

Comité d'hygiène et de sécurité central du 3 décembre 2013

A l'occasion du comité d'hygiène et de sécurité central (CHS) du 3 décembre 2013, de nombreux thèmes ont été abordés.

Point d'étape relatif à la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la santé et à la sécurité au travail

Même si les règles en matière d'hygiène et de sécurité sont essentiellement fixées par la loi et le pouvoir réglementaire, l'accord-cadre a permis de dynamiser leur application et de renforcer la sensibilisation des personnels. C'est ainsi qu'a pu avancer de manière significative la prévention du risque chimique, des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

La prévention du risque chimique

Les avancées concernent l'inventaire des agents chimiques utilisés, l'adoption d'une méthode et d'un outil commun d'évaluation, la réduction des expositions et leur traçabilité, l'information et la formation des personnels.

La prévention des troubles musculo-squelettiques

Ainsi ont été menés des travaux permettant d'améliorer le diagnostic afin de mieux cibler et prioriser les actions concrètes à mener, ont été définis et choisis des outils et des méthodes communes pour les mieux appréhender.

La prévention des risques psychosociaux

Trois démarches ont été entreprises, d'une part, l'élaboration d'une ligne directrice, d'autre part, des actions de formation et un accompagnement des personnels en souffrance.

Au regard du bilan d'activité du Comité de médiation des conflits et de prévention du harcèlement et des discriminations, il convient de s'interroger sur la réticence des agents à le saisir. De plus, il faut renforcer dans les directions les réactions aux saisines du secrétariat dudit comité. Par ailleurs, est actuellement en cours d'élaboration une procédure d'alerte en cas de situation identifiée par les consultations du Service médical de prévention et le Service d'accompagnement psychologique et d'addictologie.

Enfin, les conditions de travail devront être intégrées dans les projets architecturaux qui seront accompagnés par des ergonomes.

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle

Le domaine d'application de la protection fonctionnelle a été étendu, ces derniers mois, par la jurisprudence notamment aux cas de harcèlement; la loi va être prochainement modifiée pour

tenir compte des avancées du droit prétorien. La Ville de Paris modifiera son dispositif dès la publication du nouveau texte.

Les incivilités et agressions commises à l'encontre des personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2006, une procédure commune à l'ensemble des directions de la Ville de Paris, permet de signaler les faits de nature à troubler la tranquillité publique.

Désormais, les personnel, témoins ou victimes, ont à leur disposition, pour signaler ces faits commis sur leur lieu de travail, une fiche d'événement qui doit être transmise à un correspondant unique au sein de chaque direction qui doit la compléter, la valider et l'adresser à l'Observatoire parisien de la tranquillité publique.

Après une baisse du nombre de ces faits en 2012, on constate une hausse en 2013 ; cette évolution est toujours difficile à interpréter dès lors que le caractère déclaratif de la procédure est directement lié au seuil de tolérance des individus.

Quoiqu'il en soit, cette observation est suffisamment importante pour dégager des actions permettant de réduire ces faits, à défaut de pouvoir les supprimer totalement, s'agissant de comportements sociétaux d'un public souvent difficile.

L'intégration du risque « agressions » dans la conception des équipements municipaux et des locaux.

La Direction de la prévention et de la protection (DPP) a été mandatée pour développer une expertise lui permettant d'établir des diagnostics fondés sur la réduction des actes de malveillance par des prescriptions d'ordre bâtementaire, technique ou organisationnel.

Une meilleure prise en compte des causes potentielles de conflits entre usagers et personnels

Quand cela est possible, il faut adapter l'organisation du travail, les techniques de travail pour minimiser le risque, en développant les échanges entre la DPP et les directions pour mieux programmer l'activité de surveillance de la DPP, en fournissant aux agents des équipements de travail mieux adaptés, en formant les personnels en contact avec le public à la prévention et à la gestion des conflits, en sensibilisant l'encadrement de terrain.

L'accompagnement des agents

Le but est de proposer un accompagnement physique, administratif et psychologique des personnels victimes d'agressions, en mettant en place des entretiens postérieurs aux agressions pour en tirer les enseignement et le dépersonnaliser, en faisant un meilleur suivi des procédures judiciaires des agressions et en communiquant sur celles qui ont abouti à une sanction envers l'auteur.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les données brutes ne montrent pas d'évolutions significatives, dès lors que, sur la période 2011-2012, le nombre d'accidents baisse globalement de 1,4 % et le nombre d'accidents avec arrêt de travail progresse de 0,2 %. Par ailleurs, le nombre de jours d'arrêt est en recul de 12 000. Les maladies professionnelles reconnues sont passées, durant la même période de 179 à 262.

Ces données globales recouvrent des réalités très différentes, sachant que 15 corps totalisent 75 % des accidents avec arrêt. A titre d'exemple, le taux de fréquence des accidents chez les

fossoyeurs est 7 fois supérieur à la moyenne et le taux de gravité desdits accidents y est 15 fois plus important.

Les deux directions plus particulièrement concernées, la Direction des espaces verts et de l'environnement et la Direction de la propreté et de l'eau, ont défini des plans d'actions spécifiques pour réduire le nombre des accidents.

La rénovation des locaux sociaux

L'UCP avait conditionné sa signature de l'accord-cadre relatif à la santé et à la sécurité au travail à un engagement financier de la Ville de Paris. Au titre de celui-ci figurait la rénovation des locaux sociaux, ces locaux mis à la disposition des agents pour leur permettre d'assurer leur propreté individuelle, et munis de vestiaires, lavabos, toilettes, le cas échéant de douches et, lorsque l'effectif le justifie, d'un local de restauration.

C'est ainsi que 2 604 locaux ont été recensés, au sein d'une démarche collégiale et selon une méthodologie d'évaluation. En 2013, cela représente 11,6 millions pour 300 opérations ; un effort équivalent doit être poursuivi en 2014. Il s'agit d'une nette accélération par rapport au programme prévisionnel d'investissement public 2009-2014 qui était d'autant nécessaire que certains locaux étaient vraiment en mauvais état, d'autres devaient être mis aux normes ou méritaient d'être rénovés.

La création d'un pôle « Médecine statutaire et procédures médico-administratives »

Les procédures relatives au traitement administratif de la maladie (Congé de longue maladie, Congé de longue durée, Disponibilité d'office pour raisons de santé, Accidents de service et de trajet, Maladies professionnelles, Allocation temporaire d'invalidité, Retraite pour invalidité) sont particulièrement complexes et touchent le plus souvent des personnels en situation de faiblesse due à leur problème de santé.

Si 4 directions (Direction des affaires scolaires, Direction de la propreté et de l'eau, Direction des familles et de la petite enfance et Direction des espaces verts et de l'environnement) concentrent 60 % des absences induites par ces procédures, l'ensemble des agents de la Ville de Paris est potentiellement concerné par leur mise en œuvre et tous les gestionnaires des ressources humaines sont supposés les maîtriser.

Afin de permettre une meilleure information des agents et un meilleur traitement de ces dossiers, un bureau dédié (au lieu des six bureaux actuellement disposant de cette compétence) a été créé à la Direction des ressources humaines au sein de la Sous-direction de la prévention des actions sociales et de la santé. Il assurera également les compétences du Secrétariat du comité médical et de la commission de réforme.

Ces missions sont au nombre de quatre : gérer l'ensemble des procédures qui viennent d'être citées, assurer une veille réglementaire et jurisprudentielle, animer un réseau resserré de correspondants et établir des données statistiques harmonisées.

Il ne reste plus qu'à souhaiter pleine et entière réussite à cette nouvelle structure qui devrait simplifier le traitement des dossiers pour ceux des personnels qui se trouvent dans ces situations particulièrement délicates.

Les rapports d'activité

Alors qu'étaient soumis au CHS central pour avis trois rapports d'activités (Service de médecine statutaire, Secrétariat du comité médical et de la commission de réforme, Mission d'inspection d'hygiène et de sécurité), l'UCP est intervenue en séance pour saluer une

nouvelle fois le travail réalisé par la Mission d'inspection d'hygiène et de sécurité (MISH), remercier cette dernière pour ses compétences, sa rigueur et sa volonté d'aboutir ; l'UCP a également eu une pensée particulière pour son chef, Yves COURTOIS qui l'a mise en place en 2008 sous l'égide de la secrétaire générale et qui accompagnait le CHS central pour la dernière fois.

En effet, alors que les administrations parisiennes avaient un grand retard dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, les actions mises en place par la MISH ont permis :

- **des avancées notables** (traçabilité des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail, déclinaison des documents uniques de direction dans les différents services, suivi et périodicité des visites médicales, dotations d'équipement en faveur des personnels soumis à un risque spécifique),
- **des détections d'anomalies** (sécurité contre l'incendie en termes de cohérence d'occupation des bâtiments, d'insuffisance de l'analyse des risques réels et de la formation des personnels),
- **des sensibilisations répétées** (différé dans le temps entre la mise aux normes d'installations électriques après vérifications périodiques, entre l'établissement des plans de prévention et leur effectivité sur le terrain),
- **des alertes contre les réglementations qui ne sont pas respectées** (contrôle des ventilations dans certains locaux à pollution spécifique ou des valeurs limites d'exposition professionnelle pour certaines substances comme le chlore, l'acide chlorhydrique ou le benzène ou encore les poussières de bois).

ESPCI : Précisions apportées sur l'article inséré dans l'UCP Flash 618

A l'occasion du recrutement du chef des ressources humaines de l'ESPCI, nos représentants qui œuvrent chaque jour au sein de cet établissement prestigieux, ont souhaité que des précisions soient apportées par rapport à l'article qui est paru dans le numéro 618 de l'UCP Flash.

Alors que le terme de « plombier syndicaliste » avait pu apparaître pour certains comme méprisant envers ce métier et la personne concernée, il convient pour l'UCP d'affirmer solennellement que **elle n'était évidemment pas son intention**, dès lors qu'elle affiche **le plus grand respect pour toutes les professions** et que l'un de ses principes fondateurs est de **ne pas les opposer entre elles dans les revendications qu'elle porte**.

Tout d'abord, c'est en qualité de membres des instances paritaires ou dirigeantes que des professionnels de l'ESPCI ont répondu à la demande du Secrétaire Général de l'Ecole, pour rencontrer les candidats aux ressources humaines et échanger sur un mode de fonctionnement partagé et dans la transparence. C'est dans une démarche participative des équipes voulue par l'école, que nos collègues ont eu à cœur de s'engager.

Si l'on peut concevoir des modalités de recrutement innovantes pour en garantir la transparence et l'efficacité, notamment en instituant plusieurs entretiens pour les candidats, **le cadre réglementaire de la fonction publique impose le respect d'un certain nombre de principes sur lesquels il ne peut être transigé**.

Ainsi, **la participation directe ou indirecte d'un représentant du personnel ès qualités**, quels que soient ses mérites par ailleurs, au recrutement d'une personne en charge des ressources humaines, **pose un problème déontologique**, sachant que l'un et l'autre auront à se retrouver dans le cadre du dialogue social, dans des parties différentes, voire opposées.

De plus, il est de règle que les personnes qui participent au recrutement en émettant un avis, à chaque étape, relèvent de **la même filière** et disposent par rapport à la personne recrutée d'**un grade au moins égal**.

Il appartient à l'ESPCI de respecter ces principes et de ne pas placer des personnels de bonne foi dans des situations délicates ; si l'ESPCI souhaite permettre aux candidats de **rencontrer les forces vives de l'établissement** et d'**échanger avec elles** sur des thèmes donnés, pourquoi pas ? Mais, alors, elle doit être **totale** **transparente sur l'exercice proposé**, d'une part, envers les candidats pour qui ces entretiens auront un caractère informatif sur la réalité de l'école et ses différents métiers et d'autre part, envers les personnes appelées à participer à ces entretiens qui apporteront leur expertise mais qui n'auront pas part, de quelque manière que ce soit, à la décision finale.

Alors que l'ESPCI a dérogé à cette pratique constante, la Direction des ressources humaines de la Ville de Paris a rappelé les principes au Secrétaire général de l'établissement. Dont acte.

Si la nouvelle équipe dirigeante de l'Ecole souhaite donner un signal avant-coureur d'une nouvelle politique de ressources humaines, plus proche des préoccupations des personnels et notamment plus respectueuse, cela doit pouvoir prendre des formes plus conventionnelles et consensuelles.

Faisons table rase des difficultés du passé pour construire le présent et l'avenir professionnel de tous les personnels de cette prestigieuse institution qu'est l'ESPCI, au service de l'enseignement et de la recherche.

L'UCP veillera à ce que cette vision ne soit pas un simple affichage de circonstance, mais plutôt un objectif partagé et concrétisé.

CASVP : Projet de service des sections d'arrondissement : TOUT EN PLATEFORME ?

Le 13 novembre 2013, la Sous-direction des interventions sociales a réuni les organisations syndicales sur le thème du projet de service des sections d'arrondissement.

Afin d'améliorer la gestion de la relation aux usagers, de valoriser et professionnaliser les fonctions d'accueil, d'améliorer en spécialisant les fonctions sur les travaux, l'administration fait des études sur la **faisabilité** de :

- **PLATEFORME téléphonique !**
- **PLATEFORME travaux !**
- **PLATEFORME de correspondants informatiques ! etc...**

Après les six plateformes de la réorganisation des Services d'Aides et d'Accompagnement à Domicile, la course à la mutualisation des services et le regroupement des personnels dans les sections d'arrondissement du CASVP vers des plateformes, se poursuit.

Ces regroupements ne sont pas sans incidences sur le vécu quotidien des agents confrontés de surcroît aux changements de prestataires (ports de repas, téléassistance), de personnels (turn-over) et à la mise en place de la Gestion Electronique des Dossiers, sans moyens supplémentaires.

L'UCP s'inquiète particulièrement des conséquences qu'un tel projet, s'il est mis en œuvre, pourrait avoir sur le ressenti des agents qui se verront confinés dans des tâches répétitives et sur l'impact probable sur la santé au travail de ceux-ci.

Dans un contexte où le stress lié au changement répété est déjà omniprésent, les questions d'accompagnement sont plus que jamais d'actualité.

L'épuisement physique et psychologique n'est pas un vain mot !

A la question de l'UCP portant sur les mesures que compte prendre l'Administration pour remédier à cette situation que les nouveaux projets de plateforme ne peuvent qu'accroître, l'Administration n'a pas d'études en cours!

Il serait urgent que l'Administration prenne conscience de l'épuisement des personnels et « étudie » ce sujet. L'UCP veillera à ce que la réponse à cette question ne sombre pas dans l'oubli.

Syndicat.ucp.unectvp.@.fr

Promotions

Dans le cadre de la commission administrative paritaire des techniciens supérieurs du 29 novembre 2013, les dessinateurs dont le nom suit, ont été promus **au grade de Technicien Supérieur** : Alberto ALTUBE (DILT), Jean-Pierre CADIN (DEVE), Isabelle CANARD (SIAAP), Dominique CHIGNOLI (DVD), Geneviève DOYEN (DEVE), Gilles DUBOIS (DPE), Laurent DURHIN (DEVE), Virginie ENKEL (DEVE), Benjamin GAUTHIER (DVD), Jacques GOAPER (DVD), Richard GUFFARD (DU), Gladys GUIOTTE (DVD), Abdennour IDDIR (DVD), Gaël LE BEHEREC (DPA), Alain LECLERC (DILT), Pascal LEPRINCE (DVD), Philippe MORERE (DILT), Léa NIZARD (DVD), Jérôme PALEFROY (DEVE), Laurent PHILIPPE (DVD), Sylvie POLLE (DPA), Suzelle RADOM (DVD), Holy RANDRIANAIVO (DPE), Alexis ROMANET (DVD), Dominique ROUDAUT (DVD), Xavier ROUSSEAU (DILT), Tahar SADLI (DJS) et Daniel VERDUN (DPA).

A toutes et à tous, l'UCP adresse ses plus vives félicitations !

<p style="text-align: center;">Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45</p>
