



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 vendredi 24 juin 2021 à 14 heures**

**audio via Skype entreprise**

Sous la présidence de :

**Madame Anne-Claire BOUX**

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

REPRÉSENTANT·ES DE L'ADMINISTRATION	REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL																																																						
<p><b>Titulaires :</b>  <b>Laurence GIRARD</b>, Secrétaire Générale adjointe en charge de la DDCT  <b>Geneviève HICKEL</b>, Sous-Directrice des Ressources</p> <p><b>Suppléant·es :</b>  <b>François TCHEKEMIAN</b>, Directeur Adjoint de la DDCT  <b>Gaëlle CORNEN</b>, Sous-Directrice de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne</p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p><b>Experts Cabinet :</b>  <b>Jérémy SUISSA</b>, Directeur de cabinet d'Anne-Claire BOUX  <b>Maxime CROSNIER</b>, Chef de cabinet d'Anne-Claire BOUX</p> <p><b>Expert·es de la DDCT :</b>  <b>Fabien GILLET</b>, Chef du Service des ressources humaines  <b>Aude PÉPIN</b>, Chargée de la coordination des mairies d'arrondissement  <b>Stéphane MOCH</b>, chef du Service de la participation citoyenne</p> <p><b>Organisation du CHSCT :</b>  <b>Isabelle GUYENNE-CORDON</b>, Cheffe du Bureau des Relations Sociales et de la Formation  <b>Stéphane FISZKA</b>, Chargé des relations sociales</p>	<p><b>Titulaires :</b></p> <table border="0"> <tr> <td><b>Catherine</b></td> <td><b>ALBERT</b></td> <td>(sas) * <i>présente</i></td> </tr> <tr> <td><b>Odile</b></td> <td><b>BONVARLET</b></td> <td>(sas) <i>présente</i></td> </tr> <tr> <td><b>Catherine</b></td> <td><b>VALADIER</b></td> <td>(sas)</td> </tr> <tr> <td><b>Bérangère</b></td> <td><b>GIGUET-DZIEDZIC</b></td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td><b>Richard</b></td> <td><b>CASSIUS</b></td> <td>UNSA <i>présent</i></td> </tr> <tr> <td><b>Stéphanie</b></td> <td><b>BARON</b></td> <td>UCP <i>présente</i></td> </tr> <tr> <td><b>Marie-Pierre</b></td> <td><b>JEANNIN</b></td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td><b>Marc</b></td> <td><b>ZIRI RAMEL</b></td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td><b>Christine</b></td> <td><b>CADIOU</b></td> <td>CFTC <i>présente</i></td> </tr> </table> <p><b>Suppléant·es :</b></p> <table border="0"> <tr> <td><b>Anne</b></td> <td><b>DESCOMBES</b></td> <td>(sas) <i>présente</i></td> </tr> <tr> <td><b>Annie</b></td> <td><b>LORMEAU</b></td> <td>(sas)</td> </tr> <tr> <td><b>Bénédicte</b></td> <td><b>PERFUMO</b></td> <td>CGT <i>présente</i></td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td><b>Patricia</b></td> <td><b>ANGER</b></td> <td>UNSA</td> </tr> <tr> <td><b>Jean-Benoît</b></td> <td><b>LEROY</b></td> <td>UCP</td> </tr> <tr> <td><b>Valérie</b></td> <td><b>SANTELLI</b></td> <td>CFDT</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>SUPAP-FSU</td> </tr> <tr> <td><b>Faisal</b></td> <td><b>HAMDANI</b></td> <td>CFTC</td> </tr> </table> <p><b>Expert·es :</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>MEMBRES DE DROIT</b></p> <p><b>Dr Vanessa MARTINI</b>, Service de la médecine préventive (DRH) <i>présente</i>  <b>Dr Hakima DIBOUNE</b>, Service de la médecine préventive (DRH)  <b>Dr Ana CAMACHO</b>, Service de la médecine préventive (DRH)  <b>Sylvie CATALA</b>, MISST (DRH)  <b>Frédéric SURDEL</b>, MISST (DRH)  <b>Joséphine CALMELS</b>, Cheffe du Bureau de la Prévention des Risques professionnels de la DDCT  <b>Marina SILENY</b>, Adjointe à la Cheffe du BPRP <i>présente</i></p>	<b>Catherine</b>	<b>ALBERT</b>	(sas) * <i>présente</i>	<b>Odile</b>	<b>BONVARLET</b>	(sas) <i>présente</i>	<b>Catherine</b>	<b>VALADIER</b>	(sas)	<b>Bérangère</b>	<b>GIGUET-DZIEDZIC</b>	UNSA	<b>Richard</b>	<b>CASSIUS</b>	UNSA <i>présent</i>	<b>Stéphanie</b>	<b>BARON</b>	UCP <i>présente</i>	<b>Marie-Pierre</b>	<b>JEANNIN</b>	CFDT	<b>Marc</b>	<b>ZIRI RAMEL</b>	SUPAP-FSU	<b>Christine</b>	<b>CADIOU</b>	CFTC <i>présente</i>	<b>Anne</b>	<b>DESCOMBES</b>	(sas) <i>présente</i>	<b>Annie</b>	<b>LORMEAU</b>	(sas)	<b>Bénédicte</b>	<b>PERFUMO</b>	CGT <i>présente</i>	...	...	UNSA	<b>Patricia</b>	<b>ANGER</b>	UNSA	<b>Jean-Benoît</b>	<b>LEROY</b>	UCP	<b>Valérie</b>	<b>SANTELLI</b>	CFDT	...	...	SUPAP-FSU	<b>Faisal</b>	<b>HAMDANI</b>	CFTC
<b>Catherine</b>	<b>ALBERT</b>	(sas) * <i>présente</i>																																																					
<b>Odile</b>	<b>BONVARLET</b>	(sas) <i>présente</i>																																																					
<b>Catherine</b>	<b>VALADIER</b>	(sas)																																																					
<b>Bérangère</b>	<b>GIGUET-DZIEDZIC</b>	UNSA																																																					
<b>Richard</b>	<b>CASSIUS</b>	UNSA <i>présent</i>																																																					
<b>Stéphanie</b>	<b>BARON</b>	UCP <i>présente</i>																																																					
<b>Marie-Pierre</b>	<b>JEANNIN</b>	CFDT																																																					
<b>Marc</b>	<b>ZIRI RAMEL</b>	SUPAP-FSU																																																					
<b>Christine</b>	<b>CADIOU</b>	CFTC <i>présente</i>																																																					
<b>Anne</b>	<b>DESCOMBES</b>	(sas) <i>présente</i>																																																					
<b>Annie</b>	<b>LORMEAU</b>	(sas)																																																					
<b>Bénédicte</b>	<b>PERFUMO</b>	CGT <i>présente</i>																																																					
...	...	UNSA																																																					
<b>Patricia</b>	<b>ANGER</b>	UNSA																																																					
<b>Jean-Benoît</b>	<b>LEROY</b>	UCP																																																					
<b>Valérie</b>	<b>SANTELLI</b>	CFDT																																																					
...	...	SUPAP-FSU																																																					
<b>Faisal</b>	<b>HAMDANI</b>	CFTC																																																					

\*sas : sans appartenance syndicale

## **Sommaire**

6. Territorialisation des Politiques Municipales Parisiennes (TPMP) : point sur la réforme et les conséquences sur les services – Réorganisation de la SDPVAC

7. Bilan 2020 des dépenses Santé, Sécurité au Travail (SST)

8. Bilans d'activité 2019 et 2020 du Service de Médecine Préventive

Questions diverses

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE** : Bonjour à toutes et tous. Je vous remercie pour votre présence aujourd'hui. Je vous propose de reprendre là où nous nous étions arrêté·es, c'est-à-dire au point 6 de l'ordre du jour sur la Territorialisation des Politiques Municipales Parisiennes.

#### **6. Territorialisation des Politiques Municipales Parisiennes (TPMP) : point sur la réforme et les conséquences sur les services – Réorganisation de la SDPVAC**

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE** : Ce point concerne la Territorialisation des Politiques Municipales Parisiennes, avec un point d'étape sur la réforme et ses conséquences sur les services. Nous verrons ensuite le détail de la réorganisation de la sous-direction de la Politique de la Ville et de l'Action Citoyenne.

Je donne la parole à Mme Girard pour vous présenter l'avancement des travaux en cours sur ce point. Aude Pépin, chargée de la coordination des mairies d'arrondissement et nouvellement en charge de ce dossier pour la DDCT, pourra compléter si nécessaire. Nous avons également parmi nous Gaëlle Cornen qui, comme nous vous l'avions indiqué la semaine dernière, remplace Marie Colou ; nous lui souhaitons de nouveau la bienvenue. Elle pourra nous parler de la Politique de la Ville et de l'Action citoyenne et compléter autant que de besoin, ainsi que Stéphane Moch, chef du service de la Participation citoyenne. Je vous laisse la parole.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Merci beaucoup, néanmoins je vais très rapidement la donner à François Tchékémian ou Aude Pépin. Ce point sur la territorialisation a lieu lors de chaque CHSCT, et nous avons eu l'occasion d'en parler en Comité de suivi des réformes avec les organisations syndicales au niveau central, mais aussi avec la présence des représentant·es de la DDCT. Par ailleurs, nous avons fait un Comité de suivi ad hoc DDCT pour faire le point. Aujourd'hui, il s'agit de vous dire où nous en sommes, notamment suite à la communication qui a eu lieu lors du dernier Conseil de Paris de juin 2021. Le Conseil de Paris reviendra sur le sujet, mais nous vous dirons rapidement où nous en sommes. Aude, je vous propose de faire le point.

**M<sup>me</sup> PÉPIN** : Bonjour à toutes et tous. De manière synthétique, je vais faire un point à date de l'avancée de la territorialisation.

Tout d'abord le renforcement des directions générales des services, en rappelant que cette dynamique a été engagée à travers un groupe de travail spécifique qui a couvert tout le 1<sup>er</sup> semestre 2021 et a associé étroitement les mairies d'arrondissement ainsi que la DDCT et la DRH. Les grands axes de ce renforcement sont le rapprochement des DGS du Secrétariat général, la généralisation des postes de directeurs/trices généraux adjoint·es chargé·es de l'espace public avec les recrutements actuellement en cours. S'agissant du ou de la cadre technique, l'élaboration d'une nouvelle fiche métier-compétences intégrant la création des postes de DGEP précédemment évoqués. Ce renforcement des directions générales des services se traduit aussi par un axe de travail concernant les DDVAC, les directeurs/trices de la vie associative et citoyenne qui seront rattaché·es, à partir de la rentrée, aux directeurs/trices généraux des services. Cela s'est traduit par un cycle d'échanges réguliers avec les équipes, qu'il s'agisse des DDVAC ou des MVAC sous l'égide de différents services compétents au sein de la DDCT.

Ce travail associait aussi les coordinateurs/trices des conseils de quartier avec qui des échanges ont été engagés ces derniers mois pour actualiser également leur fiche métier-compétences pour bien prendre en compte le développement de la participation citoyenne dans ses différentes dimensions avec des réunions organisées par la DRH et la DDCT ces dernières semaines. Une réflexion est également engagée avec elles et eux quant au nouvel intitulé de leur poste pour tenir compte des nouvelles dimensions que j'évoquais. Une réflexion a aussi été engagée dans le cadre de réunions avec chaque mairie sur l'organisation d'un pôle « vie associative et citoyenne » pour prévoir une interaction entre les DDVAC et les coordinateurs/trices des conseils de quartier.

Par-delà le renforcement des directions générales des services, je vais faire un point à date sur les autres axes de travail de la territorialisation qui vont se poursuivre au cours du second semestre 2021, notamment pour renforcer le pilotage territorial par les mairies d'arrondissement. Ce sont les chantiers des feuilles de route par arrondissement qui vont être conduits à partir de la rentrée. Ce sont aussi les nouvelles modalités d'associations des DGS pour les renforcer dans leur rôle d'animateurs/trices de l'action des services dans l'arrondissement, mais également les axes de travail portant sur le renforcement de l'autorité fonctionnelle des mairies d'arrondissement sur les chef-fes de services déconcentrés et les référent-es territoriaux/ales, c'est-à-dire pour la DDCT, les équipes de développement local. Ce renforcement de l'autorité fonctionnelle s'articulera autour du chantier des feuilles de route qui va être engagé à partir de la rentrée. Celles-ci ont vocation à être l'outil de ce pilotage de relations fonctionnelles renouvelées entre les mairies et la Direction.

Les autres axes de travail sur le champ des politiques parisiennes sont un travail sur de nouveaux moyens d'action au niveau des mairies d'arrondissement, notamment dans le champ des leviers budgétaires ; la poursuite de la réflexion et des groupes de travail sur le renforcement de l'attractivité des postes en mairie et en services déconcentrés ; la poursuite de la réflexion et de nouvelles modalités d'organisation quant à la préparation des conseils d'arrondissement pour renforcer le rôle des mairies ; même chose pour les outils mis à disposition des mairies, que ce soit GRU ou *DansMaRue* ; et enfin, le chantier de territorialisation des directions n'ayant pas de service déconcentré comme la DAE ou la DAC, à travers l'identification d'un·e interlocuteur/trice dans ces Directions, qui conduira le dialogue avec les mairies d'arrondissement au quotidien.

Voici très rapidement pour les grands axes, n'hésitez pas si vous avez des questions.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Un travail a également été mené avec l'ensemble des agent-es, notamment au travers de réunions au niveau des directeurs/trices du développement de la vie associative et citoyenne, des directeurs/trices des Maisons de la vie associative et citoyenne avec l'ensemble des agent-es. Nous les avons réunis tou·tes ensemble avec Gaëlle Cornen, Stéphane Moch et Florence Kunian, pour parler de ce sujet de la territorialisation. D'autre part, François Tchékémian a fait le tour de l'ensemble des mairies d'arrondissement pour bien recaler, avec le ou la DGS et le ou la directrice du développement de la vie associative et citoyenne, le dispositif dans chaque arrondissement. Voilà, ce que je voulais vous dire en complément. Y a-t-il des demandes de prise de parole sur ce sujet ?

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE** : Je voudrais préciser que nous avons pris l'habitude de faire ce point, mais c'est bien géré dans le cadre des instances centrales. Cela nous paraît essentiel pour que nous puissions échanger dans le cadre de ce CHSCT.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Oui, d'autant qu'il y a des impacts DDCT et des choses passent pour avis dans les instances des DDCT aussi, mais là, nous sommes sur un petit point d'étape. Ensuite, nous verrons les nouveaux services de l'engagement citoyen et associatif qui, compte tenu du transfert des DDVAC et de l'ensemble de leurs équipes aux directions générales des services, a été restructuré comme cela va vous être présenté tout de suite après.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Bonjour à toutes et à tous. Il y a tout de même pas mal de questions. Je pense qu'il aurait été intéressant d'avoir la présentation du service central parce que, a priori, il va y avoir des articulations. Je ne comprends pas trop ce qui se passe entre les territoires et le central. Vous dites « conserver une politique centrale » donc a priori, il y aura un lien.

On a plusieurs questions par rapport à ce qui vient d'être dit. Tout d'abord, vous dites qu'en effet les...

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Mme Albert, je vous interromps, excusez-moi. Je vous propose de faire la présentation de la réorganisation du service, et de regrouper vos interventions ensuite.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Volontiers.

*[Chat de Mme PERFUMO : j'ai juste une question concernant cette histoire de rattachement des DGS au SG, qui me semble un peu en contradiction avec le principe de territorialisation.]*

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Auparavant, je voudrais répondre à la question de Mme Perfumo. Non, ce n'est pas une contradiction. À partir du moment où vous mettez le ou la DGS comme coordonnateur/trice de la mise en œuvre des politiques publiques, ayant donc vocation à travailler avec l'ensemble des Directions dans un groupe de pilotes et de coordonnateurs/trices, ce que fait le SG au niveau de la Ville, il est parfaitement logique de lui donner la légitimité de le faire au niveau de l'arrondissement, ce qui est l'objectif de ce rattachement des directeurs/trices généraux /ales des services au Secrétariat général. C'est dans la même logique. Je ne sais pas si ma réponse vous convient, Mme Perfumo.

**M<sup>me</sup> la PRÉSIDENTE** : Faisons déjà la présentation.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Nous allons passer à la présentation.

**M<sup>me</sup> CORNEN** : Bonjour à tou·tes. Je suis la nouvelle sous-directrice de la Politique de la Ville et Action Citoyenne. L'ordre du jour comprend la présentation du nouveau service qui apparaît en miroir avec le projet de territorialisation, mais pas uniquement. En effet, la constitution de ce nouveau service répond à un triple objectif : accompagner le transfert des DDVAC et MVAC en mairies d'arrondissement tout en gardant un pilotage et une animation dans les services centraux ; la volonté affirmée de rapprocher la participation citoyenne et la vie associative ; enfin, permettre un rapprochement effectif d'un travail qui se fait de plus en plus en commun entre les agent·es des deux services, notamment sur tout ce qui a trait à la participation du territoire, les volontaires de Paris, les instructions de demandes de

subvention. Assez naturellement, nous nous sommes tourné-es vers un projet qui était celui d'un service unique de l'engagement citoyen et associatif.

Ce sera un grand service de l'engagement, qui servira d'appui et d'expertise pour l'engagement des habitant-es. Comme vous le savez, la Maire de Paris et l'ensemble des élu-es souhaitent faciliter une plus grande prise en compte de la participation citoyenne dans l'élaboration de l'action publique. Ce service sera dédié à cet accompagnement. Il pourra développer, accompagner, répondre aux demandes, à la fois des Directions, des mairies d'arrondissement et des cabinets d'adjoint-es sectoriel-les sur les différents projets de démocratie participative. Nous serons vraiment sur une logique de plus grande visibilité pour les administré-es de la collectivité parisienne.

De façon assez classique, il sera composé de :

- Un chef de service, un adjoint au chef de service et une assistante du service auxquels sera rattaché tout ce qui a trait à l'événementiel et à l'animation des instances de participation ;
- Un Bureau des initiatives citoyennes, dont la mission consistera à élaborer la décision publique avec les citoyen·nes. L'exemple le plus important est évidemment le Bureau du budget participatif et la plateforme *Idée.Paris* permettant aux Parisien·nes de faire remonter leurs idées en matière d'action publique ;
- Un Bureau des subventions aux associations dont les missions et l'organisation restent à l'identique, notamment concernant l'instruction des demandes de subvention, avec une sorte de contrôle a priori et d'appui aux Directions opérationnelles, avec la nouveauté, dans le cadre d'un service unifié, que ce service gèrera à la fois les subventions concernant la participation citoyenne, mais aussi celles concernant la vie associative ;
- Un Bureau de la participation citoyenne et de la vie associative, composé en deux pôles : un pôle consacré à l'engagement et à la vie citoyenne, qui prendra en charge les dispositifs tels que les Volontaires de Paris, la plateforme *Jemengage*, la carte citoyenne que vous connaissez déjà ; un autre pan, qui est repris dans le cadre du Carrefour des associations parisiennes, situé à la gare de Reuilly dans le 12<sup>ème</sup> arrondissement, avec qui nous allons mener une réflexion sur l'intégration, dans ces activités, du volet « participation citoyenne ».

Ce projet de nouveau service a été travaillé avec l'ensemble des agent-es. Pendant plusieurs mois, il y a eu des discussions avec les agent-es de l'ensemble des services. L'organigramme a été construit de manière itérative et en collaboration avec les agent-es. Dans le dossier qui vous a été remis, vous trouverez les dates auxquelles les agent-es ont été associés à la démarche dans les différents services. À l'issue de ce travail de co-construction, nous pouvons dire qu'il y a une adhésion à ce nouveau projet de la part des agent-es et qu'il a été bien perçu et bien compris par l'ensemble des agent-es de ce nouveau service.

Voilà ce que je pouvais dire, Mme la Présidente, en introduction.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Merci Mme Cornen.

*[Chat de Mme PERFUMO : attractivité des mairies : j'avoue que dans le contexte actuel, après plus d'un an de pandémie, les difficultés rencontrées au sein des agents en contact avec*

*un public en phase de décompensation...et avec une partie des agents encore en télétravail... c'est pas évident.]*

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Merci beaucoup. Je vous propose de faire un tour de parole, mais, pour se refixer le cadre, étant donné qu'il y a le procès-verbal à suivre, je vous demanderai juste d'indiquer votre demande de prise de parole dans le tchat et pas de question. Mais vous pourrez vous exprimer oralement, ce qui facilitera les inscriptions au PV.

On commence par Mme Albert et ensuite Mme Perfumo.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Merci pour ces deux présentations. Nous avons encore quelques questions pour comprendre le tout.

Combien reste-t-il d'agent-es en central pour ce nouveau service ? Y a-t-il bien la confirmation, au niveau central, d'un effectif constant dans le cadre de la fusion de ces entités ?

Vous dites que le même bureau des subventions fera maintenant les subventions ex-SPC ou budget participatif, et les subventions vie associative. Comment les accompagne-t-on dans cette évolution ? Les effectifs sont-ils renforcés ou vont-ils se *poly-compétencer*.

Sur le rôle du service central par rapport au territoire, quelle est la mission ? Que va-t-il « rester » aux agent-es des territoires, MVAC et CCQ, par rapport à ce qui reste en central ? Je parle des missions, du travail.

L'autre question – j'avoue qu'il y a parfois des éléments contradictoires dans ce que vous présentez – est de savoir si nous sommes toujours sur une fonction hiérarchique de ce service par rapport aux agent-es de terrain, MVAC et CCQ, de manière très concrète : qui s'occupe des horaires de travail ? Qui s'occupe de la notation ? Est-ce qu'un-e CCQ ou un-e catégorie B d'une MVAC sera noté-e par le directeur/trice de la MVAC, par le DGS ou par le service central « engagement citoyen » ? C'est une question importante. Nous sommes en CHSCT, donc la question est vraiment de savoir quel appui et quel soutien social va être mis en place, et par qui. Est-ce que c'est le local ou le central ? Je parle de soutien social dans le sens de la prévention des risques psycho-organisationnels. C'est la même chose sur la question des conditions de travail, la santé au travail. Qui va être le responsable et le garant de tout cela ? Ce sont vraiment des précisions assez concrètes dont nous avons besoin.

Est-ce que les directeurs/trices des MVAC vont enfin, comme cela était prévu par l'ancienne réforme... Nous tenons à dire que ce sont des secteurs qui se restructurent chaque année et vous savez que ce n'est pas cela qui permet de bien travailler et c'est ce qui nous inquiète. Nous sommes toujours dans des réformes donc les gens attendent un an avant de savoir ce qu'ils ont à faire, et comment, après cela change et après, on continue à changer. Les directeurs/trices des Maisons des associations devaient aller en mairie, ce qui n'est pas vraiment le cas en fonction des mairies. Qu'en est-il ? Est-ce que cela sera toujours en fonction des mairies ?

Est-ce que les CCQ resteront bien en mairie ou vont-ils ou elles être concrètement dans les Maisons de la vie associative et citoyenne ? Dans la mesure où vous fusionnez en central, y aura-t-il un même lieu ?



Je n'ai d'ailleurs pas parlé du lieu, mais y a-t-il un lieu nouveau pour ce service central engagement citoyen et vie associative ?

Pour revenir sur ce que vous avez dit sur les fiches métier CCQ, pourrions-nous les avoir parce qu'un travail a été réalisé, mais il semblerait qu'elles ne soient toujours pas disponibles pour les regarder ?

Enfin, sur l'accompagnement au changement, je ne sais pas, il y a une sorte de disjonction entre ce que vous percevez et ce que nous entendons. C'est le lieu du CHSCT y compris des questions de santé au travail, la différence entre ce que peuvent vivre des gens et ce qui peut être rapporté. Les retours que nous avons sont plutôt que ces projets centraux et locaux ont été discutés dans une réunion ou avec les grands responsables – pour aller vite –, mais pas de manière si productive que cela. Par exemple, il n'y a toujours pas eu de réunion de ce futur service des agent-es d'aujourd'hui ; vous auriez pu avoir un webinaire pour réunir toutes ces personnes pour parler de ces deux évolutions, celle du service central et la territorialisation. Vous l'avez fait de manière séparée, donc il y a bien un choix aussi. Cela nous étonne parce que nous savons bien que pour accompagner au changement, comme vous le dites, la question de prendre ce temps est nécessaire. Nous n'avons pas ce retour ; nous savons que vous avez, à un moment donné, mobilisé des gens sur une fiche de poste, sur la présentation des grands traits de la territorialisation, mais pas pour prendre le temps de savoir ce que cela signifie très concrètement. Certain-es agent-es qui y travaillent ne savaient même pas que ce service central allait être créé. Par conséquent, il semble qu'il y ait encore du travail à faire là-dessus.

Sur la prévention des risques, dans la mesure où pas grand-chose n'est indiqué dans le document CHSCT, nous avons déjà dit que dans les MVAC, le problème était qu'il existait des inégalités de fonctionnement en termes de santé au travail et de conditions de travail. Ces différences-là posent parfois la question – vous l'avez vu pendant le confinement – des ouvertures des MVAC en fonction des territoires ou pas. D'autre part, nous vous avons montré que le fait qu'il n'y ait pas une harmonisation des conditions de travail entre les MVAC, parce qu'elles étaient déjà beaucoup gérées par le local, produisait de l'incompréhension, un sentiment d'injustice, et donc une inégalité de traitement entre les agent-es. Ces questions-là ont déjà été posées dans les documents CHSCT pour les MVAC donc il faut les retrouver. Vous nous dites qu'il faut prendre le temps d'en parler, c'est très bien. Par conséquent, il faut que ce soit posé comme des risques, donc qu'allez-vous faire pour prévenir, pour éviter qu'ils se reproduisent dans le cadre de cette nouvelle organisation ?

Deuxième élément, vous avez dit que les DGS allaient avoir un poids plus important, y compris sur la vie associative et citoyenne. Je ne sais pas comment le service central arrivera aussi à travailler avec les DGS là-dessus. En l'occurrence, vous vous souvenez qu'un des autres éléments de santé au travail de ces services était le risque du travail en lien avec les élu-es. Comment travaillez-vous sur le fameux tampon entre des agent-es techniques et le poids du politique ? Aujourd'hui, je ne vois rien non plus sur la manière dont on va « réguler » les commandes d'élu-es sur la vie citoyenne et associative – il y a en souvent beaucoup – pour aussi éviter des surcharges de travail, des commandes du jour au lendemain, qui pourraient être renforcées par l'organisation que vous proposez. Ce sont vraiment des questions importantes en matière de prévention.

Pour finir, sur la santé et l'évolution des cycles de travail, nous sommes tout de même dans une période... j'espère que ce n'est pas seulement sur le 39.75 qu'il y a eu des réflexions sur la reconnaissance de la pénibilité qui n'a malheureusement toujours pas été reconnue auprès du 39.75, ce que je trouve totalement hallucinant, y compris au regard du bilan de prévention qui va nous être présenté par le SAM – nous en parlerons plus tard. Les CCQ, par exemple, ont des horaires de travail comme les MVAC, mais une sujétion spécifique est faite sur les MVAC, les CCQ peuvent travailler en soirée et le week-end. Qu'en est-il de la reconnaissance de cette pénibilité ? En l'occurrence, en quoi dans la fiche de poste, y a-t-il des éléments sur les horaires de travail en matière de prévention sur la pénibilité de ces métiers-là, notamment ?

Ce sont des questions très concrètes sur la santé au travail et la prévention dans le cadre de ces transformations. Merci.

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Merci Mme Albert. Je passe la parole à Mme Perfumo.

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Je me pose une question sur le rattachement au SG pour avoir eu quelques projets pilotés par le SG qui ont finalement été abandonnés au bout de 4 ans, donc j'ai des doutes. Le SG n'a pas forcément une vision extrêmement pertinente de ce qui se passe au niveau local, malheureusement.

Par rapport également aux problèmes hiérarchiques, je pense que c'est un vrai sujet. Comment assied-on son autorité, alors qu'on est rattaché au SG, sur des personnes qui sont DDCT ; c'est quelque chose de compliqué qui est plutôt dans l'inconfort, et ne trouve pas cela très cohérent avec l'idée d'attractivité. Je ne sais pas si vous vous en rendez compte, mais en ce moment tout le monde veut se *barrer*. C'est simplement ce que je voulais dire.

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Merci beaucoup. Nous allons répondre à vos questions.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Premier point, il s'agit bien d'une réorganisation du service qui se fait à effectif constant. Ensuite, sur l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle, c'est très clair. L'autorité hiérarchique va changer, mais uniquement pour les directeurs/trices du développement de la vie associative et citoyenne à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Cela sera présenté au Comité technique la semaine prochaine puisque nous n'avions pas pu nous réunir faute de quorum. L'autorité hiérarchique des DDVAC sera le ou la DGS, mais pour les autres agent-es, il n'y aura pas de changements hiérarchiques dans la mesure où ils et elles étaient déjà rattaché-es aux DDVAC ou aux directeurs/trices des Maisons de la vie associative et citoyenne. Leur rattachement hiérarchique ne change pas, donc ce sont bien les DGS qui, en tant que responsables hiérarchiques, feront les évaluations, la gestion du temps de travail, des congés, etc.

Sur le rôle du service central, l'idée est bien d'avoir un rôle d'animation des DDVAC en tant que collectif, de partage de bonnes pratiques, d'échanges sur les besoins de formation, comme un réseau qui sera animé par ce nouveau service. Avec, là aussi, un distinguo entre le lien fonctionnel et le lien hiérarchique.

Vous parlez de la fiche métier, le travail qui a été fait sur les coordonnateurs/trices des conseils de quartier. Tout un travail est réalisé sur le rôle d'un coordonnateur/trice de conseil de quartier. Nous savons très bien que dans énormément d'arrondissements, les CCQ

travaillent sur différents dispositifs de participation citoyenne qui n'existaient pas au moment où ces postes ont été créés, que ce soit le budget participatif ou différents types de concertation. L'idée était justement de retravailler avec eux sur la fiche métier pour l'adapter aux évolutions naturelles qui ont pu être constatées. Pour mémoire, je rappelle que lors de la mise en place du budget participatif, tout le monde a pensé que cela allait retirer aussi des sujets et rendre les conseils de quartier moins attractifs ; en l'occurrence, il s'avère que cela a aussi permis à beaucoup de conseils de quartier de se remobiliser pour travailler sur des projets qu'ils ont ensuite déposés en tant que conseils de quartier au budget participatif. Il n'y a pas du tout de fusion, il y a les Maisons de la vie associative et citoyenne pour l'accueil des associations, le suivi des associations, le prêt de salles ; le support administratif reste sans changement. En plus, c'était déjà plutôt en mairie d'arrondissement comme vous l'avez dit justement, les MVAC sont encore plus territorialisées – je réponds en même temps à la question de Mme Descombes.

*[Tchat de Mme DESCOMBES : Les équipes MVAC et CCQ ont été informées que certaines missions du SPC type (volontaires de Paris, etc.) leur seront confiées. Quelles missions exactes vont être basculées sur ces deux services ? Y aura-t-il une fusion à terme entre MVAC et CCQ ?]*

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Sur les inégalités de traitement des MVAC, nous avons toujours dit qu'il fallait qu'il y ait une unicité de traitement. Vous me dites là qu'il y a déjà des inégalités de traitement, donc c'est totalement indépendant de la réforme et cela doit être une chose sur laquelle il faut être vigilant, mais ce n'est pas la réforme qui va les créer. Si vous avez déjà constaté des différences de traitement selon les MVAC, alors qu'elles sont pour l'instant rattachées au même bureau, c'est un sujet sur lequel la sous-directrice et la sous-direction des ressources doivent se pencher, parce que nous restons évidemment garant-es. Je rappelle que tou·tes ces agent-es sont des agent-es DDCT, donc des agent-es de la Ville, mais entre la DRH et les différentes sous-directions ressources, il faut veiller à l'unicité de traitement, donc il faut que nous regardions les cas particuliers s'il y en a. De plus, ces agents travaillent avec les mêmes cycles de travail et avec les mêmes règles de gestion, par conséquent, s'il y a des difficultés particulières, il faut pointer précisément ces différents sujets.

Quant aux commandes des élu·es, aujourd'hui, les DDVAC travaillent déjà en arrondissement et en lien avec les élu·es. Il n'y a pas de changements dans la réforme ; ils et elles seront toujours sous une autorité hiérarchique administrative et nous travaillons en lien avec les élu·es. S'il y a des difficultés à réguler les commandes, des difficultés par rapport à la charge de travail, etc., c'est aux responsables hiérarchiques des agent-es concerné-es en MVAC ou des DDVAC ou des DGS, etc., de réguler et de faire des retours vers les élu·es. Sur l'évolution des cycles de travail dont nous aurons l'occasion de parler en CT ainsi que dans la première partie de ce CHSCT, il y a aussi un travail sur ce cycle-là, en lien avec les nouvelles règles du temps de travail qui ont été adoptées lors du dernier CT central et qui seront présentées au Conseil de Paris de juillet.

Sur les fiches-métiers, je vous laisserai peut-être compléter.

Il y a quelque chose sur la concertation et le travail, mais je laisserai M. Moch vous en dire un mot puisqu'il a vu l'ensemble des agent-es. Effectivement, je n'ai pas vu tout le monde en

même temps, mais il y a eu des réunions avec tou·tes les agent·es ; donc, si des agent·es ne savaient pas qu'il y avait ces évolutions dans le service, il faudra en reparler avec M. Moch qui voudra peut-être compléter.

Comment garder un lien d'échange de pratiques et une harmonisation pour une égalité du service public ? C'est bien le sujet de l'animation fonctionnelle qui sera faite par ce nouveau service de l'engagement citoyen et associatif au niveau central. C'est à travers cette animation-là que ce sera fait.

Sur le positionnement physique des directeurs/trices des MVAC, cela peut dépendre des arrondissements pour savoir s'il y a ou pas des évolutions dans leur lieu géographique de travail.

Enfin, il me semble normal, en tout cas à mon niveau, d'avoir réuni les agent·es par service tels qu'ils sont aujourd'hui structurés au sein de cette sous-direction. Dans la mesure où nous vous présentons ici et la semaine prochaine en CT la fusion de ces services, il est tout de même normal de les avoir reçus séparément pour le moment.

M. Moch, souhaitez-vous compléter ?

**M. MOCH :** Oui, je veux bien compléter. Concernant l'information des agent·es, ces dernier·es ont été reçu·es par service, par bureau ou individuellement lorsqu'ils ou elles souhaitaient avoir des compléments d'information. Ils et elles ont également été reçu·es en réunion de service ; nous avons eu des réunions de service avec tou·tes les agent·es de la Participation citoyenne, au cours desquelles j'ai présenté aussi l'organigramme.

S'agissant des DDVAC, des MVAC et des CCQ, nous avons eu des réunions que Mme Girard et Mme la Présidente présidaient, et nous avons convenu d'un calendrier en phase de travail pour penser collectivement, par atelier, la façon dont nous allons travailler ensemble. À partir de septembre, nous avons prévu d'avoir des réunions à peu près mensuelles avec l'ensemble des acteurs territoriaux de la participation, et des réunions plus thématiques avec les DDVAC et les agent·es des MVAC puisque leur intérêt et leurs souhaits sont un peu différents. L'objectif est bien de travailler collégialement pour regarder la façon dont nous allons nous articuler, travailler ensemble, nous réunir et déployer les politiques publiques sur l'ensemble du territoire dans l'intérêt général, évidemment, des citoyen·nes. C'est vraiment quelque chose qui a été pensé et construit avec l'ensemble des agent·es.

Concernant les subventions, le seul changement au BSA est que nous avons intégré une personne qui était seule au Service de la participation citoyenne et qui instruisait les subventions de la participation citoyenne. Aujourd'hui, elle se retrouve dans un bureau, dans un collectif avec des collègues qui traitent du même sujet. J'ai reçu cette personne individuellement et celle-ci était ravie de rejoindre le BSA – ce sera le même service dans les mêmes locaux qui ne seront pas très loin les un·es des autres – pour pouvoir travailler et échanger avec des collègues ayant la même mission et la même fonction.

*[Tchat de **Mme DESCOMBES** : Si les missions du SPC reviennent aux MVAC, CCQ et CAP, de nouveaux postes ont-ils été prévus pour toutes ces charges de travail supplémentaires ? Comment garder un lien d'échanges de pratiques et une harmonisation pour une égalité du service public ? Où seront basé·es les DirMVAC ? En mairie ? en MVAC ?*

*Seul-es les DirMVAC ont été reçu-es individuellement. Il y a bien eu des réunions, mais les informations étaient extrêmement globales, et les agent-es ont encore beaucoup d'interrogations.]*

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Pour répondre à Mme Descombes, vous avez entendu ce qu'a dit M. Moch : il y a eu pas mal de réunions en commun, la possibilité pour les agent-es d'avoir des entretiens individuels, l'ensemble des agent-es des MVAC a été réuni, mais évidemment, il faudra le faire autant que nécessaire pour répondre à l'ensemble des questions. Nous pouvons aussi refaire une réunion. Tout le monde avait pu prendre la parole, mais je pense qu'il n'est pas toujours évident, dans ces réunions un peu distancielles où il y a une cinquantaine de personnes, de poser des questions. Par conséquent, c'est bien aussi de les refaire autour des DDVAC. À suivre.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Nous commençons le deuxième tour de parole par Mme Albert.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Nous avons là un exemple concret, Mme Girard. Vous dites que la question de l'égalité de traitement entre les MVAC est essentielle et que c'est bien l'objet, toujours. Toutefois, ce n'est pas le cas dans la réalité. Vous nous dites que vous allez y veiller, mais lorsque nous vous demandons très concrètement si les directeurs/trices des MVAC seront en mairie ou dans leur MVAC, vous nous répondez que ce sera en fonction des arrondissements. Vous voyez bien que là, il y a une contradiction. Par ailleurs, nous savons que certain-es CCQ vont être payé-es en heures supplémentaires alors que ce seront des RTT pour d'autres. Cela nous inquiète, en effet, de voir que cela continue – cela fait des années que nous disons qu'il n'y a pas assez d'harmonisation entre MVAC pour l'égalité de traitement –, et la première réforme qui avait pour mission d'harmoniser les choses ne l'a pas fait, malheureusement. C'est simplement un exemple.

Je veux bien entendre tout ce que vous avez fait, tant mieux, mais lorsque j'entends que c'est à partir de septembre que l'on va rassembler des agent-es pour vraiment savoir comment se coordonner et travailler ensemble alors que vous dites que de toute façon tou·tes ces agent-es travaillent déjà beaucoup ensemble et que, de toute façon, il est normal qu'ils et elles ne soient pas au courant de tout, j'avoue que je ne comprends plus rien. Heureusement qu'ils et elles vont se retrouver pour savoir comment travailler ensemble, mais vous voyez bien que vous avez déjà planifié une réorganisation et lorsque vous allez la basculer dans le réel au mois de septembre, c'est là que vous allez faire travailler les gens ensemble. Je pensais qu'il serait mieux de faire de la prévention, être en amont ; c'est en tout cas ce que j'ai appris en la matière. Merci.

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Mme Perfumo, je vous donne la parole, et ensuite on répondra de façon groupée.

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Pour votre information, par exemple, pour moi qui suis dans la mairie du 19<sup>ème</sup>, nous n'avons pas eu une seule réunion de chef-fes de service depuis un an et demi. Nous naviguons à vue.

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Merci. Mme Girard va répondre à vos questions.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Mme Perfumo, je le sais, vous nous l'avez déjà signalé. Là, en l'occurrence, c'est un sujet interne à la direction générale des services du 19<sup>ème</sup> arrondissement, sans

doute lié à des changements de personnes à la tête, des périodes plus ou moins chargées, etc. Néanmoins, je le redis, il faut des réunions des équipes de la direction générale des services dont vous faites partie, et des réunions organisées par la mairie d'arrondissement avec les responsables des services déconcentrés. Je ne manquerai pas de le rappeler au 19<sup>ème</sup>.

Mme Albert, j'aimerais tout de même rappeler le contexte. Vous dites qu'il existe aujourd'hui des équipes rattachées à chaque directeur/trice du développement de la vie associative et citoyenne. Celles-ci et ceux-ci travaillent en équipe au quotidien ; ils et elles sont dans les mêmes locaux, le même arrondissement, ils et elles travaillent ensemble. Il n'y a aucun changement d'organisation pour ces équipes-là. Je veux bien qu'on les réunisse, qu'on en parle, mais concrètement, lorsque l'on dit que nous allons réanimer et retravailler, nous allons continuer à faire ce qui était déjà fait aussi au niveau du Bureau de la vie associative et qui va être là dans le cadre de ce nouveau service. C'est une mise en cohérence et un regroupement de deux services, notamment pour acter le rapprochement Vie associative/Vie citoyenne. Il n'y a que les directeurs/trices de développement de la vie associative, effectivement, pour lesquels il y a un changement hiérarchique. C'est la raison pour laquelle nous leur avons bien expliqué que, parallèlement à ce changement hiérarchique, il y avait aussi le maintien d'une animation du réseau des DDVAC au sein de ce Service de l'engagement citoyen et associatif. Lorsque M. Moch dit qu'il va retravailler ensuite avec ses équipes, cela ne sera pas forcément arrondissement par arrondissement puisque ce sont les mêmes équipes et elles travaillent déjà ensemble. Il faut faire la part des choses entre ce qui change et ce qui ne change pas.

*[Tchat de Mme DESCOMBES : Le DirMVAC de Paris Centre n'est pas basé dans les mêmes locaux. MVAC Paris Centre : dispatchée sur trois sites, que va-t-il se passer ? Un regroupement géographique est-il prévu ?]*

Cependant, il y a clairement la volonté, au niveau des arrondissements, de développer toujours plus ce pôle d'engagement associatif et citoyen. C'est tout le travail et toute l'évolution déjà constatée par les CCQ et les DDVAC. À juste titre, vous l'avez dit, cette réforme de 2018 avait justement permis aux DDVAC de ne plus faire uniquement de l'animation de la MVAC pour être aussi dans le développement de cette vie associative et citoyenne. Cela leur a permis d'être plus tourné-es vers l'extérieur, vers les associations et les citoyen·nes. C'est donc tout à fait dans la même logique que cette réforme. Je n'étais pas là au moment où ce rapprochement hiérarchique avait déjà été envisagé pour les DDVAC, mais cela ne s'était pas fait à ce moment-là.

Concernant les locaux, les bureaux, on ne peut pas dire qu'il y a des différences de traitement selon l'emplacement d'un bureau et un autre, si on est au 1<sup>er</sup> étage, au 3<sup>ème</sup> étage. Par contre, ce que vous dites sur les CCQ, effectivement, il n'y a aucune raison – je le dis en présence de Mme Hickel et M. Gillet – que selon les mairies d'arrondissement, ils et elles n'aient pas le même traitement par rapport aux heures supplémentaires ou de récupération. Il s'agit en effet d'une harmonisation relative à des règles de gestion des ressources humaines qui doivent être égales pour tou·tes les agent·es. C'est donc à regarder précisément, et nous allons le faire.

Effectivement, toutes les situations des locaux ne sont pas identiques, vous le savez très bien. Par exemple, nous sommes sur un regroupement de 4 arrondissements, il y a encore plusieurs implantations de MVAC, cela va forcément encore évoluer, par conséquent, nous sommes sur des situations particulières. Le travail sur la MVAC dont parlait Mme Descombes est en cours, il y a des réflexions sur des locaux que l'on regrouperait ou pas ; nous vous tiendrons au courant au fur et à mesure que ces réflexions avancent.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Pour conclure ce point, je rejoins tout à fait ce qu'a dit Mme Girard, il y a la territorialisation, mais cela n'empêche pas de continuer à travailler sur tous ces sujets RH, que ce soit sur l'égalité, les conditions de travail, mais aussi sur l'organisation dans le travail. Je pense qu'il faut vraiment – et c'est l'objet des différentes instances – continuer ce travail en dehors de la territorialisation pour améliorer et adapter en fonction des enjeux.

## **7. Bilan 2020 des dépenses de Santé et de Sécurité au Travail (SST)**

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Je vous propose que nous passions au point suivant et je laisse la parole à Mme Girard.

**Mme GIRARD** : Mme Sileny est parmi nous et va faire la présentation.

**M<sup>me</sup> SILENY** : Nous avons de nouveau réalisé cette année le bilan des dépenses de santé et sécurité au travail en tenant compte au mieux de toutes les observations, en tout cas, qui avaient été formulées par les représentant-es du personnel lors des CHSCT précédents.

La présentation de cette année suit les axes du programme de prévention 2021, c'est-à-dire qu'elle détaille les éléments pris en compte pour chacun des axes. Elle présente aussi dans un tableau en vis-à-vis les montants ayant été dépensés en 2020 et les prévisions ayant été faites dans le cadre du programme de prévention de 2021. En effet, le programme de prévention 2020 n'avait pas été établi avec des chiffres ; nous avons commencé l'exercice de manière un peu bancal de cette façon-là. C'est un premier jet, mais cela permet, je pense, de lancer une dynamique plus précise de présentation des dépenses.

Les estimations du programme 2021 sont basées sur les années 2018 et 2019 ; c'est pour cette raison que vous pouvez constater qu'il y a des écarts assez importants entre le bilan 2020 et le bilan 2021 puisqu'il y a un exercice d'écart entre les deux. Il est possible que dans les années futures, les dépenses liées aux travaux s'amenuisent de par la large proportion de réalisation des schémas fonctionnels dont certains ont été engagés il y a une dizaine d'années ; ils arrivent donc à leur conclusion.

Il semblerait également que la part engagée par les mairies pour l'achat de matériel de protection de la COVID-19 soit amenée à diminuer drastiquement, notamment en 2021, puisqu'il y a eu une prise en charge majoritaire par la DILT à partir du déconfinement l'année dernière. Néanmoins, de nombreuses actions se poursuivent dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, même si elles ne sont pas liées par un budget particulier puisque toutes les actions effectuées par les personnels ne sont pas retraduites en équivalent de salaire versé. Par conséquent, on ne peut pas forcément se rendre compte exactement de l'effort fait en santé et sécurité au travail en ne s'attachant qu'à la dépense et pas à toutes les

actions présentées et entreprises, notamment par le BPRP, le SRH ou le service communication en la matière.

Vous pouvez constater à nouveau cette année que les dépenses 2020 sont supérieures aux dépenses 2019. Nous avons essayé de distinguer les dépenses obligatoires des dépenses facultatives ; il s'agit d'un des points d'achoppement par rapport à la présentation de l'année dernière. Nous avons été les plus transparent-es possibles sur tout ce qui était pris en compte et la raison pour laquelle cela l'avait été.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Merci beaucoup de cette présentation. Je voudrais souligner que la manière de présenter ce bilan évolue d'année en année pour intégrer les remarques que vous avez pu faire lors des derniers CHSCT où nous avons traité de ces sujets-là pour répondre au mieux et à vos demandes et à une meilleure analyse de ces dépenses-là pour avoir une meilleure capacité de suivi.

**Mme LA PRÉSIDENTE** : Est-ce qu'il y a des remarques, des observations ? Mme Albert, je vous laisse intervenir.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Je voudrais remercier les collègues pour ce travail. Nous sommes toujours très content-es lorsque des choses que nous proposons sont intégrées pour continuer à mieux travailler. Je salue leur effort.

En effet, cela va aussi nous donner l'occasion de mieux voir ce que nous pouvons proposer de manière assez concrète parce que, comme vous l'avez très bien dit, certaines choses sont un peu réglementaires, et des soutiens à certaines actions facultatives. Je pense qu'il est aussi utile de présenter ces budgets comme vous l'avez fait et on peut penser qu'il est possible de l'utiliser. Je donne un exemple très concret : lors de la dernière Commission « Prévention des violences sexistes et sexuelles » durant laquelle on nous disait qu'il fallait peut-être attendre telle chose pour pouvoir en bénéficier, maintenant, avec ce type de document, je me demande pourquoi ne pas demander un budget spécifique sur telle chose. Vous pouvez le valider ou pas, mais nous pouvons le proposer, donc cela va nous aider.

Je voulais poser une petite question sur le mobilier de facilitation numérique dont vous parlez avec des financements importants à la page 143. Est-ce que c'est du mobilier qui facilite le travail des agent-es ou est-il réservé aux usager-es ? Parfois, il y a du lien, mais est-ce que c'est du mobilier qui doit être pris sur le fonctionnement d'une mairie ou est-ce vraiment lié à des dépenses de santé au travail ?

D'autre part, si vous nous écoutiez un peu plus, je pense que vous auriez fait au moins 25.000 € d'économies, notamment sur l'axe 5, prévenir les risques psychosociaux, puisque deux études n'ont pas été bien menées alors que nous avons des propositions. Je pense que si on nous avait écouté-es dès le début, nous n'aurions pas eu autant d'argent dépensé n'ayant pas vraiment beaucoup servi.

L'autre question concerne la constitution d'un collectif d'agent-es et d'encadrant-es en mairie centre. Je vous avoue que nous ne nous souvenons pas de ce dont il s'agit, quand cela a été décidé et ce qu'il y avait dedans. Cela nous intéresserait d'en savoir plus sur cette dépense-là.



Autre élément important que vous citez sur la question des dépenses sur les casiers et vestiaires. Nous demanderons, y compris en lien avec les échanges que nous avons eus la dernière fois, un état des lieux pour bien vérifier que toutes les mairies ont des vestiaires féminins et des vestiaires masculins. Vous nous aviez donné des éléments, mais je pense qu'il y a encore des choses à revoir là-dessus ; nous aimerions avoir des réponses sur des évolutions parce que c'est tout de même réglementaire et assez urgent pour les collègues.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Merci. Je ne vois pas d'autres demandes et laisse donc la parole à Mme Girard.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Merci pour vos remerciements, les équipes apprécient beaucoup. Cela permettra effectivement d'avoir des échanges sur les types de dépenses que nous pourrions faire.

J'ai bien noté votre petite remarque sur les montants dépensés visant, j'imagine, l'accompagnement du SEII. Je pense qu'il s'agissait d'une étape nécessaire dans ce service-là, même si – nous l'avons vu maintenant, avec le travail qui a été fait avec la nouvelle responsable des équipes – nous sommes arrivé-es à une structuration et à un mode d'organisation et de fonctionnement qui va beaucoup mieux.

Concernant la facilitation numérique, ce sont effectivement des équipements destinés et aux usager-es et aux agent-es. Ils ont la particularité de permettre de travailler à côté de l'utilisateur pour l'accompagner sur des démarches numériques. L'ergonomie de ces meubles-là bénéficie aux deux, usager-e et agent-e.

Sur la mairie de Paris Centre, cela vous avait déjà été présenté, mais Mme Hickel pourra vous en redire un mot si vous voulez, et Mme Calmels pourra intervenir sur la question des vestiaires. Comme vous le savez, dans une mairie d'arrondissement, il y a aussi du personnel hors DDCT qui travaille, se change et bénéficie de vestiaires, que ce soit la DDCT ou la DPSP. Par conséquent, chaque Direction regarde et dote ces agent-es de ces équipements-là.

Je vais laisser Mme Calmels et Mme Hickel compléter.

**M<sup>me</sup> CALMELS** : En effet, pour les locaux sociaux, notamment les vestiaires, la Ville prend en charge tout ce qui est lié aux travaux. Par contre, les équipements en mobilier dépendent de la Direction des agent-es qui ont des besoins. Lorsque les locaux sont mutualisés évidemment en harmonie, pour avoir un local bien pensé et optimisé, c'est la régie qui s'en charge. On ne voit pas toutes les dépenses liées au mobilier.

Je rappelle que la facilitation numérique était de l'ordre de l'expérimentation pour le projet qui était encore au SG, et un prestataire, un cabinet d'ergonomie a fait une étude, et les mobiliers achetés dans ce cadre-là grâce au budget lié aux inaptitudes, l'ont été en fonction des recommandations du cabinet d'ergonomie qui avait décrit des postes de travail qui devaient être à hauteur variable, avec des éléments acoustiques, etc., pour faciliter les échanges, par exemple.

**M<sup>me</sup> HICKEL** : Sur Paris Centre, c'est un accompagnement qui avait été décidé dans le cadre des travaux sur la réforme. Il consistait, avec l'aide d'un prestataire sur un marché DRH avec les services de la DDCT, Armelle Allier-Carolo pour l'accompagnement individuel et collectif,

la mission des cadres de la DRH et nous, pour faciliter le regroupement. Une étape avant le groupement : tou·tes les cadres, les responsables de service, dans le cadre d'un groupe de travail, avaient échangé sur les pratiques dans les quatre mairies pour déterminer quelles seraient les procédures adoptées dans le cadre de la future mairie du centre. C'est un peu l'harmonisation de pratiques sur la base de leur vécu professionnel 1, 2, 3 et 4, en vue de la mairie du centre. Après le regroupement, après l'été, il s'est agi d'organiser de grandes réunions qui regroupaient tous les agent-es pour mieux faire connaissance puisqu'il y avait des agent-es des mairies 1, 2, 3, et 4 et des agent-es recruté-es de l'extérieur, mais également des groupes d'échanges pour partager les valeurs qu'ils et elles souhaitaient mettre en avant dans le cadre de leur nouvel établissement, se fixer des objectifs, et voir la manière de fonctionner ensemble depuis la rentrée dernière. Catherine Arrial avait souhaité élargir ce travail et ces échanges aux services hébergés dans la mairie, qui sont de vraies unités de fonctionnement dans l'établissement.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Quelqu'un souhaite réagir sur les éléments qui vous ont été apportés ?

*[Aucune demande d'intervention]*

Je vous remercie et je me joins à vos remerciements pour le travail qui a été réalisé.

## **8. Bilans d'activité 2019 et 2020 du Service de Médecine Préventive**

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Nous passons au point suivant et laisse la parole au Dr Martini.

**Dr MARTINI** : Bonjour à toutes et tous. Je vous présente aujourd'hui, très en retard par rapport aux années précédentes, les rapports annuels de 2019 et 2020 à cause du contexte sanitaire exceptionnel qui nous a empêché-es de bien nous pencher sur la rédaction de ces rapports.

Concernant le rapport 2019, je vous rappelle que l'année 2018 avait été marquée par une pénurie de médecins référents pour la Direction suite au départ de deux médecins sur trois. Heureusement, en 2019, nous avons eu l'arrivée du Dr Diboune et du Dr Sekher, ce qui nous a permis de reprendre un peu le suivi des services et de la direction générale de manière un peu plus normale.

En 2019, nous avons pu réaliser 396 visites, un peu plus que pour l'année 2018 dont 48 % de visites périodiques et 52 % de visites occasionnelles. Comme pour les années précédentes, il y a une augmentation importante du nombre de visites occasionnelles auxquelles nous donnons la priorité au regard du caractère parfois urgent de ces demandes. Nous observons cette tendance dans toutes les Directions de la Ville, cela ne regarde pas uniquement la DDCT.

Par contre, pour 2019, il est à signaler la baisse du taux d'utilisation des créneaux proposés pour les visites périodiques à la DDCT, celui-ci étant passé à 50 % en 2019 par rapport aux 60 % en 2018. Ce taux d'utilisation des créneaux proposés pour les visites périodiques est plus bas que la moyenne des autres Directions de la ville de Paris. Je pense qu'il serait très important d'enquêter sur les raisons de cette non-utilisation de ces créneaux proposés par le SMP afin de mieux favoriser l'accès des agent-es à la visite médicale.

Pour ce qui concerne les conclusions médicales émises en 2019, 38 % ont abouti à une prescription d'aménagement de poste, suite principalement à des visites occasionnelles, ce qui est logique. Cependant, en 2019, nous avons constaté une augmentation de conclusions avec aménagement de poste également suite à des visites périodiques. Par contre, le taux d'incidence des aménagements de poste à la DDCT par rapport à l'effectif de la Direction reste plutôt constant et même en légère baisse par rapport à l'année 2018.

L'autre point à signaler est que la DDCT fait partie des quatre Directions de la Ville ayant l'effectif le plus important d'agent-es concernés par une attestation médicale avec compensation du handicap nécessaire. Il s'agit d'aménagements de poste proposés aux agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2019, sur les 520 conclusions médicales émises par notre service, analysées et traitées par le pôle « compensation handicap », 12 % concernent les agent-es de la DDCT.

Fin 2018, nous avons initié une campagne de sensibilisation sur les TMS auprès des mairies d'arrondissement et des services de la DDCT en collaboration avec le BPRP. Cette campagne de sensibilisation a continué durant l'année 2019 et a été réalisée dans 7 mairies d'arrondissement. Nous espérons reprendre cette activité dont les agent-es étaient plutôt contents, et nous remercions encore une fois le BPRP pour sa collaboration.

L'année 2019 a été particulière puisque notre activité a été bien impactée par l'incendie de Notre-Dame en avril 2019. Suite à la pollution provoquée par cet incendie – pollution au plomb dans le périmètre proche –, notre service a proposé aux agent-es exposé-es du fait de leur métier, mais également dans le cadre d'une exposition environnementale, des informations sur les risques pour la santé, des mesures préventives à respecter. Par ailleurs, nous avons donné la possibilité d'effectuer des dosages de plombémie sur la base du volontariat. 3.000 agent-es de différentes Directions ont été concernés par cette mesure et pratiquement 1.000 plombémies ont été effectuées entre fin mai et fin décembre 2019. Sur ces 1.000 plombémies réalisées sur la Ville de Paris, seulement 21 agent-es ont présenté une valeur supérieure à 50 mg/l. Ce seuil a été défini par notre service en fonction de plusieurs critères et il est inférieur à celui proposé par l'ANSES en 2019. Parmi ces 21 agent-es, seulement 4 agent-es présentaient des valeurs biologiques supérieures au cadre réglementaire pour les travailleurs/euses exposé-es au plomb. Ces agent-es ont donc été orienté-es vers l'hôpital Fernand Widal pour un suivi. Concernant le suivi « plomb » pour les agent-es de la DDCT, la Direction a recensé les agent-es susceptibles d'avoir été exposé-es ou à avoir réalisé des interventions dans le périmètre déterminé à risque par l'ARS. 87 prescriptions de plombémie et des documents d'information ont été envoyés aux agent-es de la DDCT. Cela représente 3 % sur le total des prescriptions de l'ensemble de la Ville. Ces agent-es ont effectué ces bilans sanguins et aucun d'entre eux ou elles n'a eu une plombémie supérieure au seuil défini par notre service de 50 mg/l. Les services concernés par ces prescriptions sont bien sûr les services centraux, l'Hôtel de Ville et les mairies des 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> arrondissements compte tenu de la proximité avec la cathédrale Notre-Dame.

Nous pensions pouvoir clôturer le dossier « plomb » fin 2019, début 2020 donc une année bien concentrée sur le risque chimique, et tout d'un coup, une pandémie est arrivée et notre activité a été bien concentrée sur le risque biologique. Nous sommes passé-es du risque chimique au risque biologique de manière assez envahissante dans notre activité. Nous nous en occupons toujours, mais pas à un niveau similaire.

Comme vous le savez, et comme je l'ai écrit dans mon rapport, cette crise a énormément impacté l'activité de notre service. Nous avons été obligé-es de nous réadapter sans arrêt à l'évolution de la crise sanitaire et à l'actualisation des connaissances scientifiques qui n'arrêtent pas d'évoluer. Notre organisation a donc beaucoup changé. Au départ, nous avons créé un centre d'appels téléphoniques tenu par les infirmières et les secrétaires du service afin de répondre à un nombre énorme d'appels d'agent-es qui ont été ensuite réorientés vers les différents médecins de prévention. Comme d'autres services, nous avons mis en place du télétravail en roulement, des entretiens téléphoniques. Compte tenu de la charge de travail énorme, nous avons également organisé des astreintes le week-end pour se rendre le plus possible disponibles pour les agent-es et les Directions.

Depuis le début de la pandémie, nous avons échangé régulièrement avec les Directions, le BPRP, le SPP et la MISST afin de mieux adapter les conditions de travail au contexte assez particulier et qui n'était attendu par personne, de façon à limiter et à réduire au maximum le risque de contaminations des agent-es au travail. De fin février à juillet 2020, nous avons travaillé presque exclusivement sur le contexte de la crise sanitaire, tout d'abord avec la mise à l'isolement des agent-es de retour de l'étranger, puis des agent-es habitant l'Oise, puis des agent-es vulnérables, avec la délivrance des autorisations spéciales d'absences. Par ailleurs, depuis le début de la pandémie, nous nous occupons en continu de la gestion du contact-tracing.

Les visites médicales périodiques en 2020 ont été suspendues début mars. Nous avons pu reprendre les visites occasionnelles en juin 2020, en distanciel ou en présentiel en fonction des possibilités d'organisation et d'effectifs sur place, et nous avons continué l'activité de contact-tracing.

À partir de septembre 2020, par un choix de la Ville, les ASA n'ont plus été délivrées par les médecins de la prévention, mais par les médecins traitants. Cela a peut-être rendu l'accès des agent-es plus simple à ce type de dispositifs, mais au début de la pandémie – je m'en excuse – nous n'avons sûrement pas pu répondre à tou-tes les agent-es qui nous ont appelé-es parce que les lignes étaient vraiment très chargées.

Les chiffres que je vous présente dans le rapport 2020 concernent le nombre de visites et actes médicaux réalisés et non le nombre d'agent-es qui ont pu être contacté-es plusieurs fois, surtout par rapport au contact-tracing dont les chiffres correspondent au signalement de cas avérés et de cas contact reçus par la Direction ou par les agent-es eux et elles-mêmes, et non en nombre réel d'agent-es ayant pu être touché-es par la maladie. Pour la DDCT, 740 actes de visite médicale ont été réalisés en 2020 par entretien téléphonique ou sur site, dont 50 visites périodiques en début d'année, puis 686 visites occasionnelles. Parmi ces visites, 484 entretiens de contact-tracing et 202 entretiens pour demande d'ASA ou visites occasionnelles ont été réalisés.

Pendant toute l'année 2020, tou-tes les agent-es de la Ville, donc les agent-es de la DDCT, ont dû s'adapter à de nouvelles organisations de travail et à de nouveaux moyens pour effectuer leurs tâches de travail. Plusieurs services de la DDCT ont été fortement impactés par cette situation, je pense à l'état-civil, au 39.75, au service élections qui a dû faire face à l'organisation des élections dans un contexte assez particulier.

À partir du 11 mai, l'activité a progressivement repris, mais celle-ci n'a pas repris dans des conditions normales. Les conditions, l'organisation du travail, la relation entre agent-es et encadrant-es ont changé puisque les réunions étaient en distanciel, moins de personnes étaient présentes sur place. Nous avons mis les plexiglas, les masques, les gels... Il y a eu toute une organisation qui parfois a rendu le retour au travail difficile pour certain-es agent-es. Ces derniers avaient des inquiétudes et ont pu avoir des craintes particulières dues à ce contexte sanitaire. Il ne faut pas oublier non plus que l'activité a repris, mais les services ont toujours connu jusqu'à aujourd'hui encore des sous-effectifs importants dans les services à cause des agent-es en ASA, des agent-es en arrêt maladie en CLM, mais également, par vague, des absences liées aux agent-es atteints de COVID, arrêté-es plus ou moins longtemps, et des cas-contact mis à l'isolement pendant une certaine période. Je pense notamment à certains services où il y a eu des *clusters* et qui se sont retrouvés, du jour au lendemain, sans agent. C'est quelque chose de très important à prendre en compte et qui nécessite une organisation en amont. Nous sommes actuellement dans une phase d'amélioration de la pandémie, mais qu'est-ce qui nous attend à l'avenir, nous ne savons pas, donc il est important de prévoir en amont la façon de faire face à ces absences – des équipes volantes, par exemple, ou d'autres types d'organisation – afin d'éviter aussi la surcharge de travail pour les agent-es qui restent sur place.

Beaucoup d'agent-es ont travaillé sans arrêt depuis le début de la pandémie et qui parfois n'ont pas pu poser de jours de congé pendant plusieurs mois. Nous constatons que dans tous les services il y a un épuisement un peu général, une charge de travail très importante parce qu'on va répondre dans l'urgence à des demandes que l'on n'a pas pu traiter à temps à cause de l'absence d'agent-es, de la fermeture de services lors du 1<sup>er</sup> confinement, par exemple. Il faut bien prendre tout cela en compte, l'accompagner, trouver des moyens afin de limiter et d'éviter si possible l'épuisement professionnel des agent-es.

L'accompagnement de la reprise du travail en présentiel pour les agent-es qui sont en télétravail depuis le début est également très important, mais également l'accompagnement de la reprise des agent-es en ASA ou les agent-es en arrêt maladie pour CLM ou CLD. En effet, ces agent-es vont reprendre en présentiel dans des conditions différentes, l'organisation est différente et l'éloignement du travail, surtout pour les personnes en ASA, est assez important ; certain-es agent-es n'ont pas repris depuis le mois de novembre, par exemple.

Bien entendu, notre service reste disponible pour accompagner les agent-es et les Directions vers cette reprise de l'activité. Le SAM est toujours un service vers lequel il faut réorienter les agent-es en difficulté pour plusieurs raisons. Enfin, je vous rappelle que, dans notre service, depuis toujours, une pneumologue s'occupe du suivi amiante ou des problématiques respiratoires, et peut proposer des accompagnements pour les agent-es touché-es par la COVID et qui ont des séquelles importantes. Par conséquent, n'hésitez pas à informer ces agent-es. À la DDCT, comme dans d'autres Directions, des agent-es ont malheureusement des séquelles assez importantes liées à leur infection COVID.

L'objectif de notre service est de reprendre une activité « normale » avec les visites périodiques à partir de septembre 2021, si le contexte le permet. Malheureusement, pour la DDCT, nous aurons encore des difficultés d'effectif médical suite au départ du Dr Secker en février 2021 qui avait un secteur assez important de la DDCT. Le Dr Diboune et moi assurerons, bien entendu, l'intérim, surtout pour les visites occasionnelles.

Je vous remercie pour votre écoute et reste à votre disposition pour toute question.

*[Tchat de M<sup>me</sup> PERFUMO : c'est bien ce que je disais, on fonctionne en mode dégradé depuis plus d'un an, on est tous sous tension et entamer une réforme dans ce contexte alimente la fatigue et la souffrance des agents....on a eu la pandémie, les élections, l'organisation des centres de tests, les malades, les sous effectifs, les centres de vaccinations...attractivité vous avez dit...j'ai franchement de sérieux doutes... de nouveau les élections d'ailleurs.]*

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Merci beaucoup. Je passe la parole à Mme Perfumo.

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Le bilan de santé en témoigne, et si personnellement j'avais oublié l'épisode du plomb, cela provoque beaucoup de tension pour tout le monde. Nous sommes tout de même dans un fonctionnement super dégradé avec chaque fois une remise en cause complète de la manière de fonctionner avec des gens absents et d'autres qui portent un poids sur leurs épaules depuis 1 an et demi. Nous avons dû organiser des élections, des centres de test, des centres de vaccination, de nouveau les élections, et maintenant, vous nous amenez une réforme qui à mon avis va bouleverser pas mal de choses, contrairement à ce que vous avez l'air d'annoncer. Même si vous avez fait une concertation, je pense qu'une véritable concertation prend du temps en général et vous ajoutez de la confusion et du stress à tout le monde.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Je vous remercie pour cette intervention que nous prenons bien en note. Je donne la parole à Mme Albert.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Je pense, comme Mme Perfumo, que nous partageons beaucoup de ce qu'a remonté la médecine préventive et nous vous remercions pour tout ce travail que vous réalisez.

J'aurais plutôt une question pour l'employeur : face à ce bilan, qu'en tirez-vous comme conclusions en matière de prévention et de réduction des risques ? La médecine préventive vous a fait un certain nombre de préconisations ; allez-vous dans son sens ou dites-vous que ce n'est pas possible ? Se pose tout de même la question de votre responsabilité.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : D'autres personnes souhaitent intervenir ? Mme Girard, pour répondre.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Par rapport à vos interventions, Mesdames, nous sortons d'une année tout à fait exceptionnelle. Heureusement que c'est la première fois que nous avons une pandémie avec toutes les conséquences qu'il a pu y avoir avec les différentes vagues de confinement, et vous avez raison de le souligner, Mme Perfumo, avec des agent-es qui ont su être au rendez-vous de ces temps incroyablement compliqués. Ils ont su maintenir le service public, mais il est certain que cela a été un moment intense, qui a nécessité de s'adapter ; il y a eu tout le temps de nouvelles choses : le dépistage, les vaccinations, les confinements divers et variés, le télétravail. Il est clair qu'il s'agissait d'une année tout à fait particulière.

Nous avons aussi à faire face à ces différents temps complexes, notamment les centres de vaccination qui ont mobilisé beaucoup dans les mairies d'arrondissement, mais également dans les autres Directions avec des appels à volontariat et à la DDCT hors sphère stricte des

mairies d'arrondissement. Le constat a été fait au niveau de l'exécutif et du Secrétariat général, que cet appui aux centres de vaccination à travers le volontariat des agent-es a atteint une certaine limite, notamment avec la reprise de différentes activités qui ne fonctionnaient pas auparavant – bibliothèques, piscines, etc. Par conséquent, il y a eu un recrutement massif de vacataires pour pouvoir continuer à tenir ces centres de vaccination qui, évidemment, sont une priorité et le resteront tant qu'on n'aura pas atteint un certain taux de vaccination, sinon l'évolution du virus continuerait.

Sur les recommandations et les différents points posés par le Dr Martini, nous avons eu l'occasion de parler du télétravail et des RPS. Nous savons que c'est effectivement un sujet extrêmement important sur lequel il faut rester vigilant-es et nous avons déjà eu l'occasion de faire de la formation des encadrant-es sur ce sujet-là. Nous devons avoir une attention toute particulière – je vous rappelle que nous avons écrit et donné des modes opératoires et de l'appui aux encadrant-es pour accompagner le retour des agent-es, que ce soit ceux et celles qui étaient en télétravail ou ceux et celles qui étaient en ASA et qui vont arriver au fur et à mesure. Ceux-ci et celles-ci reviendront soit sur certificat médical, soit au moment où la crise sanitaire prendra fin. ou que l'état d'urgence sanitaire soit levé. Je rappelle que pour l'instant, celui-ci est prévu jusqu'au 30 septembre 2021. Nous travaillons donc sur cet accompagnement, mais aussi sur le télétravail et nous en parlerons évidemment lors du prochain CHSCT.

Il y avait également ce sujet des visites médicales que nous découvrons en même temps avec le bilan du Dr Martini du SMP et sur lequel nous devons nous pencher pour voir comment nous pouvons améliorer la volumétrie de ces visites régulières à faire par les agent-es.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Je vous remercie. Mme Albert souhaitait prendre la parole.

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Sur le plomb, il est important d'avoir eu un bilan, et vous avez évoqué, Dr Martini, page 166, la question des valeurs réglementaires du Code du travail ; vous préconisez que celles-ci soient revues à la baisse pour assurer une meilleure protection. C'était tout l'enjeu que nous avons défendu à l'époque, donc nous nous rejoignons. Je constate ces mêmes retours.

Autre élément sur les visites périodiques, nous en parlons tout de même depuis longtemps à la DDCT, et ce qui remonte est la difficulté d'aller à ces visites par manque d'effectifs. Sur les préconisations et la prévention, nous avons des réponses : la création d'emplois. Je suis étonnée que vous ne réagissiez pas, Mme Girard, au sous-effectif criant de ce service ; il est essentiel pour la prévention. Il est essentiel pour que des collègues ne soient pas mal au travail. Le service de médecine préventive est en surcharge permanente ; à un moment donné, heureusement, il y a eu un mieux, mais nous voyons qu'aujourd'hui cela ne suffit pas. Évidemment, nous pouvons imaginer que la crise COVID va se ralentir, mais en même temps, comme le démontre le mail que nous venons de recevoir de Laure Arnould, les situations d'addiction, de santé mentale sont vraiment dans une problématique d'un nouvel ordre. On ne peut pas dire que parce que cela va un peu mieux au niveau du COVID, l'état des agent-es va s'améliorer du jour au lendemain. Cela va prendre du temps, et si nous ne donnons ce temps ni aux agent-es ni à la médecine préventive, je ne vois pas comment vous ferez de la prévention.

Comme chaque année, nous redemandons que le service de médecine préventive puisse être renforcé en termes d'effectifs ; cela nous semble vraiment la base d'un besoin de prévention. Je pense que d'autres préconisations ont été exprimées sur le sous-effectif et la manière d'éviter des difficultés s'il y a de nouveau des arrêts maladie liés à la COVID, par exemple. Aujourd'hui, nous n'avons pas de réponse ; je ne pense pas que la vacation puisse aider à ce niveau-là, notamment au regard des problèmes d'effectif dans les services. Il y avait des propositions là-dessus.

D'autre part – et je reviens sur les propos de Mme PERFUMO –, la médecine du travail et vous-mêmes dites que nous sommes sur une période extraordinaire. Des agent·es étaient là, ont continué leur travail au mieux, et vous dites que c'est fantastique, ils et elles ont rendu le service public. Aujourd'hui, tout le monde est épuisé, tout le monde le constate et nous avons réforme sur réforme ; on va supprimer des jours de congé, on va continuer à demander aux agent·es d'y aller plus, et en septembre, ce sera la territorialisation et le déploiement du télétravail. Vous voyez bien qu'à un moment donné, les agent·es ont tout simplement besoin de continuer à reprendre le travail, à prendre le temps de retravailler avec leurs collègues et à faire attention à leur santé. Or, aujourd'hui, nous sommes de nouveau sur un état de santé qui nous semble problématique, sentiment qui est partagé, je pense, par beaucoup d'entre nous, y compris au regard de ce bilan, et on va rajouter des éléments qui vont mettre en insécurité et en stress les collègues.

Nous vous alertons une nouvelle fois, mais ce que vous avez développé ne suffira pas sur la formation, les RPS, etc. Tant mieux s'il y en a, les encadrant·es aujourd'hui doivent gérer des réformes, le prochain télétravail, le travail au quotidien, leurs équipes qui sont en train d'essayer de revenir à la normale ; comment voulez-vous qu'ils et elles prennent tout en compte ? Ce n'est pas possible ou bien ce sont des moutons à six pattes et eux ou elles-mêmes sont concrètement en surcharge. Nous vous alertons qu'il n'est pas possible de faire tout cela en même temps et qu'il faudrait ralentir la voilure sur l'ensemble de ce que vous voulez faire dans les services.

*[Tchat de **Mme DESCOMBES** : Et pourtant, il a fallu de nombreux échanges de mails pour la reconnaissance du travail à distance des agents des Mvacs... Les agents des MVACS sont en turn over constant depuis 2015 (au moins), aucun effectif complet depuis plus de 5 ans, et de nombreux départs chaque année, à tous les niveaux hiérarchiques. Personne ne se pose de questions ?]*

Enfin, il y a un passage très important que vous n'avez peut-être pas lu, et pourtant le Dr Martini l'a rappelé, et j'en parle parce que dans une semaine, il va y avoir des votes sur la reconnaissance de la pénibilité au travail au sein de la Ville de Paris. Lorsque je lis « Les services d'état-civil ont dû gérer un nombre important d'actes de décès avec la frustration des usager·es », aujourd'hui, à quel endroit cette pénibilité au travail d'agent·es administratifs est-elle reconnue ? Elle ne l'est pas et je trouverais cela très important parce que je trouve qu'aujourd'hui, on oublie que dans le travail administratif, il y a de la charge émotionnelle, de la charge mentale et que ce sont aussi des éléments de risque professionnel et de pénibilité particulière. Je pense que dans les mairies d'arrondissement, en particulier, beaucoup d'agent·es vivent cette pénibilité et que celle-ci est très, très mal reconnue. Je souhaiterais vraiment avoir des éléments là-dessus parce que cela nous



permettra d'avoir une meilleure reconnaissance de la pénibilité dans les mois à venir pour ces agent-es.

Par ailleurs, Mme Bonvarlet avait fait une déclaration lors du dernier CHSCT à propos du 39.75, qui est encore en grève parce qu'ils et elles trouvent que la baisse de leur sujétion de 7 à 2 est inacceptable. Dans le bilan que vous avez sous les yeux, je lis que le 39.75 a été en première ligne avec une augmentation de la charge de travail ; ils et elles ont été fragilisés-es et la médecine préventive vous dit qu'en cas d'épuisement professionnel, il faut mieux accompagner les agent-es. Il faut faire attention à cette charge de travail dans l'accueil du public vulnérable ; c'est ce que vivent aujourd'hui des agent-es des mairies et du 39.75. Or, là-dessus, on ne nous répond rien de plus à ce que vous faites déjà. Je vous assure que nous nous inquiétons pour ces agent-es, profondément, et nous espérons qu'il ne se passera rien de trop grave, et même rien du tout, parce que vous êtes responsables de leur santé. Aujourd'hui, pour moi, ces personnes sont en danger. Je crois d'ailleurs qu'au 39.75 il y a quelques arrêts maladie. Merci.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Mme Perfumo, je vous laisse prendre la suite. Merci Mme Albert.

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Je vais vous donner un exemple concret puisque j'ai eu une semaine assez spéciale il y a 15 jours : une agente revenant d'un arrêt de travail dans l'incapacité de travailler ; un quart d'heure après, une personne reprenant son poste en présentiel a fait une thrombose et nous avons appelé les pompiers ; et un sabotage de décompensation, je pense. Oui, sur le terrain, nous vivons des choses hallucinantes. Normalement, je ne suis pas encadrante directe de ces gens-là, mais s'il se passe quelque chose, je suis obligée d'être là parce que le DG est seul.

Par ailleurs, depuis 2003, je n'ai jamais été convoquée à un rendez-vous médical de la médecine du travail à la Ville de Paris.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Merci.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Personnellement, je suis à la Ville de Paris depuis octobre 2014, et je n'ai jamais été convoquée non plus ; là-dessus, je vous rejoins.

Sur les effectifs SMP, je pense que cela a été beaucoup constaté ; je ne sais pas s'il y aura des corrections au BS, au BP, mais je ne peux qu'abonder dans votre sens. C'est effectivement un service extrêmement important et qui doit être doté en moyens avec la difficulté, là aussi, de recruter des médecins puisque le turn-over est assez important ; je vous rejoins. Cependant, je tiens à dire que la DDCT est, je crois, la seule Direction à avoir deux référent-es handicap, positionné-es, j'imagine, au SRH auprès de M. Gillet. Cela permet de suivre les préconisations des médecins du SMP et d'avoir un suivi extrêmement ad hoc des agent-es demandant des aménagements particuliers de postes.

Lorsque le Dr Martini souligne aussi le fait que la DDCT soit la Direction dans laquelle il y a le plus de consultations, des aménagements, etc., je rappelle que nous sommes aussi une Direction d'accueil avec beaucoup d'agent-es en reconversion, ce qui est extrêmement important au niveau de la Ville. Vous savez très bien justement que la pénibilité de certaines missions au sein de la Ville ne permet pas de les effectuer tout au long de sa carrière. Nous devons travailler, dès le départ, à des reconversions professionnelles, des évolutions

professionnelles. La DDCT est particulièrement impliquée dans l'accueil, la formation, l'accompagnement de ces agent-es, et cela me semble extrêmement important.

Sur la plombémie, la pandémie, je pense que celle-ci nous a tous fait un peu oublier cet événement suite à l'incendie il y a deux ans, mais on me confirme que cela a fait l'objet de discussions régulières au niveau du CHSCT.

Sur la pénibilité des postes en mairie d'arrondissement, il y a une sujétion de niveau 1 pour les adjoint-es administratifs/ives qui sont au guichet au contact du public. Elle était comme telle sur la grille précédente et le sera sur la grille à venir.

Je rappelle que je passe du temps dans l'ensemble des mairies d'arrondissement – je vais d'ailleurs venir dans le 19<sup>ème</sup> lundi après-midi, Mme Perfumo, nous aurons peut-être l'occasion de nous voir – et je rappelle aussi qu'il y a véritablement une discussion avec les agent-es sur le fait que les services qui sont passés sous un mode de relations et de travail avec les usager-es par rendez-vous – certains n'ont pas basculé sur la prise de rendez-vous, mais ce sont des services où il y a relativement peu de flux, je pense, notamment à la mairie du 6<sup>ème</sup> – permet d'avoir un stress moindre dans leur journée de travail. Lorsque vous prenez votre poste le matin, vous savez que vous allez avoir deux rendez-vous pour des mariages à telle heure, tant de prises de rendez-vous. Cela permet également d'avoir une anticipation sur le déroulement de sa journée et donc de la préparer et de la vivre différemment. Cependant, il y a cette sujétion.

Nous devons avoir une attention toute particulière sur les addictions, notamment les addictions en télétravail. Nous avons échangé sur la nécessité de donner des clés de lecture pour que les encadrant-es soient attentifs/ives à d'éventuelles situations d'addiction qui sont peut-être moins facilement repérables en télétravail qu'en présentiel. C'est un accompagnement extrêmement important.

Sur le 39.75, effectivement, la nouvelle grille de sujétion remet à plat la sujétion pour les agent-es. Nous avons d'ores et déjà travaillé avec les responsables d'équipe pour bien leur expliciter ce que cela signifiait dans l'organisation de leurs temps de travail. Je pense que nous aurons l'occasion d'en reparler en CT et lors du prochain CHSCT... Je fais une parenthèse, nous organisons un temps de travail dédié au temps de travail et aux cycles de travail le 8 juillet 2021 auquel participeront aussi bien les membres du CHSCT que les membres du CT donc nous aurons le temps de revenir longuement sur ce sujet et nous aurons aussi terminé l'ensemble des réunions avec les téléconseiller-es. Nous sommes donc dans une phase d'explicitation et nous regardons la façon d'adapter ces nouvelles données du temps de travail à leur métier, le plus en cohérence possible, mais je vous propose que nous en reparlions lors de cette réunion dédiée.

Par ailleurs, pour le 39.75, nous sommes bien conscient-es qu'il y a eu, comme c'est souvent le cas notamment dans le cadre de changement de politique publique municipale – je pense au stationnement, on le sait très bien avec chaque vague de facturations Facil'familles, etc. –, des pics d'activité en lien avec le COVID, et tout particulièrement avec les centres de vaccination, et 18 vacataires sont en renfort du 39.75 actuellement. Ils et elles sont spécifiquement dédié-es, justement, à tous les appels concernant la vaccination COVID pour permettre aux téléconseiller-es de se consacrer à l'activité « classique » du 39.75. Sachant,

bien évidemment, comme chaque année – même si c’est un peu renforcé cette année parce que l’année 2020 a été particulière – qu’il y a eu un boom des titres d’identité, mais qui est déjà en train de redescendre.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Je vous remercie, je pense que nous avons fait un point très complet sur le sujet. Comme toujours, il reste des axes de progression, mais il y a un engagement fort de la Ville de Paris sur ces sujets-là ; nous l’avons vu et nous le voyons à travers chaque CHSCT, l’accompagnement va jusqu’à être individualisé pour que tout le monde puisse s’y retrouver dans son poste. Nous restons donc vigilant·es sur tous ces sujets et nous aurons l’occasion de revenir sur les points qui n’ont pas encore donné lieu à des réponses aujourd’hui.

Nous avons écoulé tous les points à l’ordre du jour. Il reste le point sur les questions diverses. Je vais laisser la parole à Mme Girard qui avait une petite information à vous communiquer.

#### 4. Questions diverses

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Vous nous avez alerté·es à plusieurs reprises sur les locaux de la rue Raymond Queneau dans le 18<sup>ème</sup> dans lesquels était située une équipe de développement local. Je voulais vous informer qu’ils et elles ont maintenant quitté ces locaux et se sont installé·es rue du Département. Néanmoins, nous sommes toujours à la recherche de locaux pour cette équipe qui était sur deux sites et qui se trouve donc Portes du 18<sup>ème</sup>. Les locaux de la rue Raymond Queneau étaient les plus dégradés comme vous aviez pu nous en faire part, et nous l’avions aussi constaté lors d’une visite sur site. Nous allons pouvoir renoncer au bail de ces locaux qui n’étaient pas adaptés à des locaux de travail.

**M<sup>me</sup> LA PRÉSIDENTE** : Mme Albert, vous souhaitez intervenir ?

**M<sup>me</sup> ALBERT** : Oui, qu’une visite du CHSCT permette en effet de remettre des choses au clair sur les conditions de travail, tant mieux. Il faudra le mettre dans le bilan des visites du CHSCT ; néanmoins, il est urgent qu’ils et elles aient un vrai lieu de travail dans leur quartier.

Concernant l’accident de travail en mairie du 19<sup>ème</sup>, la personne ayant fait une thrombose, normalement il y a une enquête, Mme Calmels. Où en êtes-vous ? Je n’ai pas entendu, je n’étais peut-être pas là lorsque vous avez répondu sur ce fait. Merci.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Excusez-moi, vous évoquez quel accident du travail ?

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Il s’agit d’un agent·e de la comptabilité de la mairie du 19<sup>ème</sup> qui a fait une thrombose après quelques mois d’absence. Il était en surcharge pondérale et il est tombé par terre ; nous avons appelé les pompiers qui ont vu qu’il avait fait une thrombose sur place. Il a été amené à l’hôpital par les pompiers.

**M<sup>me</sup> GIRARD** : Nous reviendrons vers vous parce que je pense qu’il y a eu un défaut d’information de la part du 19<sup>ème</sup>. En tout cas, autour de moi, je constate que Mme Calmels, M. Gillet ou Mme Hickel le découvrent. À quelle date cela s’est-il produit ?

**M<sup>me</sup> PERFUMO** : Je le recherche et vous le dis. *[en tchat : le 7 juin.]*