UCP Flash
N° 675 – 20e année
18 mars 2016

Bulletin syndical d'informations publié par l'Union des Cadres de Paris
UCP@paris.fr - http://cadresvp.free.fr/

Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT central) du 8 mars 2016

À l'occasion du CHSCT central du 8 mars 2016, les thèmes abordés ont conduit à de nombreux échanges.

- ✓ **l'élection du secrétaire du CHSCT central**

Christian JONON (CGT) a été reconduit dans ses fonctions pour une année.

- ✓ **les modalités de fonctionnement des commissions issues du CHSCT central**

Après acceptation par le président des différents amendements déposés par les organisations syndicales, les modalités de fonctionnement des commissions sont adoptées.

- ✓ **le projet relatif à la prévention des inaptitudes, à la gestion des reconversions et à la prévention des absences au travail et à la convention de partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)**

Après suppression du point relatif à la prévention des absences qui apparaissait rajouté et sans rapport avec les inaptitudes et la reconversion, le projet reçoit un avis favorable.

- ✓ **l'expérimentation du télétravail**

Après la parution du décret qui fixe les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, la Ville de Paris lance une expérimentation qui va concerner 163 personnes (124 femmes et 39 hommes), de toutes catégories, représentatives de nombreux métiers (ressources humaines, marchés publics, secteur financier, sphère juridique,…), à raison d'une journée par semaine.

Une formation spécifique sera proposée aux agents concernés ; un ordinateur portable leur sera fourni ainsi qu'un écran fixe, s'ils le souhaitent.

Un bilan sera présenté aux organisations syndicales dans six mois.

- ✓ **le rapport d'activité de la Mission d'inspection Santé et Sécurité au travail (MISST)**

Comme chaque année, le rapport de la MISST a particulièrement retenu l'attention, en raison de sa pertinence et de la qualité de ses observations.

Les problématiques qui y sont mises en exergue, présentent un degré de gravité affirmé. L'UCP s'en est fait l'écho dans les propos introductifs qui ont été échangés, en soulignant notamment l'urgence à intervenir pour vérifier et, le cas échéant, mettre aux normes les

ventilations des locaux à pollution spécifique, pour contrôler les valeurs limites d'exposition professionnelles aux substances dangereuses, pour réduire autant que possible la dangerosité du travail en piscine.

Le président du CHSCT qui a reconnu l'importance essentielle des enjeux en termes de santé au travail, a informé de la mise en place d'un comité de pilotage rattaché au Secrétariat général pour suivre d'une part, le risque électrique (contrôles et mesures correctives) et d'autre part, le risque lié à la ventilation des locaux et aux valeurs limites d'exposition (individuelles et collectives) aux substances dangereuses.

- ✓ **la désignation d'un nouvel inspecteur santé et sécurité au travail.**

La candidature de Frédéric SURDEL a reçu un avis favorable.

Ce poste supplémentaire, créé au sein de la MISST, est lié à l'élargissement de ses missions au Centre d'action sociale de la Ville de Paris et à Paris-Musées.

- ✓ **l'actualisation de l'instruction relative à l'organisation de la santé et la sécurité au travail**

Une nouvelle rédaction prendra en compte les observations des organisations syndicales, sur certains aspects du texte qui pouvaient apparaître ambigus.

- ✓ **le bilan de l'animation du réseau de prévention**

Afin de renforcer l'animation du réseau de prévention, le président du CHSCT évoque la réflexion en cours visant à recentrer le Bureau de la prévention des risques professionnels (BPRP) de la Direction des ressources humaines sur son rôle de prévention, l'animation des BPRP de directions étant confiée à une nouvelle entité dont le positionnement reste à préciser.

Par ailleurs, il précise que, dans les directions, les BPRP ne doivent plus dépendre des Bureaux des ressources humaines mais du directeur, du directeur-adjoint ou du sous-directeur en charge des ressources.

- ✓ **des questions diverses dont la gestion et la maintenance des locaux de l'immeuble situé 121 avenue de France.**

Des dysfonctionnements importants persistent… Sur le plan électrique, une nouvelle expertise indépendante est en cours. Quant à l'environnement thermique, des sondes ont été installées pour contrôler les variations de températures ; seuls, quatre bureaux seraient actuellement concernés par leur réglage…

Rencontre avec le chef de la mission « Médiation des conflits »

L'accord-cadre Santé et Sécurité au travail du 2 février 2012 reconnaît que « les relations entre les agents au travail peuvent parfois être à l'origine de tensions, d'incompréhensions, voire dégénérer en véritables conflits qui peuvent provoquer un mal-être au travail des protagonistes, individuel ou collectif ».

Il a instauré une procédure de médiation des conflits ; ainsi, au printemps 2012, ont été désignés au sein des directions, 80 médiateurs internes qui ont été sensibilisés à la déontologie de la médiation.

La note du Directeur des ressources humaines du 14 janvier 2015 précise que « l'absence de résolution, dans un délai rapide, des conflits entre collègues et des conflits hiérarchiques, conduit à de vraies situations de souffrance au travail qui s'accompagnent [parfois] de pathologies réelles ».

Elle indique également que Didier TZWANGUE, médiateur diplômé ayant réalisé, à titre expérimental, une demi-douzaine de médiations collectives à la Ville de Paris, est chargé de consolider le réseau des médiateurs-facilitateurs des directions, en constituant un groupe de médiateurs qualifiés capables de mener des médiations interindividuelles complexes ou collectives.

Dans ce contexte, la mission « Médiation des conflits » est créée au sein de la Direction des ressources humaines (DRH) au printemps 2015 et son chef est nommé à plein temps en octobre 2015. L'objectif poursuivi est de mieux faire connaître la procédure, de clarifier le rôle des acteurs et de professionnaliser le réseau.

La médiation est un processus structuré par lequel un médiateur, indépendant, impartial, sans pouvoir de décision, aide des individus à établir ou rétablir des liens, à trouver par eux-mêmes des solutions mutuellement acceptables, dans le cadre d'une démarche volontaire, par des entretiens confidentiels au cours desquels la parole est libre et fondée sur la bonne foi.

La médiation interindividuelle dans les directions relève en principe des médiateurs-facilitateurs qui, volontaires et formés, ont été nommés en leur sein. En cas de conflits graves supposant un dysfonctionnement d'importance dans un service, les demandes de médiations interindividuelles ou collectives sont portées par les directions devant la Mission ; les médiations seront alors conduites par un des cinq médiateurs diplômés, extérieur à la direction concernée, avec une meilleure garantie de neutralité et d'indépendance.

Le chef de la mission « Médiation des conflits » prend en charge les missions les plus délicates, anime le réseau des facilitateurs de direction et le groupe des médiateurs diplômés et mène des actions de sensibilisation pour l'encadrement.

La médiation est une procédure nouvelle, pas assez connue, qui permet pourtant de rétablir durablement les liens de travail distendus entre individus et qui présente le grand avantage de ne déjuger personne.

Audience chez le Directeur des familles et de la petite enfance

Une délégation de professionnels a été reçue par le Directeur des familles et de la petite enfance pour évoquer la situation des personnels dans le secteur de la protection maternelle et infantile (PMI), la question des effectifs dans les établissements de la petite enfance, le régime indemnitaire des infirmières occupant un poste d'adjointe en crèche, l'organisation des concours sur titre et les réorganisations à venir.

- ✓ la situation des personnels dans le secteur de la PMI

En ce qui concerne les équipes d'encadrement qui demeurent incomplètes sur certains territoires, le directeur a rappelé que, si les postes budgétaires existent, le manque d'attractivité du régime indemnitaire, notamment des médecins, pénalise grandement le recrutement à Paris par rapport aux autres départements franciliens.

Quant au remplacement des personnels au sein des centres de PMI, le directeur a précisé que la création d'un volant spécifique pour les responsables a donné de la souplesse, tout en

admettant que les marges de manœuvre sont plus restreintes pour les autres catégories de personnel.

Concernant le manque de transparence et d'équité dans l'application des règles de congé, chaque territoire organise le jumelage et les congés en fonction des besoins spécifiques des usagers, contrairement aux crèches qui appliquent des règles communes.

À propos de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée à la création des quartiers prioritaires de politique de la ville par le décret du 30 octobre 2015, l'UCP souhaite une mise en place dès que possible, notamment pour les puéricultrices.

En ce qui concerne la mobilité entre territoires des puéricultrices, elle doit être favorisée par des mesures adaptées, notamment dans le cadre de l'organisation du comité de sélection.

- ✓ la situation des effectifs dans les établissements de la petite enfance

Les responsables d'établissement doivent encore trop souvent trouver au niveau local des solutions pour pallier l'absentéisme, quitte à remplacer eux-mêmes les agents défaillants…

Si des recrutements importants ont eu lieu, ils demeurent néanmoins insuffisants ; la prévention des absences et l'accompagnement des agents dont le poste est aménagé ou étant reconnus partiellement ou définitivement inaptes demeurent deux priorités essentielles.

- ✓ la situation des infirmières occupant un poste d'adjointe à une directrice de crèche

Les infirmières qui viennent d'une autre administration parisienne sur le poste d'adjointe à une directrice de crèche, bénéficient alors d'un régime indemnitaire moins favorable. Cela constitue un frein considérable à la mobilité.

- ✓ l'organisation des concours sur titre

A été remis au directeur un document qui détaille les difficultés rencontrées par les puéricultrices cadres de santé qui, après l'obtention d'un diplôme d'État, ont l'obligation de se présenter à un concours sur titre avec l'aléa de ne pas être reçues, contrairement à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris où les candidats constituent un dossier et sont automatiquement pris.

Pour les éducateurs de jeunes enfants, la problématique du concours sur titre après réussite au diplôme d'État demeure.

- ✓ les réorganisations

Le directeur a confirmé le regroupement des services centraux de la direction au 76 rue de Reuilly (12ème) ; le programme et le calendrier seront soumis aux instances consultatives le moment venu.

Les circonscriptions des affaires scolaires et de la petite enfance (CASPE) seront réorganisées en s'appuyant sur une clarification des métiers et la création de quatre nouveaux pôles dont deux qui seront communs (Ressources humaines, Équipements et logistique).