. Sur le rapport 2020-2021, cela n'a pas été possible, car nous disposions de moins de renseignements sur les agent·es. La prise en charge a été vraiment bousculée par cette crise sanitaire. Nous espérons en 2022 pouvoir vous présenter un bilan aussi précis que celui de 2019. Concernant les chiffres, je vais réaliser une présentation globale. Je suppose que vous avez tous et toutes pris connaissance du document, je vais donc aller assez vite.

Pour la DDCT, nous sommes dans une certaine stabilité avec une soixantaine d'appels par an en moyenne. En 2019 nous en avons 70 pour mémoire. Comme pour toutes les autres Directions, le motif d'appel premier est la souffrance au travail. Je rappelle que le motif d'appel peut être lié à une situation précise de travail ou à une situation personnelle qui impacterait le travail de l'agent·e. Au stade de l'écoute, nous n'avons pas forcément le détail permettant d'apprécier la raison de l'appel. Outre la souffrance au travail, un autre motif d'appel représentant 18 % environ en 2020 et 11 % en 2021, porte sur ce que nous appelons les urgences psychologiques. C'est-à-dire, tous et toutes les agent·es exposé·es à un événement potentiellement traumatogène, que ce soit dans des situations individuelles ou collectives. Cela peut être lié à tout type d'événement, comme le décès d'un proche ou d'un collègue, un suicide, une agression verbale, une agression physique, ou encore être témoin d'un accident. Toutes ces situations requièrent un traitement particulier de l'agent·e : soit par une prise de rendez-vous individuel, soit par des interventions collectives. J'aurai l'occasion d'en parler tout à l'heure pour les 2 cas qui ont eu lieu sur la période. Nous avons également des consultations pour des ressentis de harcèlement, de discriminations et des conflits au travail. Ces catégories font partie des facteurs de risques psychosociaux (RPS). Je préciserai tout à l'heure la classification.

Les écoutes des agent·es de la DDCT représentent à peu près 4 % du total des écoutes de notre service. La proportion d'appels d'agent·es de la DDCT rapportée aux effectifs globaux de la DDCT s'élève à 2,5 % en 2020 et à 2,7 % en 2021. Ces chiffres sont toujours assez stables d'une année sur l'autre.

Aussi, ces consultations téléphoniques concernent toujours une majorité de femmes, avec 75 % des appels passés. Si nous rapportons cela aux effectifs de la Direction, d'après le bilan social 2020, nous atteignons 64,6 %. Nous sommes donc un tout petit peu au-dessus de la moyenne de la Direction.

Concernant les tranches d'âges, toutes catégories de consultations confondues, plus de 75 % ont plus de 40 ans. La majorité des agent-es nous consultant se trouve dans les tranches d'âge de 41-50 ans et 51-60 ans, toutes catégories confondues, la DDCT étant dans la moyenne de l'ensemble des Directions. Il y a de légères variations, en fonction des Directions, entre la première tranche et la deuxième tranche.

La plupart des agent-es, suite à ce premier appel, sont orienté-es. Il y a très peu d'écoutes simples. En général, ces consultations se traduisent par une prise en charge et un rendez-vous organisé.

Nous constatons également que la proportion des appels de « signalant-es », bien qu'elle soit assez faible pour votre Direction, est en croissance au global. Les signalant-es sont représenté-es par des collègues ou des encadrant-es. La plupart du temps se sont des encadrant-es qui signalent, soit des situations de collègues qui vont mal, soit des situations collectives, qui amènent ensuite une intervention collective. Les motifs restent les mêmes que ceux cités précédemment : la souffrance professionnelle majoritairement et les urgences psychologiques, par exemple, lorsqu'un-e collègue est agressé-e ou vient d'apprendre le décès d'un-e proche. Comme je vous le disais, il y a beaucoup d'appels d'encadrant-es pour les mêmes motifs également, que ce soit pour des situations personnelles auxquelles ils ou elles sont confronté-es ou pour signaler une situation d'un-e agent-e de leur service.

Concernant l'observatoire des violences au travail, je vous présente une tendance, car nous ne disposons pas de tous les éléments au niveau de notre service. Nous essayons de les recenser de notre côté et nous avons noté 5 situations de violence en 2020 et 3 en 2021. Ce sont essentiellement des agressions verbales, liées à la nature des métiers de la DDCT au contact d'utilisateur-es.

Nous notons, de plus en plus aussi, d'agressions verbales entre collègues toutes Directions confondues. Il sera intéressant de suivre ce chiffre en 2022, la plupart des victimes étant des femmes, lors de 3 situations sur 4.

Le taux de présence sur les différents rendez-vous s'élève à 75 % dans la Direction. À surveiller tout de même, car nous avons constaté que le retour du travail en présentiel engendre une augmentation de plus en plus conséquente des absences sans motif d'annulation. Pour la DDCT, ces absences représentent 6,5 % en 2020 et déjà 12,5 % en 2021. Nous constatons également en 2022 sur toutes les Directions confondues que de plus en plus d'agent-es ne préviennent pas lorsqu'ils ou elles ne viennent pas. Nous pensons que ce problème est corrélé avec le retour en présentiel. En effet, en télétravail, il est facile de s'isoler pour prendre un appel téléphonique avec un-e psychologue. Cette démarche est plus contraignante pour les entretiens en face à face. Je compléterai ce point lors du prochain bilan en 2022 afin d'identifier si cette tendance s'inscrit dans le temps.

D'autre part, 9 agent-es ont été reçu-es en 2020 dans le cadre du dispositif harcèlement-discrimination, 13 en 2021. La majorité des situations est liée à un conflit au travail et à une

souffrance en décollant. Ces cas sont en augmentation depuis quelques années et la tendance est encore à la hausse sur 2022.

La DDCT est la 7^{ème} parmi les Directions pour le nombre d'utilisation de la consultation que nous appelons plus spécifiquement « souffrance au travail ». Nous avons répertorié 61 consultations en 2020 et 36 en 2021. Nous observons donc le double de consultations sur ce motif en 2020. Nous pouvons en déduire qu'il était lié à l'angoisse du début de la crise sanitaire. Cette angoisse ayant diminué par la suite.

La moyenne du nombre d'entretiens par agent·e pour cette consultation est entre 3 et 5. La plupart sont des femmes, toujours dans la moyenne d'âge 40-50 ans. La majorité des agent·es consultent directement, car ils et elles connaissent bien le service. Ils ou elles ne sont pas forcément dirigé·es par un·e encadrant·e ou par un·e collègue. Les trois motifs principaux pour ce type de consultation sont la souffrance au travail, les conflits et l'anxiété. L'anxiété un rapport avec la crise sanitaire.

Une fois que les consultations ont été réalisées au SAM, nous les orientons dans la majorité des cas vers leur médecin traitant. Nous avons aussi beaucoup d'orientations vers nos services internes et donc vers la médecine préventive. Et inversement, la médecine préventive nous envoie aussi des agent·es. Nous suivons ensemble certaines situations individuelles.

En termes d'analyse qualitative, la crise sanitaire a généré évidemment beaucoup d'anxiété et de stress. Ces problématiques se retrouvent dans les situations individuelles de nos agent·es. La réorganisation et le télétravail 5 jours par semaine ont aussi occasionné une adaptation ; et parfois une intensité et un temps de travail difficilement supportables. Je pense notamment à la période de confinement avec la présence des enfants à la maison. Il a fallu s'adapter, les agent·es en témoignent. Nous observons aussi une augmentation des conflits de valeurs et une problématique de sens au travail. Ce phénomène est aussi certainement lié à la crise sanitaire et va probablement se poursuivre sur l'année à venir.

De plus, je vous en parlais tout à l'heure, une augmentation de la violence et de l'agressivité des usager·es, mais aussi un peu entre collègues. En effet, les conflits entre collègues sont en augmentation, et peuvent aller, parfois, jusqu'à l'agression physique. Ce n'est pas le cas dans votre Direction, mais nous avons des exemples ailleurs.

Concernant les urgences psychologiques, nous avons eu deux interventions collectives sur les deux années écoulées. Évidemment, ce chiffre est très bas, car notre service n'a été sollicité à ce niveau que par les agent·es en présentiel. Le premier cas est apparu après à une agression et l'autre à la suite du décès d'un collègue. Ces deux interventions ont concerné 13 agent·es au total.

Ensuite, sur ces deux années, nous n'avons pas eu de demandes de médiation ni de consultations liées à des addictions. Du côté des addictions, nous n'avons pas pu tirer des éléments significatifs du fait de la crise sanitaire. En effet, nos conseiller·ières en addiction sont intervenu·es uniquement par téléphone, il n'y a pas eu le suivi habituel.

Dans le rapport, nous avons exposé un rappel de nos domaines d'intervention et d'action. Nous avons précisé ce que nous remettons en place à partir de 2022.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Merci pour ces éléments très détaillés. Je vais ouvrir le premier tour de parole. Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci beaucoup, Mme POLITI pour toutes ces précisions.

Il me semblait que vous souhaitiez nous parler du cas de suicide. Nous n'en avons pas été informé-es ; cela nous intéresserait d'en savoir un peu plus en tant que mandaté-es CHSCT. Il y en a eu un en 2020. Est-il lié au travail ? Quel est le contexte ?

Votre bilan est très représentatif de tous les appels que nous avons. Nous ne sommes pas des « écoutants et écoutantes », mais nous avons aussi beaucoup de contact avec les agents et les agentes. Nous les orientons d'ailleurs vers le SAM. Nous avons deux types de retours sur les consultations réalisées par le SAM. Pour certain-es, vos consultations vont être très bénéfiques, car elles vont leur apporter du soutien et leur permettre de mieux appréhender le travail, mais cela ne résout pas les problèmes. Pour d'autres, c'est une grosse déception puisque cela ne résout pas les problèmes rencontrés au travail. Les agent-es faisant face à des conflits au travail ou en souffrance du fait de pressions subies de la part d'encadrant-es, ou encore des réorganisations dans lesquelles les agent-es se retrouvent dépassé-es, toutes ces situations ont des conséquences sur leur travail. Non seulement ils ou elles ne se sentent pas bien, mais le travail est aussi moins bien fait. Nous avons toutes et tous intérêt à ce que nos collègues évoluent dans de meilleures conditions de travail dans les services pour éviter tous ces problèmes.

Vos documents en témoignent, ce sont encore majoritairement des femmes qui viennent vous consulter et qui sont victimes de souffrance au travail et de violences. C'est très clairement écrit. Nous sommes peut-être dans une Direction fortement féminisée, pour autant le nombre de personnes se retrouvant dans les consultations est plus important que le nombre de femmes à la DDCT, ce n'est pas anodin. Ce constat résonne avec ce que nous abordons en CHSCT ou en commission sur les violences sexuelles et sexistes au travail.

Ensuite, vous dites que les agent-es ne viennent pas en consultation. Je ne vais pas revenir sur ce que j'ai dit tout à l'heure concernant le SMP. Le problème est peut-être lié à la visibilité qu'à l'encadrant-e. Pour l'agent-e, la confidentialité n'existe pas. Concrètement, lorsqu'un-e agent-e signale à son encadrant-e qu'il ou elle va s'absenter sur son temps de travail pour se rendre au SAM, cela dit en effet quelque chose. C'est trop transparent et cela gêne sûrement les agent-es. Avez-vous la possibilité de recevoir les personnes en dehors des heures de travail ? Cela les encouragerait à plus vous solliciter. Il faut prendre en compte cette peur des agent-es à faire appel au SAM pour ne pas être stigmatisé-es. Faire appel au SAM renvoie forcément au fait que l'agent-e ne va pas bien. Il peut y avoir deux types de réactions de la part de l'encadrant-e : soit, essayer d'être à l'écoute du problème en toute bienveillance, soit au contraire culpabiliser encore plus l'agent-e. Cette stigmatisation est un risque pour les agent-es au niveau de leur encadrant-e, mais aussi auprès des collègues, car tout se sait dans les services. Lorsqu'un-e agent-e se rend au SAM, tout le service est au courant, pas seulement sa hiérarchie.

D'autre part, sur les signalements réalisés auprès du SAM, certains sont faits pour recueillir des conseils afin de soutenir et guider. Quel genre de conseils prodiguez-vous dans ces cas ? Cela nous intéresse.

Aussi, vous dites donner des informations sur les procédures d'urgence ou de signalement, notamment dans le cadre de risque de mise en danger de la vie d'autrui. Compte tenu de l'urgence de ces situations, quelles informations donnez-vous ? Le fait que vous

communiquiez là-dessus, cela sous-entend fortement que quelque chose de grave est en train de se passer. Le fait de donner une information dans ce contexte me paraît insuffisant. D'autres actions sont-elles mises en place par la suite ?

Je reviens également sur les procédures de harcèlement et de discrimination qui demeurent assez floues pour les agent-es. Nous comprenons de votre procédure que l'agent-e doit se tourner vers le ou la psychologue lorsqu'il ou elle se sent victime de harcèlement. Cela implique qu'il faudrait presque que la personne arrive devant le ou la psychologue et dise clairement « Je suis victime de harcèlement ou de discrimination ». Cependant, dans la plupart des cas, les collègues n'en ont pas conscience et ne peuvent pas poser ces mots. Ils ou elles vivent des choses, mais ne sont pas en mesure de qualifier ce qu'il se passe. Le ou la psychologue qui les accueille doit pouvoir poser les mots et les accompagner dans la procédure adéquate.

Quelque chose m'interpelle. J'ai la sensation que beaucoup de problèmes passent par le SAM qui les remonte auprès des hiérarchies (la Direction, le SRH), mais il semble que les examens de solutions n'aboutissent pas forcément. L'objectif est que des actions soient réellement mises en place et que les situations s'améliorent. Nous n'avons pas de visibilité sur cela et cela nous pose un problème.

De plus, vous utilisez les mots « présomption de discrimination » ou « présomption de harcèlement moral » pour les agent-es qui sont accompagné-es et orienté-es. Le ou la psychologue détermine qu'il y a, en effet, présomption, mais ensuite qui qualifie véritablement le harcèlement moral ou la discrimination pour mettre en place la procédure ? Nous aimerions des informations un peu plus concrètes pour comprendre le processus.

Enfin, nous observons dans le bilan que beaucoup d'encadrant-es vous sollicitent. Cela traduit aussi un mal-être. Lorsque vous citez les encadrant-es, vous parlez également de l'encadrement intermédiaire, j'imagine. Il serait intéressant de classer les signalements par type d'encadrement : encadrement supérieur et encadrement intermédiaire. Je peux en témoigner, des responsables d'encadrement sur les sites sont en souffrance, car ils et elles sont souvent placés entre le marteau et l'enclume. De nouveaux et nouvelles encadrantes vont certainement venir vous voir d'ici peu d'ailleurs. C'est bien d'obtenir tous ces éléments, mais il faut que la Direction s'en empare afin d'agir réellement sur le terrain. Nous recueillons les données, nous analysons l'évolution des pourcentages, mais un pourcentage d'agent-es qui va mal même si le chiffre est bas, c'est déjà trop. De plus, les chiffres que vous nous présentez montrent les agent-es qui osent venir, soit la partie émergée de l'iceberg. Je peux vous assurer que la partie immergée est plus importante. Certain-es collègues subissent des violences sans pouvoir même en parler.

Si nous pouvions avoir ces quelques éléments de réponse, ensuite je reviendrais éventuellement sur d'autres points.

M^{me} la PRÉSIDENTE : M. CALARET.

M. CALARET (SUPAP-FSU) : Je partage ce que vient de dire Mme VALADIER, je ne vais pas répéter. Le chiffre des écoutes sur les dernières années est frappant, car il est très lisse et nous savons effectivement que beaucoup d'agent-es n'osent pas vous solliciter.

Concernant la localisation des problématiques, y a-t-il une répartition indifférenciée sur l'ensemble de la DDCT ? Les chiffres sont-ils représentatifs de tous les sites, catégories et métiers confondus ? Ou arrivez-vous à distinguer les points de concentration ou d'attention particuliers ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vais donner la parole à Mme GIRARD.

M^{me} GIRARD : Tout d'abord, il est pour nous extrêmement important que les agent-es aient une bonne connaissance du Service d'accompagnement et de médiation, cela passe par une communication régulière. Les agent-es doivent savoir qu'ils peuvent appeler ce Service. Nous avons positionné des affiches un peu partout. Nous en reparlerons au moment où nous traiterons les VSST, mais en effet, nous nous assurons en premier lieu que les agent-es connaissent le service et qu'ils ou elles puissent l'appeler à tout moment pour eux, pour elles ou pour un-e collègue.

Concernant les décès d'agent-es, fort heureusement il y en a extrêmement peu. Évidemment, nous réalisons toujours une information à tous et toutes les agent-es via *l'intraparis*. Je propose également d'intégrer dans cette procédure le fait d'informer systématiquement la secrétaire du CHSCT.

Par ailleurs, dès que nous avons connaissance d'un événement, par exemple une agression d'un-e agent-e par un-e usager-ère, nous proposons évidemment au responsable de faire intervenir le SAM auprès de l'équipe, si nécessaire. Nous appliquons cette procédure systématiquement.

Nous cherchions un moyen de distribuer de nouveau le « Violentomètre au travail » et venons de trouver le bon moyen logistique. Nous le transmettrons avec le bulletin de paie de juin. Il s'agit d'un outil qui permet à l'agent-e d'identifier ce qui est acceptable ou non dans les comportements, entre collègues ou du, de la responsable hiérarchique. Ce genre d'outil contribue à une sensibilisation sur ce sujet et encourage à dénoncer ces situations qui ne devraient pas exister.

Pour répondre sur la question du suivi des présomptions de harcèlement ou de discrimination, je rappelle que lorsqu'un-e agent-e pense être victime de harcèlement, quel qu'il soit, une enquête est lancée. À ce stade, il n'y a pas besoin d'écrit de l'agent-e pour déclencher la procédure d'enquête.

Je vous rejoins Mme VALADIER sur le suivi : il me semble que cela pourrait être intéressant, Mme POLITI, pour le SAM d'indiquer l'évolution des situations au bout de 6 mois. Il faudrait préciser si la situation de l'agent-e s'est normalisée, s'il ou elle est en arrêt maladie, s'il y a une procédure en cours. Ce serait en effet pertinent, au-delà du nombre de cas constatés, de disposer d'une visibilité à 6 mois sur ce que sont devenues les situations, évidemment de manière anonyme. Ajouter cette donnée au bilan global Ville serait, je pense, intéressant.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme POLITI, je vous laisse compléter.

M^{me} POLITI : Je vais essayer de répondre à toutes les remarques.

Globalement, notre première difficulté, et probablement la vôtre aussi, réside dans le fait que tout se fait à la demande de l'agent-e. Nous ne pouvons pas intervenir contre le gré de l'agent-e, que ce soit pour une intervention collective ou pour une situation individuelle que nous savons grave. C'est notre première difficulté ; cependant il s'agit de notre cœur de

métier. Cela ne fonctionnerait pas si nous devions imposer nos interventions à l'agent·e. Nous devons faire face à cette difficulté.

Je reprends point par point ce que nous avons évoqué.

Par rapport aux interventions du SAM, comme vous le disiez, l'agent·e peut avoir le sentiment qu'il ou elle est soutenu·e mais que les choses ne sont pas réglées – d'ailleurs, cette remarque est valable aussi dans le dispositif de lutte contre le harcèlement et la discrimination – le problème aujourd'hui se trouve dans la multiplicité des points d'entrée et, de ce fait, la difficulté de suivre ce qu'il se passe. À notre niveau, que ce soit sur des situations individuelles par le suivi d'un·e psychologue ou lorsqu'il y a une entrée dans le dispositif de lutte contre le harcèlement et la discrimination, le premier niveau d'alerte passe par l'envoi d'un mail au SRH, en fonction de la problématique et de la complexité. Les SRH sont bien évidemment nos interlocuteurs quasi quotidiens sur les situations, car nous avons les informations de l'agent·e, certes, mais nous n'avons pas tout le contexte. Nous sommes donc amené·es à faire le lien avec les SRH. Ils nous apportent énormément de précisions sur les situations. Mais la difficulté est que nous en venons parfois à perdre le fil. C'est un constat partagé par nos professionnel·les. Ainsi, ils et elles continuent à suivre l'agent·e, mais n'ont plus les informations sur le suivi de la situation. Je suis tout à fait d'accord pour mettre en place ce suivi à six mois des situations afin de déterminer qui a agi et sur quoi. Parfois, le SRH a géré le dossier mais nous n'avons pas été informé·es. C'est involontaire. Les affaires peuvent prendre du temps et l'information sur le suivi ne circule pas forcément à tous et toutes les intervenant·es. Je nuance néanmoins, car c'est en voie d'amélioration. Nous essayons de créer des cellules pluridisciplinaires sur les situations individuelles et collectives dans toutes les Directions. Ces cellules d'échanges sont composées des services de la Direction, du SAM, souvent du SMP et de tous et toutes les interlocuteurs·trices jugé·es nécessaires. Via ces cellules, nous tentons de suivre et d'avancer sur chaque situation.

En outre, nous avons conscience que nous devons renouveler notre communication autour du dispositif. Pour comprendre le dispositif, l'agent·e va, en effet, consulter dans un premier temps le ou la psychologue. Lorsque le ou la psychologue entend parler d'une situation qui peut relever du harcèlement, ou d'une situation de tension qui pourrait dériver sur du harcèlement, il ou elle va lui-même ou elle-même orienter l'agent·e en interne en lui proposant un rendez-vous avec la référente du dispositif. Ainsi, il y a déjà des orientations internes qui peuvent se faire. L'agent·e doit, en tout état de cause, se sentir libre de nous appeler directement pour nous dire par exemple : « je me sens discriminé·e » ou « je me sens victime de harcèlement moral, je souhaite un rendez-vous ». Ensuite, va commencer un travail de collecte d'informations et de précisions sur la situation de l'agent·e. Après, nous faisons remonter la souffrance de l'agent·e par rapport à sa situation de travail.

Le niveau au-dessus de ces alertes sera la réunion d'une équipe pluridisciplinaire. De nouveau, ce dispositif est déclenché à la demande de l'agent·e. En effet, sur certaines situations, nous aimerions faire appel à l'équipe pluridisciplinaire, mais nous ne pouvons pas si l'agent·e refuse. C'est dans la charte de notre équipe de se conformer vraiment à la demande de l'agent·e.

L'équipe pluridisciplinaire est composée de la référente du dispositif, de la psychologue qui est dans le dispositif, éventuellement du psychologue qui suit la personne, le sous-directeur de la qualité de vie au travail, le chef de cabinet de la secrétaire générale et en fonction de la

problématique, la médecine préventive pourra aussi être présente. Et, depuis le mois de septembre, nous avons ajouté dans cette équipe une juriste, provenant de la Direction des affaires juridiques, afin de bien qualifier la question juridique de ces situations de harcèlement et de discrimination, qui sont parfois très complexes.

Dans le processus, cette équipe rendra un avis et aura la possibilité de demander à la Secrétaire générale de démarrer une enquête administrative. Aujourd'hui, nous constatons que tout va beaucoup plus vite quand les Directions s'emparent elles-mêmes de l'enquête administrative. C'est d'ailleurs ce qu'elles font. Cela nous évite de passer par la saisine du Directeur ou de la Directrice par le Secrétariat général. Aujourd'hui, lorsque nous signalons une situation complexe qui peut relever de harcèlement et de discrimination, la plupart du temps le SRH saisit le directeur ou la directrice et nous lançons une enquête. La procédure est ainsi un peu simplifiée.

Ensuite, en effet, les femmes sont majoritaires dans ces situations, c'est malheureusement un classique. Il faut noter, chez certains hommes, une réticence, à consulter un·e psychologue. Nous le constatons, bien que dans certaines Directions à forte représentation masculine, les hommes nous sollicitent aussi. Notamment, lorsqu'ils se font agresser par des usager·es, ils viennent consulter un·e psychologue, car certaines agressions peuvent être parfois très violentes. Les agents comprennent aussi qu'il est dans leur intérêt de venir pour éviter un stress post-traumatique.

Concernant les rendez-vous au SAM sur les temps de congés, compte tenu de la discrétion souhaitée vis-à-vis de l'encadrement, nous ne savons pas forcément si l'agent·e vient sur son temps de travail ou sur ses congés. Mais nous pouvons dire qu'il y a énormément d'agent·es qui viennent sur leur temps de travail, car ils ou elles demandent une attestation. Nous délivrons plus que quotidiennement des attestations aux agent·es. Ils et elles ont la possibilité de venir de façon anonyme. C'est-à-dire être enregistré en tant qu'anonyme dans notre système. Ces chiffres, je ne peux pas vous les donner, car je ne sais pas à quelle Direction l'agent·e est rattaché. Il y a donc peut-être des agent·es de la DDCT qui nous ont consultés de manière anonyme, mais cela ne ressort pas dans les chiffres.

D'autre part, nous nous questionnons depuis une année ou deux sur le cas des encadrant·es. Pour la DDCT, nous avons aussi une problématique liée aux collaborateurs·trices d'élu·es. Nous avons eu des échanges il y a quelques mois avec un syndicat à leur sujet pour la prévention du burn-out. Nous avons entamé une réflexion sur la possibilité d'adapter notre système, non pas sur la question de la visibilité sur rendez-vous, mais plutôt sur celle de nos horaires qui conviennent peu à des collaborateurs·trices d'élu·es ou à des agent·es en mairie d'arrondissement. L'idée serait d'ouvrir des créneaux après 18 heures. Nous allons proposer à certain·es psychologues cette idée. Nous n'allons pas mobiliser l'ensemble des psychologues systématiquement après 18h, mais nous pouvons de temps en temps proposer quelques créneaux. Nous pensons aussi créer une adresse générique qui recevrait les demandes des encadrant·es ou des collaborateurs·trices d'élu·es. Je rappelle également que le service respecte bien sûr le principe du secret professionnel. Voici les questions sur lesquelles nous sommes en train de réfléchir. Nous avons déjà quelques psychologues qui se positionnent pour accompagner plus particulièrement ces problématiques de burn-out et de conflits de valeurs liés à la position de ces personnes.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vais ouvrir le second tour de parole. M. SANTELLI.

M. SANTELLI (UCP) : J'ai deux remarques concernant le suivi des agent-es.

Il arrive parfois que l'agent-e n'ait pas le même ou la même interlocutrice d'une séance sur l'autre. C'est un peu problématique, car l'agent-e se retrouve encore plus perdu-e.

Ma deuxième remarque se rapporte aux signalements. Lorsque les agent-es opèrent un signalement auprès du SAM, ils ou elles n'ont pas toujours de retour sur les problèmes rencontrés dans le cadre de leur travail. J'aimerais avoir des précisions sur ces deux points.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme DESCOMBES.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Ma question porte sur le dernier point que vous avez évoqué. La création d'une adresse générique pour signaler un risque de burn-out pour les encadrant-es est une bonne chose, cependant le burn-out ne concerne pas uniquement ces personnes. Ainsi, il serait bon de créer une adresse générique pour tout le monde pour ce sujet.

En effet, le problème de l'anonymat demeure. La personne est reçue de manière anonyme sauf quand elle doit prévenir son encadrant-e. Et par la suite, que mettez-vous en place ? Nous avons des retours de personnes qui nous disent que cela ne sert à rien puisque rien n'est fait par la suite. Aussi, dans le cas où le problème signalé concerne l'agent-e et son encadrant-e, la procédure voulant que le SAM prévienne l'encadrement ne pourra pas être mise en place. Il y a un problème de respect de l'anonymat. Et si la situation en cause n'est pas résolue, quelles solutions s'offrent à l'agent-e ? Finalement, l'agent-e craindra que l'encadrant-e se retourne contre lui ou elle.

De la même façon, l'existence des équipes pluridisciplinaires est très intéressante ; toutefois en présence de l'agent-e, je ne suis pas sûre que cela ait beaucoup de succès.

M^{me} POLITI : Cela ne se fait pas en présence de l'agent-e.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Très bien, ce n'est pas en présence de l'agent-e. D'accord.

Néanmoins, la question de l'anonymat ne me semble pas pouvoir être respectée dès lors que ces équipes comportent de nombreuses personnes. Notamment, vous avez parlé de la présence du chef de cabinet du secrétariat général. À ce stade, il n'y a plus d'anonymat, c'est très clair. Je repense aussi à ce que Mme VALADIER a exprimé. Nous avons vraiment besoin de retours sur ce qui est fait. Vous avez évoqué ce qui va être mis en place, mais nous nous inquiétons de ces nombreuses barrières auxquelles l'agent-e peut se heurter pour venir vous consulter.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Merci pour toutes vos réponses. J'avais en effet oublié que tous et toutes les agent-es n'étaient pas forcément rentrés-es dans les statistiques. C'est un détail important qui m'amène à dire que les chiffres donnés sont bien en deçà des recueils de paroles dont vous disposez.

Pouvez-vous nous expliquer le chiffre du suicide : y a-t-il eu suicide ou est-ce qu'on parle de quelqu'un qui est venu-e consulter à la suite d'un suicide dans son entourage ?

Ensuite, j'ai bien compris la procédure exposée, mais je vais vous donner un exemple : imaginons un cas de harcèlement ou de discrimination ; la procédure se met en place ou non, mais à quel moment va-t-on accompagner les agent-es dans un dépôt de plainte, comme cela

se passe pour les VSST ? Il faut passer par cette étape pour qu'il y ait une reconnaissance de ce que vit l'agent-e.

Vous nous précisez qu'une juriste est venue renforcer l'équipe pluridisciplinaire pour les questions de droit et de légalité, nous pouvons l'entendre. Mais sur d'autres sujets que nous remontons au niveau de la DRH, les réponses de la DAJ ne correspondent pas vraiment, à notre avis, à ce qui devrait être mis en place au sein de la Ville. Nous nous interrogeons sur le bien-fondé des solutions proposées. Je suis encore une fois un peu sceptique. Si le but est au final de pouvoir mettre en avant l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire et de freiner l'action juridique de l'affaire, cela devient problématique.

C'est la même logique, pour ce que vous expliquez lorsqu'il y a des suspicions de harcèlement et de discrimination. La procédure prévoit de donner ou de collecter des informations auprès du SRH. Quelle est la suite donnée dans le cas où cet-te interlocuteur-trice vous confirme que pour cet-te agent-e le problème sera géré par le SRH ? Cela fait-il « flop » et rien n'évolue ? Dès lors, nous comprenons que les collègues aient l'impression que leur situation n'avance pas. Cela confirme cette sensation des agent-es : ils ou elles vont déposer une parole, mais finalement la situation n'évolue pas et l'agent-e reste avec son mal-être, sa souffrance au travail.

J'aimerais revenir aussi sur la cellule d'urgence psychologique. Vous dites que les agent-es sont reçu-es en urgence pour des problématiques liées au travail, uniquement suite à un événement potentiellement traumatogène. Il y a donc eu 13 agent-es qui ont été accueilli-es dans ce cadre. Comment identifiez-vous ces situations ?

Un-e agent-e qui se fait hurler dessus par son ou sa cheffe de service, qui termine en pleurs ou qui fait un malaise : il ne s'agit pas juste d'aller vers le SAM, c'est véritablement un accident du travail. Les agent-es n'ont pas à subir cela au travail.

Dans vos services, orientez-vous les gens vers cette qualification ?

Dans ce type de cas, êtes-vous amené-es à diriger les agent-es vers leur médecin traitant pour que cela soit pris en compte comme accident du travail ?

La qualification de la situation a un réel impact sur la suite vécue par l'agent-e.

D'autre part, l'anxiété, le stress, l'intensité du travail ressort bien à travers tout ce que vous avez évoqué. Voici par exemple les verbatim exposés en situation de télétravail : « coupé-e de leur travail », « le sentiment de ne pas être grand-chose », « un numéro pour l'administration face à l'absence d'appels, de réunions, de messages de soutien de la part de la hiérarchie ». Concrètement, c'est cela qui a été vécu par les collègues tout au long de l'année 2020 avec le confinement. Ce n'est pas rien. Cela a forcément eu un impact sur leur façon d'envisager le travail. Il y a pour nous une limite à prôner le télétravail, même s'il offre une amélioration par rapport à toutes les problématiques évoquées par le SAM. Le télétravail reste pour nous une source d'isolement des agent-es. À notre avis, ce problème lié au télétravail subsiste.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Y a-t-il d'autres prises de parole sur ce second et dernier tour ? Non. Mme GIRARD, je vous laisse la parole.

M^{me} GIRARD : D'abord, nous pouvons déjà collectivement nous féliciter que la Ville de Paris ait mis en place le service du SAM depuis 2016. C'est un service relativement récent, avec tout

de même un téléphone accessible à tous et toutes, tout le temps, avec la possibilité de rester anonyme. C'est un service important pour les agent-es.

Ensuite, je laisserai Mme POLITI compléter, mais bien évidemment, si l'agent-e signale un problème avec son ou sa responsable hiérarchique directe, ce n'est pas le ou la responsable hiérarchique directe qui sera contactée par le SAM. Ce sera le SRH ou le niveau au-dessus.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je laisse la parole à Mme POLITI pour compléter.

M^{me} POLITI : Pour répondre à la question sur où travaillent les agent-es et les catégories de métiers ; comme je vous le signalais, sur les années 2020-2021, nous avons peu de visibilité. En revanche, nous avons observé que la majorité des agent-es qui viennent nous voir occupent des métiers de contact avec les usager-es. Les agressions ou les situations de souffrance rapportées sont liées au contact. Ce problème semble concerner en particulier les personnels de mairies d'arrondissement.

Il peut y avoir un double effet : une intervention collective sur une mairie par exemple à la suite d'une agression, et en parallèle, certaines personnes de l'équipe viendront aussi nous consulter individuellement. Ces agent-es viendront au départ pour échanger sur l'agression, mais lors du suivi, nous évoquerons, par exemple, une surcharge de travail, de la souffrance au travail, ce genre de problèmes. La problématique liée aux usager-es est vraiment importante dans votre Direction, c'est une évidence. En effet, nous observons cela sur les situations traitées, et ce problème s'ajoute à la charge de travail liée, également, à celle des mairies d'arrondissement. Cela ne veut pas dire que les agent-es des services centraux ne nous consultent pas, bien entendu, mais nous voyons apparaître des collectifs dans les mairies d'arrondissement.

J'ai oublié de vous le préciser lorsque je parlais de l'équipe pluridisciplinaire, les situations sont présentées de façon anonyme. La référente du dispositif et moi sommes les seules à connaître l'identité de l'agent-e et la situation en détail. La problématique des situations est présentée dans les grandes lignes en conservant l'anonymat. Nous présentons : une situation, dans telle Direction, concernant un-e agent-e, et ce que son encadrant-e lui a fait. Nous interrogeons les membres de l'équipe sur ce qu'ils en pensent. Le but est de mettre l'équipe en situation en évitant la possibilité d'identifier l'agent-e et sa stigmatisation. Nous essayons de respecter au maximum l'anonymat.

Vous dites qu'il ne se passe rien ; cependant, il est difficile dans le cadre d'un accompagnement psychologique d'identifier des résultats concrets. En général, le ou la psychologue m'alerte sur une situation de souffrance, nous relayons l'information au SMP qui est notre interlocuteur presque quotidien. Un-e agent-e qui est en souffrance a peut-être besoin d'un arrêt maladie. Cela sera abordé avec la médecine préventive ou éventuellement la médecine statutaire.

Concernant le dispositif harcèlement et discrimination, l'objectif de 2022 est justement d'améliorer cette mauvaise coordination, ou en tout cas cette nébuleuse d'interlocuteurs-trices qui entrave le suivi d'une situation. La réflexion est en cours. Je n'ai rien à vous proposer pour le moment, mais nous sommes en train de travailler sur les process. En effet, certaines situations nous échappent puisque toute démarche part forcément de la demande de l'agent-e. Il y a aussi des cas traités par les Directions dont nous ne sommes pas systématiquement tenu-es au courant. Aussi, nous recevons parfois des retours d'enquêtes

administratives alors que nous n'étions pas au courant de l'existence de l'enquête. Les psychologues, qui suivent des agent-es sur le long terme, demandent des retours de la part des Directions, afin de pouvoir informer les agent-es des procédures en cours, d'éventuelles restitutions d'enquête ou de sanctions. Nous avons déjà réfléchi à ce problème. Nous avons identifié que les SRH sont le centre de la problématique, mais nous ne sommes pas encore allé-es au bout de la démarche. Nous avons prévu de réaliser une note à l'attention des Directions pour rappeler l'intérêt d'échanger en continu sur le suivi des agent-es en difficulté.

Pour répondre à la question sur les signalements, à savoir si nous intervenons pour conseiller ou informer, ces signalements n'interviennent pas forcément en situation de crise. En situation de crise, le ou la signalant-e nous demandera simplement une intervention collective. Nous avons de plus en plus d'encadrant-es ou d'agent-es qui vont nous consulter en anticipant un problème. Ils ou elles se disent : « cela pourrait m'arriver qu'il y ait un décès dans mon service, que dois-je faire ». Dans ce cas, nous allons prodiguer des conseils et proposer quelques solutions. Notre intervention sera plus de nature informative, en allant au-delà des informations de nos flyers, « appeler la cellule d'écoute ». Nous avons de plus en plus d'encadrant-es s'inquiétant de la situation de certain-es agent-es, nous proposons dans ce cas des rendez-vous Skype ou téléphoniques pour les conseiller sur ces cas. La difficulté réside parfois dans le fait que l'agent-e concerné-e ne souhaite pas venir consulter. Nous essayons de trouver d'autres biais, comme la possibilité de consulter la médecine préventive, le SMP formant l'autre point d'entrée pour ces situations.

Enfin, concernant le recensement des suicides, je précise que le suicide ne s'est pas forcément passé au niveau des agent-es de la Ville. Il peut provenir d'un-e proche de l'agent-e. Ce cas apparaît dans les statistiques comme pour les décès d'ailleurs. Dans les décès, nous répertorions les interventions collectives liées au décès par exemple d'un-e collègue, aussi bien si le décès a lieu à domicile ou sur le lieu de travail. Dans ces chiffres apparaissent également des situations individuelles d'agent-es ayant perdu un-e proche. Nous avons eu notamment le cas lors de la crise sanitaire.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je profite de l'occasion pour vous féliciter pour votre réussite à l'examen d'attachée principale. Toutes mes félicitations.

M^{me} GIRARD : Et nous félicitons aussi M. CALARET qui, lui, a réussi son concours pour devenir attaché.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Mes félicitations, M. CALARET pour la réussite au concours d'attaché-e.

M^{me} GIRARD : En tant que directrice de la DDCT, je dois dire que nous avons eu énormément de réussite au concours d'attaché-e et au principalat. Nous en avons eu 6 au principalat et 6 au concours d'attaché-e. La moitié des lauréats de la Ville au concours d'attaché-e venait de la DDCT.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous pouvons nous en féliciter. Je crois que beaucoup proviennent du Service Politique de la Ville.

M^{me} GIRARD : Tout à fait.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Il semble que, du côté Politique de la Ville, de belles promotions soient intervenues. Toutes mes félicitations.

Nous avons épuisé les points à l'ordre du jour. Je vous propose de passer aux questions diverses.

10. Questions diverses - Points d'information

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous avons deux types de questions. Tout d'abord, les questions qui ont été posées avant la tenue du CHSCT, sur lesquelles nous allons pouvoir vous donner un certain nombre d'éléments. Ensuite, les questions que vous souhaitez poser maintenant et qui ne donneront pas forcément lieu à une réponse immédiate de la part de l'administration. Dans ce cas, une réponse sera donnée lors du prochain CHSCT.

- **Restauration : la situation dans les 11^e et 18^e arrondissements**

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de commencer par la première question, concernant les solutions trouvées pour les agent-es des mairies du 11^{ème} et du 18^{ème} arrondissement, à la suite de la fermeture de restaurants.

Je laisse la parole à Mme GUYENNE-CORDON.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Vous aviez souhaité un point sur les solutions trouvées à la suite de la fermeture des restaurants les plus proches pour les agent-es des mairies du 11^{ème} et du 18^{ème} arrondissement. Nous sommes beaucoup intervenu-es sur ces deux mairies auprès de la DRH. Nous avons relayé pendant plusieurs semaines les alertes des directions générales des services. Comme vous l'avez certainement constaté, l'annexe 6 du nouveau projet de délibération présenté au Conseil de Paris de début juin, qui intègre la liste des sites d'affectation permettant l'octroi d'un temps de trajet de 15 minutes, inclut dorénavant ces deux mairies. Ainsi, les agent-es de ces mairies en bénéficieront. Dans le 18^{ème}, c'était déjà le cas, mais pas pour le même site.

Les difficultés les plus importantes pour la DRH se sont présentées au niveau de la mairie du 11^{ème} arrondissement, car elle ne trouvait pas de sites de l'ASPP ou conventionnés qui permettent d'accueillir les agent-es. Le site le plus proche de l'ASPP est actuellement celui du 11 rue Audubon dans le 12^{ème}, ce qui effectivement nécessite un temps de trajet de plus de 15 min. C'est pourquoi nous l'avons inscrit sur l'annexe 6. La DRH est en train d'explorer une autre piste qui a des chances d'aboutir. Cette piste avait d'ailleurs été proposée par la direction générale des services de la mairie du 11^{ème}. Il s'agit d'un restaurant administratif de la société Publicis. La DRH attend des réponses de l'ASPP qui doit négocier plusieurs points avec Publicis, concernant l'accueil de ces agent-es de la mairie du 11^{ème} et, notamment la capacité d'accueil. Ensuite, les conditions tarifaires devront être étudiées. Les tarifs ne devront pas être trop élevés par rapport aux tarifs ASPP. Évidemment, il y aurait une subvention de la Ville de manière que le tarif soit acceptable pour tous et toutes les agent-es. Nous attendons des retours, mais cela avait l'air en bonne voie. Si cette solution aboutit, la procédure prendra en compte un conventionnement avec la société Publicis. Ensuite, nous fournirons à l'ASPP la liste des agent-es de la mairie du 11^{ème} concerné-es, puis chacun-e se verra équipé-e d'un badge d'accès. Voici pour la mairie du 11^{ème}.

Pour le 18^{ème}, il s'agissait également d'un problème de fermeture de restaurant. Plusieurs pistes ont été envisagées. En premier lieu, un restaurant de la RATP paraissait être le plus

proche et aurait pu donner satisfaction ; toutefois, il est apparu que ce site allait également fermer. Le restaurant administratif le plus proche est donc celui de l'ASPP qui est situé 11 rue du Pré. Si les agent-es souhaitent se rendre dans un restaurant administratif, c'est celui-ci qu'ils ou elles doivent fréquenter.

Il y a aussi une expérimentation en cours dans cette mairie, qui semble donner satisfaction d'après les remontées que nous avons. Il s'agit d'une solution tout à fait originale qui consiste en un frigo connecté, mis en service en mairie fin mai dans une salle de repos. Cette salle a été équipée d'un micro-onde et d'une fontaine à eau supplémentaires. Le prestataire Popchef a aussi proposé dans les premiers temps l'intervention de deux personnes afin de former les agent-es à l'utilisation de l'appareil. C'est vraiment très simple. Il suffit de recharger sa carte professionnelle. Le frigo propose entrées, plats et desserts. Les micro-ondes sur place permettent de réchauffer les plats. Cette solution semble donner satisfaction à tous et toutes mais cela reste une expérimentation. Nous réaliserons bien sûr un bilan. Il y a toujours dans ce frigo connecté un plat à 2,30 €, qui est le tarif le plus bas que l'on puisse trouver également dans nos restaurants ASPP. Le système est vraiment très simple : les agent-es insèrent leur carte dans le frigo, ils ou elles ouvrent la porte, prennent ce qu'ils ou elles veulent, et referment la porte, le système intelligent calcule la dépense et le prélève sur leur carte. C'est très innovant. Le frigo dispose d'une capacité de 50 repas, et est assez compact en volume, de taille raisonnable.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je ne connaissais pas ce frigo connecté, j'irai voir demain à la mairie du 18^{ème}. En général, j'essaie d'y aller le vendredi.

Nous n'allons pas réaliser de tour de parole sur les questions diverses, je vous laisse juste réagir si vous le souhaitez. Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Vous dites que la solution est en cours pour la mairie du 11^{ème}. Pouvez-vous préciser une date ? Nous connaissons les « en cours » avec la DRH. Il ne faudrait pas que le sujet s'éternise pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

Concernant le frigo connecté qui dispose de 50 repas par jour, il me semble qu'il ne pourra pas nourrir tous les agents du 18^{ème}. Que font les autres ?

M^{me} GUYENNE-CORDON : Ils ou elles vont rue du Pré.

M^{me} VALADIER (SAS) : Pour aller à rue du Pré, c'est 23 minutes, donc les 15 minutes prévues sont un peu justes.

M^{me} GUYENNE-CORDON : Nous relançons régulièrement la DRH pour qu'elle accélère les négociations. Cependant, cela prend un peu de temps, car il y a toute une procédure à suivre et une convention est nécessaire.

M^{me} GIRARD : Vous le savez très bien par ailleurs, il y a globalement un problème de fréquentation des restaurants collectifs.

M^{me} VALADIER (SAS) : Forcément, si nous enlevons du temps de trajet, nous aurons encore moins de monde.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je vous propose de clore ce sujet. Merci pour tous ces éléments.

Je vous propose de passer à la deuxième question diverse posée en amont de ce CHSCT.

- Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : point d'étape sur la mise en ligne sur l'intranet DDCT

M^{me} la PRÉSIDENTE : Nous avons commencé à l'évoquer la semaine dernière, il s'agit du point d'étape sur la mise en ligne de l'intranet DDCT du support réalisé pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

M^{me} GIRARD : Nous en avons déjà discuté la semaine dernière et avons prévu de continuer d'y travailler en commission et de faire un point complet. Je suis assez favorable à ce que cette commission se tienne en amont de la mise en ligne de ces informations, si le calendrier le permet. À moins que nous ne soyons prêts à mettre en ligne.

M^{me} HICKEL : Nous ne sommes pas tout à fait prêts. Nous pouvons, comme convenu, réaliser un point plus approfondi au CHSCT de la rentrée. Nous avons prévu à cette séance de faire un point d'étape. Cependant, il y a eu beaucoup d'échéances qui ont mobilisé toute l'équipe au mois de juin. Nous n'avons pas pu avancer comme nous le souhaitions avec la MICOM (Mission Communication). Nous poursuivons les travaux sur la mise en ligne de cette page d'informations. Le but est que toute victime puisse alerter, c'est-à-dire trouver toutes les informations nécessaires, mais aussi les personnes « ressources » et aussi savoir comment alerter la ligne administrative, afin qu'une enquête soit lancée et qu'une suspension soit mise en œuvre. Nous détaillons les différentes options d'alerte de manière à ce que les personnes sachent à qui s'adresser dans toute la diversité des profils possibles et, quel est le cheminement administratif d'un tel signalement. Nous allons continuer à avancer pendant les mois d'été et nous serons prêt-es à la rentrée. Nous vous présenterons la page et réaliserons un point complet au prochain CHSCT à la rentrée.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Y a-t-il des réactions sur ce point ?

M^{me} VALADIER (SAS) : Juste pour être sûre, il n'y aura pas de mise en ligne avant la commission. Ai-je bien compris ?

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je comprends que la mise en ligne aurait pu être faite. Cependant, étant donné que nous avons travaillé sur ce sujet ensemble, nous préférons vous présenter les éléments avant la mise en ligne.

M^{me} GIRARD : Je disais à M^{me} HICKEL qu'il faudrait programmer cette commission assez tôt, car cette page est extrêmement utile pour les agent-es. L'idée est de présenter les informations et les procédures. Nous avons intérêt à ne pas trop tarder sur la mise en ligne. Dans l'agenda social, que nous nous sommes engagé-es à vous faire parvenir avant l'été, nous programmerons cette commission assez tôt afin de pouvoir communiquer rapidement sur cette nouvelle page auprès des agent-es.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Si vous avez d'autres questions diverses, je vous laisse intervenir.

M^{me} VALADIER (SAS) : Je souhaitais revenir sur les deux questions que nous vous avons posées lors de la séance de la semaine dernière. Vous nous aviez répondu que vous alliez vous renseigner et que vous reviendriez vers nous.

La première question portait sur le poste de responsable ouvert en catégorie C à la MVAC du 18^{ème}. Sommes-nous bien d'accord avec le fait que ce poste devrait être ouvert en catégorie B ?

La seconde était liée à la précision du lieu de l'agression de l'huissier adjoint qui a été évoquée. Êtes-vous en mesure de nous apporter cet élément ? Au sujet du droit de retrait suite à l'agression.

Sur ces deux sujets, vous nous avez dit que vous reviendriez vers nous.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : En complément de ce que disait Mme VALADIER pour la MVAC du 18^{ème}, une personne a déjà été recrutée apparemment. Est-ce un·e agent·e de catégorie C ou de catégorie B ?

M^{me} GIRARD : Le principe est que le poste de responsable de MVAC reste bien entendu en catégorie B. Il n'y a pas de changement sur ce point. Nous avons publié la fiche de poste et nous n'avons reçu aucune candidature sauf celle d'un·e agent·e de catégorie C. Il n'y a eu aucun retour d'agent·e de catégorie B. Cette agente de catégorie C présentait une candidature de grande qualité, c'est donc quelqu'un·e qui fera fonction de B. Nous verrons comment nous pourrions régulariser son statut par la suite. Je le répète, si nous devons publier de nouvelles fiches de poste de responsable de MVAC, elles seront bien en catégorie B. Dans le cas de la MVAC 18, il n'y avait pas eu de candidature en B. La personne de catégorie C semble tout à fait qualifiée pour ce poste et nous verrons dans son évolution si nous pourrions ajuster son statut lors des promotions.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Et concernant le lieu de l'agression qui s'est produite, nous serons en mesure de vous communiquer cette information lorsque la procédure concernant les faits sera enclenchée. Le délai d'une semaine n'a pas été suffisant pour que cette procédure soit lancée et que nous soyons en mesure de vous donner le nom de la mairie d'arrondissement. Ce sera fait ultérieurement.

Allez-y Mme VALADIER.

M^{me} VALADIER (SAS) : Vous nous dites que la personne recrutée sur le poste de responsable de MVAC est en catégorie C. Cela ne s'est jamais vu et cela nous pose problème.

Y avait-il quelqu'un·e de catégorie C qui était dans le viseur, que l'on souhaitait recruter ? Tous les postes qui vont être proposés vont-ils avoir ce qualificatif de B ou C ? Nous ne comprenons pas.

M^{me} la PRÉSIDENTE : Je crois que la réponse a été assez claire. Les futures fiches de poste seront bien publiées en catégorie B.

M^{me} DESCOMBES (SAS) : Je reviens sur le problème des « faisant fonction » qui n'ont pas d'assurance en termes d'évolution même si vous leur prêtez une attention particulière. Un autre problème se pose ici en termes de hiérarchie. Les agent·es et leur responsable seront tous et toutes de catégorie C. Il peut survenir un problème de légitimité, qui existe déjà dans certaines MVAC entre A, B et C.

Cette situation met en évidence deux problèmes. D'une part, le fait que cette fiche de poste ait été publiée en C pose bien sûr la question de l'attractivité des postes en MVAC. D'autre

part, il y a un souci de clarté entre les missions de catégorie A ou B en MVAC. Enfin, le fait de recruter une catégorie « C faisant fonction de B » ajoute encore un nouveau problème.

Si vous nous assurez que cela ne se reproduira plus, très bien. Cependant j'alerte, car je pense que cela va poser un problème de hiérarchie entre les missions de C faisant fonction de B et les C agent-es d'accueil.

M^{me} GIRARD : Soyons très clair-es, la personne a été recrutée pour des missions de responsable de MVAC qui est un poste de catégorie B. La personne a candidaté à ce poste. D'après ce que je sais, c'est quelqu'un-e qui encadre déjà. Il y a des C qui encadrent des C, cela arrive. Tout comme il y a des A qui encadrent des A et des B qui encadrent des B. Si nous ne pouvions pas encadrer des gens de même catégorie, nous aurions un gros problème d'organisation au niveau de la Ville. Des A+ encadrent des A+, etc. Cela existe partout, vous ne pouvez pas dire qu'il n'est pas possible d'encadrer quelqu'un-e de la même catégorie.

Premièrement, les postes de responsable de MVAC seront toujours publiés en B, aucun changement à ce sujet. Mais il y a en effet quelqu'un qui fera fonction de B pour occuper ce poste. Vous avez raison sur le fait que cette personne n'a pas de garantie d'évolution. Nous ne lui avons pas dit « comme vous êtes sur ce poste-là, il y aura forcément une évolution en B ». Cette personne a souhaité postuler sur ce poste sans exiger un passage en B. La personne était tout simplement intéressée par ce poste.

Deuxièmement, les postes de DDVAC de catégorie A, vous le savez, ont été transférés aux mairies d'arrondissement. Nous aurons l'occasion de faire un point sur ce sujet dans le cadre de la TPMP puisqu'un bilan est prévu. Nous avons lancé un questionnaire et nous réaliserons une restitution auprès des DDVAC, des MVAC et de l'ensemble du personnel des Maisons de la Vie Associative et Citoyenne. Nous ferons donc un bilan au bout d'un an. Nous savons que les retours seront différents selon les mairies d'arrondissement, aussi nous prévoyons un temps de réflexion sur ce point.

M^{me} VALADIER (SAS) : Excusez-moi, Mme GIRARD, je ne peux pas vous laisser comparer des A qui encadrent des A avec des C qui encadrent des C. Les A sont une catégorie sur des postes d'encadrement alors que les catégories C sont sur des postes d'exécution. Ce n'est donc pas normal que des catégories C encadrent d'autres catégories C. Nous savons que cela existe, mais nous n'y sommes absolument pas favorables. Nous pensons que toute personne ayant une fonction d'encadrement devrait être au minimum en catégorie B. Nous ne pouvons pas cautionner le fait que des catégories C encadrent d'autres C. Ils ou elles sont sur des tâches d'exécution, pas d'encadrement, contrairement aux A.

M^{me} la PRÉSIDENTE : C'est bien noté. Je soutiens ce que Mme GIRARD a souligné sur le fait de bien accompagner cette personne. Et, en effet, si elle semble avoir les compétences pour occuper un poste de catégorie B, nous essaierons de lui donner cette possibilité d'évoluer sur un statut de catégorie B.

Comme il est d'usage à la Politique de la Ville, j'espère que dans deux semaines, lors du prochain Conseil de Paris, mes collègues conseillers et conseillères de Paris voteront le dispositif de « Aller-vers Emplois » que nous mettons en place dans les quartiers populaires. Ce dispositif est couplé avec un travail que nous réalisons avec la sous-directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne, Marianne FONTAN et le Service des ressources humaines, pour mettre en place ce système de « Aller-vers » sur les métiers de la Ville. Dans les

propositions que nous avons faites avec mon collègue Jean-Luc ROMERO-MICHEL, dans le cadre de la Lettre de mission Promesse Républicaine, il y avait l'idée d'inclure un vivier d'habitants et d'habitantes des quartiers politiques de la Ville de Paris. En effet, nous nous apercevons que parfois sur certains dispositifs, nous touchons peu ces quartiers. Pourtant, nous savons qu'ils sont très exposés au chômage. Votre discussion me faisait aussi penser à ce travail que nous réalisons en amont pour parfois susciter des vocations surtout dans les quartiers parisiens dans lesquels il y a le plus de chômage. J'espère que cela aidera un petit peu.

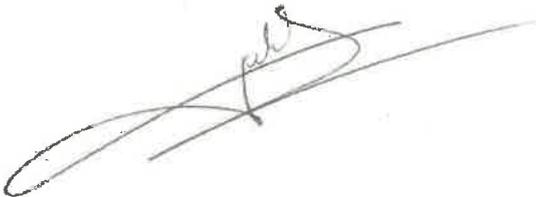
Je vous remercie pour ces échanges constructifs.

Nous avons épuisé l'ordre du jour du CHSCT.

Je vous donne rendez-vous au mois d'octobre pour notre dernière instance dans cette configuration CHSCT, puisqu'il y aura en 2023 une nouvelle instance, le Comité social territorial (CST).

La séance est levée à 16 h 10.

La secrétaire du CHSCT



La Présidente

