

# CHSCT DEVE

## Séance du 10 décembre 2021

### Compte-rendu CFTC

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la DEVE s'est réuni en distanciel **vendredi 10 décembre 2021** sous la présidence de Christophe NAJDOVSKI, adjoint à la Maire, en charge de la végétalisation de l'espace public, des espaces verts, de la biodiversité et de la condition animale.

La CFTC dans sa [déclaration d'ouverture](#) a rappelé son attachement à l'**aménagement des locaux sociaux** et au fait que les agents qui le souhaitent puissent choisir le **télétravail sur une période d'au moins 3 jours**, demande qui rejoint l'instruction du Secrétariat général dans sa note du 10 décembre sur le renforcement des consignes sanitaires.

#### À l'ordre du jour de ce CHSCT :

- **4 points soumis pour information :**
  - Évolution de la situation sanitaire en période de crise COVID
  - Présentation des rapports d'activité du service de médecine préventive sur 2019 et 2020
  - Présentation du bilan des agressions 2020
  - Présentation de la cartographie des activités télétravaillables à la DEVE
- **2 points soumis pour avis :**
  - Approbation du PV du CHSCT du 31 août 2021
  - Bilan du programme de prévention 2021

## L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION SANITAIRE EN PÉRIODE DE CRISE COVID (POINT POUR INFORMATION)

Un **état des lieux est présenté par le service de médecine préventive** : sur novembre 14 nouveaux cas recensés et 38 cas contacts, sur décembre à ce jour : 11 nouveaux cas et 33 cas contacts. Pour mémoire, les tests sont désormais à la charge des agents sauf pour les agents « cas contact » où cette prise en charge relève alors de l'assurance maladie.



La **CFTC** est intervenue à nouveau pour rappeler la **nécessité de poursuivre et finaliser une convention avec la Garde républicaine pour permettre notamment aux agents de la DEVE du Bois de Vincennes ou proches de pouvoir profiter de la « cantine » de la Garde** et ainsi de réduire leurs temps de trajet ou d'éviter la « gamelle ». La **CFTC** porte ce projet depuis longtemps et l'a transmis au SRH de la DEVE ainsi qu'au bureau de l'action sociale de la DRH. La **CFTC** espère qu'avec l'aide du SRH il aboutira favorablement et rapidement. Le service des ressources humaines de la DEVE a indiqué être toujours en lien avec la DRH de la Ville et notamment le bureau de l'action sociale pour l'établissement d'une convention sur 3 sites.

### Pour en savoir plus :

Les **principaux points** d'attention pour la DEVE, présentés par le service des ressources humaines sont les suivants :

- **La confirmation d'une 5<sup>ème</sup> vague COVID 19 ;**
- **le quasi régularisation des agents en ASA vulnérabilité** depuis le 27 septembre 2021 : 75 agents remis en activité, 4 agents remis en ASA car relevant des pathologies listées dits « sévèrement immunodéprimés » ;
- **le maintien des mesures et gestes barrières de protection et des mesures d'isolement** auxquelles s'ajoutent : la commande d'écrans en plexiglas pour les tables des sites qui ne pourront plus utiliser les barnums en raison du froid et des intempéries ; le lancement d'évaluations du fonctionnement des ventilations sur 30 sites jugés prioritaires.
  - Le télétravail doit continuer à être favorisé,
  - Poursuite de la journée continue avec possibilités de prises et fins de service décalées
- **la prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022** ainsi que le **recours au pass sanitaire** (et au port du masque pour les agents et les visiteurs) pour accéder aux établissements de la DEVE accueillant du public (Ferme de Paris, Maison du jardinage et Maison Paris Nature et éventuellement les serres d'Auteuil ou du Parc Floral en cas d'exposition et si contrôle des visiteurs possibles) ;
- **la poursuite des approvisionnements en masques et en gel par la DILT auprès du SPL** qui centralise les commandes.

## **BILAN DU PROGRAMME DE PRÉVENTION 2021** (POINT SOUMIS AU VOTE)

**Vote des OS : 3 voix POUR** dont la **CFTC** et 3 **ABSTENTIONS**

La **CFTC** a tenu à saluer la qualité du travail conduit par le BPRP de la DEVE à la fois à travers le bilan présenté mais surtout par les actions menées tout au long de l'année au service des agents auprès de l'ensemble de la direction. La qualité des investigations et l'ampleur des sujets abordés contribuent à l'objectif général de prévention des risques professionnels.

Dans son bilan, la DEVE présente **la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail** pour la direction. D'autres éléments seront exposés lors de prochains CHSCT : bilan des signalements figurant sur les registres hygiène et sécurité (prévu mars 2022), bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles (CHSCT prévu en juin 2022), bilan des formations SST (CHSCT prévu au 1<sup>er</sup> trimestre 2022).

La DEVE présente également le **bilan des actions menées** au cours de l'année passée. Celui-ci se partage entre des **aspects généralistes** (formations CACES, habillement et EPI, risque incendie ...) et le **suivi des services** (bilans des actions pour SEJ, SAB, SCIM, SPL, SSTVAU et AEU).



## Les aspects généralistes

Parmi les points abordés dans le bilan :

**La prévention des addictions** : les principales évolutions concernent le report sur 2021 puis sur 2022 de la campagne de sensibilisation à la prévention des addictions pour les fossoyeurs et les ATEE du SCIM ; le renforcement du réseau des référents « addictions » ; la refonte prévue du règlement intérieur « alcool » de 2006 qui deviendra à terme a priori sur 2022 un Règlement Intérieur Addiction (RIA) pour inclure notamment le sujet de la consommation des substances psychoactives.

**Les formations CACES** : elles ont repris progressivement sur 2021 dans un contexte d'« engorgement » chez le prestataire, en tenant compte des recommandations de la CNAM. À fin novembre, 181 agents étaient inscrits sur 43 sessions.

**Habillement et EPI** : 6 commissions habillement correspondant à 6 métiers de la DEVE (jardiniers, ATEE, fossoyeurs, AAS, bûcherons-élagueurs/forestiers, métalliers-serruriers) se sont réunies sur 2021. Elles ont permis un retour sur les dotations. Les « doléances » recueillies ont été transmises à la DILT pour étudier une dotation alternative en 2022. **Des retards de livraison ont eu lieu sur 2021** décalant la distribution habituelle de juin au début de l'été jusqu'à l'automne (la DEVE reste la 2<sup>ème</sup> direction de la Ville livrée après la DPMP pour la Police municipale). La DILT est alertée des conséquences négatives pour les agents. **Sur le sujet des chaussures de sécurité, la CFTC est intervenue** : le BPRP explique que la quasi absence de dotation 2021 résulte du choix d'améliorer confort et qualité en échange d'années « blanches » en 2021 et 2023. Devant la demande de plusieurs agents, des avances de dotation sont possibles et **le Secrétariat général a été saisi pour une augmentation des moyens de la DILT. La CFTC est intervenue pour demander si ces crédits ont été accordés : la DEVE ne le sait pas pour le moment. Ce sera un point à suivre.** Au SPL, une plate-forme d'échanges pour tailles inadaptées a été mise en place pour diminuer les allers-retours vers le bureau d'habillement de la DILT.

**Le risque incendie** : les retards accumulés sur 2020 et 2021, liés à la crise sanitaire, ne permettront pas de réaliser la programmation 2021 sur la « sensibilisation à la sécurité incendie ». De même la formation à l'utilisation des extincteurs a été repensée et modifiée.

**Les locaux sociaux** : 4 sites ont été visités sur 2 ans par la commission de visites de locaux compte-tenu de la crise sanitaire (Parc Martin Luther King, square Adrien Dalpayrat, abri 9 de la division du Bois de Boulogne, atelier Pégoud du SAB). Le SPL et le BPRP ont élaboré un tableau de signalement partagé et une grille d'audit. Une étude spécifique a été menée sur la division Centre-7 du SEJ. Les relations DCPA/DEVE doivent être améliorées.

**La gestion des entreprises extérieures** : en 2021 le BPRP a rappelé aux donneurs d'ordre et chefs d'établissement de la DEVE la réglementation à observer selon le type d'intervention et notamment la coordination de sécurité et de protection (CSPS) en cas d'intervention d'au moins 2 entreprises pour des opérations de BTP principalement au SPA.

**La révision du contenu de la pharmacie** : Il est apparu nécessaire de redéfinir le contenu et la notion « d'atelier à risque » selon les activités pour prévenir les besoins (ex : produits de désinfection de plaies en cas de ramassage de seringues, aspi-venin si piqûres de frelons, mise à disposition pour les véhicules de trousse plus complètes ...)

**La communication SST** : mise en place d'un raccourci vers les documents du BPRP à partir de l'accès à l'Intraparis de la DEVE et à terme consultation possible du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.



## Les actions relatives au suivi des services :

De façon générale, l'année 2021 a été marquée par la crise du COVID-19 avec la diffusion des nouveaux variants (britannique, Delta, Omicron ...) ainsi que par la campagne de vaccination et le passe sanitaire. Cette crise a conduit la DEVE à une réflexion permanente sur l'aménagement des conditions de travail (aménagements des locaux). Pour la grande majorité des agents, l'habillement et les locaux sociaux demeurent les deux principales préoccupations.

Ces actions sont extrêmement variées. Elles sont exposées pour 5 services (SEJ, SAB, SCIM, SPL, SSTVAU et AEU). Elles portent sur :

- la mise en évidence des risques
  - la formulation de préconisations
  - les fiches d'instructions
- des audits incendie (au SEJ, dans les métalleries du SPL, à la Maison Paris Nature de l'AEU) ou autres (mise en conformité des toitures végétalisées au SEJ) ;
  - des mises en place de formations (au SEJ : travail en hauteur, conduite d'engins autoportés ...) et de fiches (ex : fiche de chantier sylvicole au SAB) ou d'instructions métiers (ex : usage de l'élévateur de tablettes au SSTVAU) ;
  - des études d'activités (ainsi au SEJ, le ramassage des déchets ; au SAB, l'organisation des chantiers pour les cultivateurs des bois, l'arrosage des pieds d'arbres avec une laveuse, les interventions d'élagage et d'abattage sur la petite ceinture ; au SCIM, l'activité des ATEE, celle de démolition des fossoyeurs ; au SSTVAU, pour le laboratoire de culture in vitro et pour celui d'agronomie...)
  - des analyses d'aménagement, de réaménagement ou de suivi d'espaces de travail - sites, ateliers : ainsi au SEJ, l'aménagement de la future aire technique du jardin Marie Curie agrandi à l'horizon 2024 ; au SCIM, les conservations d'Ivry et de Montmartre ... ; au SPL, la circulation sur le site de la Brasserie ... avec des scénarios d'implantation optimum des espaces (locaux, aires techniques ...) ou d'aménagements internes (préconisations organisationnelles et spatiales : circulations ...)
  - sur l'utilisation d'outils de travail récemment acquis (ex : tests sur un souffleur autotracté au SEJ, arracheuses au SSTVAU) ou existants ;
  - des analyses sur des risques professionnels spécifiques : routier, chimique, sanitaire (ex : suivi des ERP de l'AEU, exposition aux poussières et fumées) ...
  - Sur l'analyse et l'expertise de processus de travail spécifiques (éventuellement en lien avec des prestataires extérieurs), ex : au SEJ, la taille des sapins ; au SAB, la pose et la dépose de haubans, la lutte contre les chenilles processionnaires, l'entretien de chéneaux ; au SCIM, la descente en caveaux ; au SPL, la maintenance des moteurs sous les serres de Rungis ...)

## LA PRESENTATION DES RAPPORTS D'ACTIVITÉ DU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE (SMP) SUR 2019 ET 2020 (POINT POUR INFORMATION)

Les deux rapports sont présentés par la médecine préventive qui contribue à l'activité médicale sur la DEVE à travers :

- les visites médicales périodiques et celles à la demande de l'agent ou de l'administration (près de 1 250 visites sur 2019 concernant 1/3 des agents de la DEVE, près de 220 ont eu lieu en présentiel sur 2020 mais plusieurs centaines par le biais d'entretiens téléphoniques) et pouvant déboucher sur des aménagements de poste ou des orientations vers le médecin traitant, des spécialistes, un centre de vaccination, le SAM ou un psychologue ;



- **les activités en milieu de travail** : visites de locaux, études ergonomiques, établissement de fiches de risques professionnels ;
- **la participation aux instances (CHSCT) et réunions DEVE** (avec la direction, le BPRP) ;
- **des évaluations et des préconisations globales concernant les risques professionnels de la direction** : risque chimique, risque biologique, risque de chute, de troubles musculo-squelettique (TMS) / l'environnement et les conditions de travail / les risques accidentels ;
- **la cellule Veille-Coronavirus de la Ville** qui a mobilisé de façon prioritaire l'activité du SMP sur 2020 avec le suivi des agents (agents vulnérables au COVID avec la délivrance des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA), la préconisation d'aménagements de poste.

## LA PRÉSENTATION DU BILAN DES AGRESSIONS DE 2018 À 2020

(POINT POUR INFORMATION)

Le bilan recense **l'ensemble des agressions verbales et physiques subies par les agents de la DEVE dans l'exercice de leurs fonctions ou sur leurs trajets domicile-travail**. Il est établi à partir des rapports d'évènements transmis par les services de la DEVE à la Mission Sécurité et Gestion de Crise (MSGC). Il alimente via « Espri » (l'application de recensement des atteintes à la tranquillité publique administrée par la DPMP) le système de signalement des agressions d'agents sur l'ensemble de la Ville.

**Pour en savoir plus** : Depuis 2011 et surtout 2016, le nombre d'agressions a considérablement **baissé** passant de **419 en 2011** à 140 en 2016 puis 35 en 2019. Cette évolution est notamment due au rattachement en 2016 des AAS des parcs et jardins à la DPSP (devenue depuis DPMP). **En 2020**, compte-tenu de la crise sanitaire et de la fermeture temporaire des espaces verts, ce nombre s'est établi à **20**. **Cette diminution n'a pas concerné les cimetières** dont l'activité a été particulièrement soutenue sur 2020.

Ces agressions concernent majoritairement la **filière ouvrière et technique** (40% avec 8 agressions dont 7 ATEE et 1 ingénieur) contre 30% sur la **filière surveillance** (6 agressions dont 5 AAS et 1 TTPS) et 30 % sur la filière administrative (6 agressions exclusivement le personnel des conservations des cimetières : 2 adjoints administratifs, 1 SA et 3 attachés). Plus de la moitié des agressions ont eu lieu dans les cimetières : 3 au Père Lachaise, 5 à Thiais et 4 à Saint-Ouen. 4 dans le 16<sup>ème</sup> arrondissement

## PRÉSENTATION DE LA CARTOGRAPHIE DES ACTIVITÉS

### TÉLÉTRAVAILLABLES À LA DEVE (POINT POUR INFORMATION)

Fortement influencée par la crise sanitaire, la mise en œuvre du télétravail fait désormais l'objet depuis le 13 juillet 2021 d'un accord-cadre pour l'ensemble des trois fonctions publiques. La déclinaison de cet accord à la Ville a d'abord pris la forme d'un **cadre général examiné en comité technique central le 29 juin 2021**. Pour les directions, elle passe par **l'établissement d'une cartographie précise des activités éligibles au télétravail**.

La **cartographie DEVE** a été présentée par le SRH. Pour les **services supports** (RH, BPRP, juridique, finances, comptabilité, achats, communication, informatique, secrétariat) dont les activités sont identiques dans toutes les directions, le cadre a été fixé par la DRH et dans certains cas en partie retravaillé par les services lorsque concernés par des missions non communes avec les autres directions. Pour les **services opérationnels**, ceux-ci ont renseigné une maquette vierge et évalué la **quotité de télétravail absolue** (de l'ordre du « faisable ») **et optimale** (de l'ordre du « nécessaire » pour maintenir la performance du service).



Parmi les **principes qui ont guidé l'établissement de la cartographie** :

- la **maille d'éligibilité au télétravail** retenue : **l'activité** et non le poste occupé
- **l'examen de l'ensemble des activités de tous les agents** (du chef de service aux agents de terrain)
- **la préservation de la cohésion du collectif de travail** (ex : les liens pour l'accueil physique des agents sur le terrain par les services supports)

Les **conditions d'organisation** fixent notamment :

- **un temps de présence sur site minimum de 2 jours** par semaine
- **un maximum de 3 jours télétravaillables**
- **5 conditions à réunir pour ouvrir la possibilité du télétravail** : la prise en compte des nécessités de service, la volonté de l'agent, son autonomie, l'équipement présent et la connexion internet
- Le **choix entre jours fixes ou flottants** (à privilégier pour les encadrants)

**Calendrier** :

- **Vote au Conseil de Paris des 14, 15, 16 et 17 décembre 2021** ;
- Ouverture d'une nouvelle fonctionnalité « télétravail » sur FMCR au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 ;
- Dépôt de la demande par l'agent ;
- Évaluation de la demande par l'encadrant au regard de la cartographie DEVE des activités, du projet de service et des conditions d'autonomie de l'agent.

**Les activités télétravaillables à la DEVE concernent l'ensemble des agents des services à l'exception de ceux directement sur le terrain.**

## Toujours vigilante, la CFTC à vos côtés

