



**Direction des Finances et des Achats**

**PROCES-VERBAL  
CHS CT du 22 novembre 2019  
DIRECTION DES FINANCES ET DES ACHATS**

Sous la présidence d'Emmanuel GRÉGOIRE, Premier Adjoint à la Maire de Paris

**Assistent à la séance avec voix délibérative :**

- **Au titre des représentants du personnel :**

M. Hervé STRAGLIATI, UNSA  
M. Michel SEGUIN, UNSA  
M. Mourad ABDOUN, CFTD  
Mme Nadine AURIEMMA, CFTC  
Mme Aïcha ABDESMED, CGT  
Mme Claude BOUVIER, UCP

- **Au titre des représentants suppléants du personnel :**

M. Noël ZELINGHER, UNSA  
M. Patrick LEGRIS, UNSA  
Mme Sybille BOSQUILLON DE JENLIS, CFTD  
M. Abdelfattah ILHAMI, CFTC  
M. Jean-François ERLICHMAN, CGT  
M. Jean-Fernand RUFFAULT, UCP

**Assistent à la séance sans voix délibérative :**

- **Au titre des représentants de la Ville de Paris :**

M. Emmanuel GRÉGOIRE, Premier Adjoint à la Maire de Paris  
M. Arnaud STOTZENBACH, Directeur des Finances et des Achats  
Mme Virginie GAGNAIRE, Cheffe du Service des Ressources

- **En qualité d'experts pour l'administration :**

Mme Amina CHERKAOUI-SALHI, Cheffe du service des politiques de prévention  
M. Jean-Frédéric BERÇOT, Sous-directeur de la Comptabilité  
Mme Ambre DE LANTIVY, Service de la Gestion Déléguée  
Mme Carole ROCHA, Adjointe au Chef du pôle directions transverses support et de soutien  
Mme Virginie BLANCHET, Cheffe du Bureau des Marchés  
Mme Avelina VIEIRA, Responsable de l'équipe 3 au Bureau des Marchés  
M. Patrick LEGRIS, Chef du Service de la Gestion de Recettes Parisiennes  
Mme Julia PERRET, Adjointe à la cheffe du Service des Ressources  
Mme Valérie ASHRAFI, Chargée de la prévention et référente handicap  
M. Raphaël GOMEZ-ACOSTA, Chargé du dialogue social et du temps de travail

M. Emmanuel GRÉGOIRE ouvre la séance à 10h15. Elle est consacrée à l'impact du regroupement des équipes 3 et 4 du Bureau des Marchés sur les conditions de travail de leurs agent.e.s, l'impact sur les conditions de travail des agent.e.s du SGD suite à la reprise budgétaire et comptable de la DAJ et la présentation du premier Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de la DFA.

Un point d'information est dédié à l'enquête du CHS CT concernant une situation d'agent.e en maladie contractée en service.

M. Emmanuel GRÉGOIRE rappelle que Mme Claude BOUVIER (titulaire UCP) a été désignée secrétaire de séance lors du CHS CT du 21 mars dernier et M. Michel SEGUIN, secrétaire adjoint.

Mme Virginie GAGNAIRE est désignée secrétaire de séance pour l'administration.

### I- Approbation du PV du CHS CT du 27 juin 2019

M. Emmanuel GRÉGOIRE demande si le procès-verbal du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 27 juin dernier suscite des remarques puis le soumet au vote.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

### II. Points soumis pour avis

**II.1 - Poursuite de la modernisation de la Direction des Finances et des Achats - Sous-direction des achats :**

**II.1a -Impact sur les conditions de travail lié au rapprochement des équipes 3 et 4 du Bureau des Marchés**

M. Emmanuel GREGOIRE cède la parole à Mme Virginie BLANCHET, Cheffe du Bureau des Marchés.

Mme Virginie BLANCHET expose la méthodologie mise en place pour préparer le rapprochement des 2 équipes.

Des ateliers de réflexion ont été organisés tout au long de l'année en matière d'organisation du travail et de logistique (mobilier, implantation des bureaux). Les agent.e.s concerné.e.s ont aussi été consulté.e.s lors des entretiens individuels d'évaluation.

Au fur et à mesure des étapes du processus, les agent.e.s se sont approprié.e.s la réorganisation notamment parce qu'il.elle.s ont anticipé la fusion en revoyant le positionnement des postes de travail pour une meilleure collaboration, par exemple.

Les agent.e.s ont été informé.e.s que la création de la nouvelle équipe serait actée lors du CT/CHS CT tout en leur précisant que la mise en place serait progressive et qu'un accompagnement au changement se poursuivrait.

Les risques éventuels ont été identifiés et sont liés principalement à la vacance de plusieurs postes dans les 2 équipes. Ainsi, la fusion prendra toute son ampleur quand l'équipe sera au complet et un plan de recrutement actif est en cours.

Au niveau des mesures d'accompagnement, une réflexion a été lancée sur la mise en place d'un coaching collectif ainsi qu'un soutien individuel proposé à l'encadrement.

L'objectif est donc d'avancer progressivement avec la réalisation d'un bilan en milieu d'année 2020.

La CGT alerte sur le risque de surmenage en raison d'une diminution du nombre d'agents dans le service, des postes vacants et de la charge de travail conséquente cette année. Qu'est-il prévu pour prévenir ce risque ?

Mme Avelina VIEIRA indique que la prévention consiste à prendre le temps de la mise en place de la fusion pour évaluer la charge de travail effectif et voir comment les agent.e.s vont s'adapter à ce nouveau fonctionnement. Il faut souligner également que l'équipe bénéficie de deux adjoint.e.s à la responsable suffisamment expérimenté.e.s.

Enfin une réflexion est en cours sur l'adaptation de l'organisation de l'équipe au quotidien et une vigilance accrue est portée sur les retours d'expérience des agent.e.s (programmation, points d'alerte...).

L'UCP souhaite s'assurer que la fusion s'est faite à effectif constant.

Mme Virginie BLANCHET affirme que le regroupement s'est fait à effectif constant sauf pour les deux responsables d'équipes puisqu'il ne pouvait pas y avoir deux encadrants.

La CGT demande s'il est prévu d'utiliser le poste libéré pour un nouveau recrutement dans le cas où les agent.e.s seraient en difficulté ?

M. Arnaud STOTZENBACH indique que la nouvelle organisation sera suivie de près et qu'il est nécessaire de réfléchir à des pistes pour alléger le travail des services (interroger les procédures, faire remonter les difficultés).

Une réflexion va être menée avec la DRH en matière de prévention des risques et pour développer un accompagnement en matière de management.

L'UNSA souligne que la mise en place d'outils d'accompagnement et d'organisation n'est pas toujours suffisante pour s'assurer du bon déroulement d'une réorganisation et que dans le cas du Bureau des Marchés si cela fonctionne s'est aussi du fait de l'investissement personnel des encadrants.

Sans autres questions, M. Emmanuel GRÉGOIRE soumet ce point au vote. L'avis rendu est favorable à la majorité (abstention de la CGT).

#### **II.1b - Impact sur les conditions de travail lié à la reprise de l'activité budgétaire et comptable de la DAJ par le SGD**

M. Emmanuel GREGOIRE cède la parole à Mme Carole ROCHA pour l'abord de ce point.

Mme Carole ROCHA précise en plus de ce qui a été dit lors du CT qu'une attention particulière a été portée sur l'accompagnement du nouvel agent et des équipes concernées afin qu'il.elle.s ne soient pas seul.e.s face aux difficultés. L'agente originaire de la DAJ est d'ailleurs en train de préparer le concours de secrétaire administratif et le service en a tenu compte pour lui permettre une montée en compétence progressive.

Sans autres questions, M. Emmanuel GRÉGOIRE soumet ce point au vote. L'avis rendu est favorable à l'unanimité.

#### **II. 2 Présentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).**

M. Emmanuel GREGOIRE donne la parole à Mme Valérie ASHRAFI, chargée de prévention au Service des Ressources de la DFA.

Mme Valérie ASHRAFI précise qu'il s'agit du premier DUERP de la DFA. Il a été réalisé en collaboration avec la DRH et est intégré au logiciel « Préventiel » afin qu'il soit mis à jour plus facilement. Il sera également consultable sur Intraparis.

Ce document a été rédigé à la suite de groupes de travail co animés par le service des politiques de prévention (DRH) et la DFA avec la participation active des agent.e.s appartenant aux différentes unités de travail préalablement identifiées. 10 réunions ont été organisées et ont permis de répertorier les risques professionnels auxquels sont confrontés les unités de travail afin de proposer des actions de prévention adaptées. De nombreuses situations ont été identifiées, maîtrisées ou ont permis de mettre en place de nouvelles actions de prévention. Les situations en lien avec les risques psycho sociaux seront intégrées et discutées dans le cadre du plan de prévention RPS, à l'occasion des prochains comités RPS et comités de suivi de Bédier.

Enfin une conférence sera organisée au deuxième trimestre 2020 pour présenter le DUERP et son plan d'action.

L'UCP souhaite savoir si les représentants du personnel auront accès à « Préventiel » ?

Mme Amina CHERKAOUJ-SALHI précise que l'accès à « Préventiel » est réservé aux acteurs de la prévention. Il s'agit d'un outil collaboratif permettant de modifier plus facilement et en temps réel le DUERP.

Il sera néanmoins consultable en lecture sur Intranet et sera mis à jour à minima une fois par an.

Au-delà de son aspect réglementaire, le DUERP est un outil qui permet de prendre en compte les différentes situations sur lesquelles des améliorations sont à apporter (organisation du travail, matériel, équipement...).

La CFTC demande si le DUERP pourra être révisé.

M. Emmanuel GREGOIRE assure qu'il sera révisé au moins une fois par an mais cela ne signifie pas qu'il sera systématiquement mis à jour s'il n'y a pas lieu de le faire.

Sans autres questions, M. Emmanuel GRÉGOIRE soumet ce point au vote. L'avis rendu est favorable à la majorité (abstention de la CGT).

### III - Points soumis pour information :

#### III.1 - Lancement d'une enquête CHS CT suite à une maladie contractée en service d'un agent

M. Emmanuel GREGOIRE cède la parole à Mme Virginie GAGNAIRE, Cheffe du service des ressources.

Mme Virginie GAGNAIRE précise que comme convenu lors du dernier CHSCT, une enquête a été mise en place avec une délégation composée d'un représentant du personnel (OS), d'un représentant de l'administration (SR), de la Cheffe du service des politiques de prévention (DRH) en association avec le service de la médecine préventive.

Mme Amina CHERKAOUI-SALHI indique que cette enquête a été lancée suite au signalement d'une maladie contractée dans un contexte de réorganisation avec la fusion de deux services.

L'investigation ne s'est pas concentrée uniquement sur la situation de l'agent mais également sur son environnement de travail. Ainsi des entretiens en trinôme ont été menés avec des personnes identifiées comme pouvant apporter des éclairages sur la situation en termes de process, de fonctionnement et sur les liens hiérarchiques avec l'agente concernée.

Le médecin de prévention, à l'origine du signalement, a été associé à l'enquête.

En ce qui concerne le déroulement de l'enquête, nous sommes actuellement à la fin des entretiens, ce qui a permis d'ores et déjà de recueillir suffisamment d'éléments d'analyse pour définir un certain nombre d'indicateurs de santé, sécurité au travail à l'échelle de la direction.

Cette enquête n'a pas pour but d'identifier un.e responsable mais elle sert à comprendre la situation et mettre en place un plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail.

L'analyse des données est en cours afin d'élaborer rapidement une première synthèse avec des préconisations.

La CGT demande ce qu'il est prévu de faire si l'on se rend compte que ce burn out est lié à la fusion des deux services ? On ne va pas « défusionner » les services ?

Mme AMINA CHERKAOUI-SALHI répond qu'il n'est pas possible de donner un avis par anticipation et la réorganisation ne peut pas être la seule responsable puisque d'autres fusions ont eu lieu sans causer pour autant de maladie chez les agent.e.s concerné.e.s.

Il faut donc attendre le résultat des analyses et la finalisation du rapport d'enquête.

La CFTC assure qu'elle restera vigilante quant à ces résultats car il s'agit d'une situation assez ancienne. Il aurait été sans doute nécessaire d'intervenir plus rapidement lors du signalement pour éviter qu'il n'y ait des pertes dans les éléments.

Mme Amina CHERKAOUI-SALHI précise que l'évènement n'est pas si ancien, l'alerte a été faite à l'occasion de la réunion préparatoire du CHS CT du 27 juin et le signalement a été pris en compte rapidement après mais il n'a pas été possible d'intervenir immédiatement compte tenu des congés d'été.

La rapidité d'intervention vaut surtout pour les accidents de travail pour lesquels il peut y avoir une perte d'éléments matériels. Cependant, dans le cas de la situation qui nous intéresse, par expérience, la prise de recul est nécessaire et les agent.e.s y compris ceux et celles qui ont quitté.e.s la DFA ont quand même pu être contacté.e.s.

La CGT marque son désaccord concernant ces affirmations et constate que ce n'est pas la seule situation de burn out puisqu'une personne du SA3 a aussi été touchée et a d'ailleurs quitté la direction depuis.

Par ailleurs, la fusion de deux services implique, de fait, une réorganisation ainsi qu'une modification de la charge de travail.

Mme Amina CHERKAOUI-SALHI précise que cette autre situation a été prise en compte et c'est pour cela que l'enquête est menée à l'échelle de la sous-direction. Au vu de l'avancement de l'investigation, il n'est, pour l'heure, pas possible de dire que la fusion est responsable de la maladie de l'agent.

L'UCP demande des précisions sur les critères de sélection des agents pour les entretiens ? Toutes les personnes compétentes ont-elles été consultées ? D'autres entretiens sont-ils prévus ?

Mme Amina CHERKAOUI-SALHI indique qu'il n'y a pas eu de liste préétablie, les agent.e.s ont été interrogé.e.s suivant la pertinence de leur lien avec la situation.

A l'heure actuelle, toutes les personnes ont été rencontrées. Une fois le rapport restitué des travaux complémentaires pourront être réalisés avec d'autres participant.e.s pour ce qui est de la mise en place des plans d'actions et des préconisations.

#### IV. Question diverses

La CFTC revient sur la qualité de l'air notamment pour que des contrôles soient effectués plus souvent dans l'année et ajoute que les problèmes de température dans les bureaux persistent avec des pointes constatées à 27,5°C l'après-midi. Ces dysfonctionnements entraînent des troubles physiques chez certain.e.s agent.e.s (maux de tête, douleurs dans les jambes, fatigue chronique).

La CFDT demande si les filtres à airs sont suffisamment efficaces et régulièrement changés ?

M. Emmanuel GREGORE précise qu'il faut remonter le problème au niveau de l'agence de gestion.

La CFTC constate que pour l'agence de gestion il n'y a jamais de problèmes.

L'UCP intervient pour rappeler la question, abordée lors du dernier CHS CT, de la sécurisation des passages piétons entre les deux bâtiments de Bédier. Le sujet a-t-il été pris en compte et qu'est-il prévu de faire pour améliorer la sécurité de la traversée pour les agent.e.s ?

Mme Virginie GAGNAIRE assure que le sujet est bien porté par la direction, un point a d'ailleurs eu lieu en début de semaine avec l'agence de gestion, la DILT a confirmé avoir sollicité la DVD mais il n'y a pas eu de retour pour l'instant.

Sans autres questions, M. Emmanuel GRÉGOIRE lève la séance à 10h56.

La Secrétaire de séance,  
pour l'administration



Virginie GAGNAIRE

La Secrétaire du CHS CT,



Claude BOUVIER

Le Président



Emmanuel GRÉGOIRE

