



# Syndicat **Unitaire** des **Personnels** des **Administrations Parisiennes**

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

## Défendons notre **Service de Médecine Préventive !**

Le **Service de Médecine Préventive (SMP)** peut être un acteur essentiel pour contribuer à de **bonnes conditions de travail** à tous les agent.es de la ville. Sollicités par les agent.es, les encadrant.es, les organisations syndicales, les médecins de prévention peuvent nous aider à améliorer nos environnements de travail.

### Un service en danger : il est urgent d'agir !

En 2023, seulement **14 médecins couvraient près de 56 000 agent.es**, soit un médecin pour environ 4 000 agent.es, alors qu'à titre d'exemple, la Cour des Comptes recommande un ratio d'un médecin pour 2 500 agent.es. De plus, de nombreux départs en retraite prévus cette année menacent de réduire de moitié les effectifs médicaux, alors que les recrutements sont de plus en plus difficiles.

Malgré cette situation critique, les équipes du SMP maintiennent des délais de rendez-vous très raisonnables et offrent un suivi médical de proximité. Mais ce travail acharné a un coût : en privilégiant les visites médicales, les professionnel.les du SMP disposent de moins de temps pour analyser les postes de travail sur site (un tiers de leurs temps doit normalement être dédié à cette mission d'analyse et de préconisations). Ce déséquilibre est dommageable car il affaiblit la crédibilité des préconisations du SMP, que certain.es encadrant.es estiment éloignées du travail réel des agent.es.

La Ville propose de déléguer les tâches de dépistage à la Direction de la Santé Publique (DSP) de la Ville au cas où le SMP ne pourrait plus les assumer. C'est oublier que la DSP souffre des mêmes problèmes de manque de personnels.

### Nos revendications pour un SMP pérenne et utile

1. **Un recrutement ambitieux et attractif de médecins** : La Ville doit adopter une politique de recrutement audacieuse pour attirer de nouveaux médecins et garantir l'avenir du SMP. La valorisation du poste doit être centrale dans cette politique.
2. **Formation et reconnaissance des infirmières du SMP** : La formation des infirmières aux visites de prévention (VIP, les visites médicales auxquelles ont droit les agent.es) pourrait pallier le manque de médecins, mais cette formation doit être accompagnée d'une reconnaissance salariale et statutaire. Aujourd'hui, les infirmières municipales subissent un écart de salaire significatif par rapport aux infirmières de l'Éducation nationale (près de 2 900 € de différence par an !). Nous demandons que les infirmières du SMP puissent accéder à des formations diplômantes et spécialisées, et qu'elles soient financièrement valorisées pour leurs nouvelles compétences.

3. **Renforcer le rôle des infirmières pour une action plus légitime** : donner les moyens (formation, temps) aux infirmières de réaliser le tiers-temps consacré à l'analyse des postes de travail sur site améliorerait la connaissance des conditions de travail des agent.es et renforcerait la légitimité des avis du SMP.
4. **Une délégation de service contrôlée** : Le CMIE est aujourd'hui sollicité en complément sur deux directions (DAC et DRH). Un vrai rapport d'activité du CMIE doit aussi être transmis aux représentant.es de personnels en F3SCT centrale.

## **Un SMP fort pour des initiatives d'inclusion efficaces**

Sans un SMP opérationnel, les projets d'inclusion de la Ville, comme l'égalité des chances pour les agent.es porteurs.euses de handicap ou l'indemnisation des jours de carence liés à l'endométriose, resteront des promesses vaines. Ce sont pourtant des actions nécessaires et bénéfiques pour l'ensemble des agent.es.

## **Ensemble, défendons le SMP !**

**Nous appelons les agent.es et tous les syndicats à se mobiliser pour la pérennité du SMP et pour des conditions de travail respectueuses de notre santé et de notre dignité.**