

**Point n°3**

**Présentation du rapport annuel santé sécurité au travail  
2022 et du programme annuel de prévention 2023**

- Soumis pour avis -

**FS SSCT centrale du 11 juillet 2023**



# Rapport annuel santé sécurité au travail 2022

Ce document présente les actions majeures menées en 2022 en matière de Santé, Sécurité au Travail, les indicateurs associés à ces actions et les ressources mobilisées.

À l'issue de la crise sanitaire, l'année 2022 a été marquée par un retour à la normale pour les acteurs de prévention en central (DRH : SPP, SMP, MISST) et en direction (BPRP).

Les actions transverses ont été poursuivies dans le cadre des études menées sur la prévention du travail isolé ou des risques liés aux interférences entre activités. La ventilation a également fait l'objet d'un suivi spécifique en lien avec les travaux du CHCST central.

À partir de 2023, ce travail va s'appuyer sur une nouvelle organisation avec la mise en place des formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux territoriaux.

Ce rapport n'est pas une présentation exhaustive des sujets santé et sécurité au travail. Les différents rapports d'activité des services (Mission d'Inspection Santé Sécurité au Travail, Service de Médecine Préventive, Service des Politiques de Prévention...), le rapport social unique ou d'autres bilans thématiques présentés au CHSCT central et dans les CHSCT de directions, complètent ce rapport annuel.

*À noter que chaque CHSCT de direction doit examiner également son propre rapport annuel SST.*

## **Sommaire**

- 1. Les structures de la prévention**
- 2. L'action des CHSCT au service de la santé et de la sécurité des agents**
- 3. Le bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles**
- 4. Les autres actions réalisées en matière de prévention des risques professionnels**
- 5. Programme de prévention**

## 1. Les structures de la prévention

### Effectifs des structures centrales et de direction

Au niveau central, ces effectifs restent stables.

Dans les directions, on peut noter une augmentation des effectifs et des ressources affectées au sein des structures d'assistance et de conseil en matière de prévention des risques professionnels, avec près d'une cinquantaine d'acteurs de prévention supplémentaires au sein des directions (tous corps confondus).

À titre d'exemple, la DILT a vu son effectif de relais prévention à temps partiel passé de 8 à 26 agents entre 2021 et 2022.

- **Le service des politiques de prévention**

	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
Ingénieurs, y compris chef de service	7	8	6
Techniciens supérieurs	1	0	1
Pôle administratif, adjoints administratifs	2	1	1
Relais de prévention à temps pleins en mission au sein d'une direction	18	16	13
Relais de prévention à temps pleins en mission au sein de la DRH	2	4	3
Assistants conseillers en prévention (alternant/stagiaire)	2/1	2/1	1
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>25</b>

- **La mission d'inspection santé et sécurité au travail**

	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
Inspecteurs SST, y compris chef de service	5	5	5
Suivi administratif : secrétaire médico-sociale	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

- Le service de médecine préventive

	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
Médecin chef du SMP	1	1	1
Médecin de prévention	15	16	14
Médecin spécialiste en pneumologie	1	1	1
Médecin spécialiste en psychiatrie	-	1	1
Médecin vacataire Ophtalmologue	1	1	1
Médecin vacataire Cardiologue	1	1	1
Coordinatrice administrative	1	1	1
Infirmière diplômée d'état	18	17	17
Secrétaire du chef de service	1	1	1
Secrétaire médicale et sociale	6	6	6
Pôle C. Handicap	3	3	3
Personnel des archives "fichier"	2	3	3
Personnel administratif	2	2	2
Personnel d'accueil	0	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>57</b>	<b>54</b>

- Les BPRP des directions

14 directions de la Ville sont dotées d'un BPRP, structure d'assistance et de conseil en matière de prévention des risques professionnels :

*Au 31 décembre 2022, la Ville compte 70 conseillers en prévention des risques professionnels et 92 assistants de prévention*

Directions	Effectif total 2022	CPRP		Assistants de prévention		Relais de Prévention à temps partiel		Relais de Prévention DRH en mission plein temps	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DFPE	8 303,9	3	3	5	17	TSAP	0	/	0
DAC	2 861,6	3	3	2	2	60	51	3	3
DASCO	10 637,0	4	4	8	8		NC	4	4
DJS	2 658,3	5	4	5	4		0	/	0
DVD	1 434,2	3	3	4	0	4	4	/	0
DDCT	2 302,5	4	3	0	0	45	45	0	0
DEVE	2 976,3	4	4	14	14		0	/	0
DPE	7 438,5	11	12	23	23		0	/	0
DILT	1 231,8	3	4	0	0	8	26	1	1
DCPA	1 440,4	6	7	2	2	18	18	/	0
DPMP	3 096,2	5	5	4	4	32	21	/	0
DSOL	2 324,0	/	9	/	5	/	0	/	4
DSP	1 000,0	/	1	/	2	/	24	/	1

\*Données issues du RSU 2022

Pour les directions ne disposant pas de BPRP, le SPP assure le conseil méthodologique et l'accompagnement en matière de santé sécurité au travail. Les directions concernées sont :

Directions	Effectif total 2022*	Nombre de sites
Cab de la Maire	89,4	1
SG	160,8	4
DAJ	73,8	1
IG	44,3	1
DICOM	210,4	3
DLH	415,4	17
DFA	541,8	2
DU	403,7	1
DAE	285,7	13
DRH (+GESTION RH)	986,1	7
DSIN	484,1	5
DTEC	53,1	1
TOTAL	3 748,5	56

\*Données issues du RSU 2022

### • Le réseau de prévention

Le réseau de prévention s'est réuni à 10 reprises. Ces réunions ont pour objectif l'élaboration collective et harmonisée des actions de prévention à l'échelle de la Ville. Elles permettent également un partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques entre les BPRP des directions.

Elles rassemblent, sous le pilotage du service des politiques de prévention, les chefs ou adjoints des BPRP, les cheffes de la mission inspection santé sécurité au travail et du service de médecine préventive.

Cette année, le réseau de prévention a notamment été mobilisé pour assurer le suivi des actions mises en œuvre en lien avec la reprise d'activités des agents sur site, suite à la crise sanitaire (partage des pratiques, adaptations et évolutions des protocoles sanitaires, suivi des évolutions réglementaires ou encore mise en place des capteurs CO<sub>2</sub>). L'année 2022 a également permis d'approfondir plusieurs sujets transverses comme :

- les points d'avancement relatif à l'étude transverse concernant la prévention des risques liés au travail isolé : partage et validation des fiches repères à destination des agents, des encadrants et des chefs d'établissement en lien avec la gestion des situations d'activités administratives réalisées en horaires décalés ou le week-end ;
- les points d'avancement relatif à l'étude transverse concernant la prévention des risques liés aux interférences entre activités : partage et validation du programme de formation en lien avec la gestion des *Entreprises extérieures et plan de prévention* ainsi que la *Coordination de chantier – Pilotage des prestations du CSPS* ;
- le travail mené par les directions dans le cadre de retour d'expériences et le partage des actions mises en œuvre en lien avec la prévention des risques liés aux incivilités,
- le travail mené dans le cadre de la prolongation et/ou le renouvellement des marchés transverses (prestations RPS et contrôle des VLEP) ;
- le travail mené et partagé avec les directions concernant le programme de formation ventilation qui intègre les aspects réglementaires et techniques à destination de l'ensemble des acteurs de la prévention concernés ;

- les échanges autour de la mise en place des nouvelles instances de dialogue social à la Ville de Paris – CST & FS SSCT (comité social territorial et formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail) ;
- les données à recueillir et harmoniser pour les différents bilans (RSU & RA SST).

La tenue de ces réunions a également permis à plusieurs services de la Ville de présenter et d'échanger avec les BPRP sur des sujets techniques à caractère transverse. À titre d'exemples, la procédure de mise en place des capteurs CO<sub>2</sub> ou encore l'évolution du protocole de nettoyage au sein des espaces de travail en lien avec la pandémie du Covid-19 ont fait l'objet de présentation avec le Secrétariat Général et la DILT.

Suite à la demande formulée par les organisations syndicales lors du CHSCT central, la DRH a élaboré et partagé aux BPRP, un programme de formations à destination des référents travaux, responsables d'établissements, membres représentants des personnels au sein de la FS SSCT et BRPP. Ceci permet de répondre à la demande afin que les acteurs concernés puissent disposer de bases réglementaires et techniques sur la thématique.

Date réunion	Ordres du jour
18 janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point crise sanitaire</li> <li>• Capteurs CO<sub>2</sub></li> <li>• Retour sur le CHSCT du 17 janvier</li> <li>• Recueil des données du RSU-RASST</li> <li>• Fiches repère travail isolé</li> </ul>
16 février 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place des capteurs CO<sub>2</sub></li> <li>• Projet de programme de formation ventilation</li> </ul>
22 mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point crise sanitaire</li> <li>• Capteurs CO<sub>2</sub></li> <li>• Marché transverse RPS</li> <li>• RSU</li> </ul>
14 avril 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour d'expérience des actions menées en direction sur la question des incivilités</li> <li>• Capteurs CO<sub>2</sub></li> <li>• Renouvellement de prestations RPS</li> <li>• Marché VLEP</li> <li>• CHSCT central</li> <li>• Création de la délégation des relations sociales et politiques de prévention</li> </ul>
19 mai 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capteurs CO<sub>2</sub></li> <li>• Marché VLEP</li> <li>• Point d'avancement de l'étude transverse sur le travail isolé</li> </ul>
22 juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place des instances CST-FS SSCT</li> <li>• Information sur le renouvellement des VLEP</li> </ul>
7 septembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place des instances CST-FS SSCT</li> <li>• Marché VLEP</li> <li>• Nettoyage</li> <li>• Incivilités</li> </ul>
18 octobre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail isolé</li> <li>• Risques liées aux interférences/Programmes de formation</li> </ul>
23 novembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CHSCT Central</li> <li>• Travail isolé</li> </ul>
14 décembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Échange autour de la mise en place des CST-FS SSCT</li> <li>• Mesures particulières en lien avec les périodes de froid</li> </ul>

En parallèle, le SPP anime le réseau de référents SST pour les directions, dont il assure le conseil méthodologique. En 2022, 9 réunions du réseau se sont tenues. Le tableau ci-dessous liste les réunions tenues avec les ordres du jour associés.

Date réunion	Ordres du jour
--------------	----------------



19 Janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour sur le CHSCT Central du 17 Janvier 2022</li> <li>• Point sur la crise sanitaire</li> <li>• Point sur le Rapport annuel SST 2021</li> <li>• Point sur les feuilles de route 2022</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
17 Février 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur la situation sanitaire</li> <li>• Point sur la feuille de route 2022</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
23 Mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur la situation sanitaire</li> <li>• Point sur le recensement des besoins pour le renouvellement du marché transverse des prestations RPS</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
14 Avril 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur le marché RPS</li> <li>• Point sur les capteurs de CO<sub>2</sub></li> <li>• Point sur la mise en place d'une démarche en lien avec les incivilités</li> <li>• Point sur la préparation du plan canicule</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
20 Mai 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur les capteurs de CO<sub>2</sub></li> <li>• Point sur la mise en place d'une démarche en lien avec les incivilités</li> <li>• Point sur la formation au logiciel Préventiel®</li> <li>• Point sur les demandes reçues par le Bureau appui aux directions</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
23 Juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur les nouvelles instances CST et formations spécialisées santé sécurité au travail</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
08 Septembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation de l'outil en lien avec les nouvelles instances Comité Social Territorial et Formation Spécialisée- Santé Sécurité au Travail</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
20 Octobre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur le Travail isolé et le DATI</li> <li>• Point sur les risques liés aux interférences</li> <li>• Point sur les programmes de formation</li> <li>• Tour de table</li> </ul>
25 Novembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point d'étape sur l'étude transverse du travail isolé</li> <li>• Tour de table</li> </ul>

## 2. L'action des CHSCT au service de la santé et de la sécurité des agents

En 2022, le suivi de la crise sanitaire a fait l'objet de plusieurs présentations dans le cadre du CHSCT central, à travers par exemple le suivi des indicateurs pour les agents placés en ASA vulnérabilité ou l'évolution du cadre réglementaire associé.

Les travaux engagés en 2021 suite à l'adoption de la délibération relative à l'amélioration de l'aération, de la ventilation, de l'assainissement de l'air et du confort thermique dans les bâtiments municipaux parisiens ont été poursuivis. Ainsi, un plan d'actions portant sur le contrôle et la maintenance des installations de ventilation a été présenté pour avis en janvier. Un point d'avancement sur les audits et travaux menés par la DCPA dans les locaux à pollution non spécifique et spécifique ainsi que l'intégration des travaux de ventilation dans le cadre d'autres opérations ont fait l'objet d'un point à l'ordre du jour lors de la séance de novembre.

La restitution de l'enquête qualitative pour la prise en compte des risques liés aux organisations du travail et aux risques psychosociaux dans le cadre du télétravail en période de crise sanitaire a été réalisée lors du CHSCT central de mars. Cette restitution a notamment permis de mettre en avant les principaux constats identifiés, à la fois, dans le cadre de l'analyse des questionnaires et des retours qualitatifs recueillis au sein des focus groupes.

De manière plus large sur le recours au télétravail, il est à noter que l'instance a examiné le cadre général mis en œuvre au sein de l'ensemble des directions visant à partager, d'une part, le retour d'expérience et les enseignements tirés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, et, d'autre part, de présenter un bilan permettant d'identifier les perspectives d'évolution de cette pratique. Le travail mené au sein des directions, à travers l'élaboration de cartographies, a permis d'identifier les missions compatibles avec le télétravail en prenant en compte les caractéristiques et contraintes associées tout en garantissant la cohérence et l'équité dans la mise en œuvre.

La réflexion menée et les travaux engagés par la DCPA relatifs à la sobriété énergétique au sein des bâtiments municipaux ont fait l'objet d'un point pour information à l'ordre du jour du CHSCT central de novembre. Les objectifs identifiés ainsi que les mesures du plan d'urgence associées ont été présentés.

Les différents ordres du jour abordés lors de ces séances sont détaillés dans le tableau suivant :

Date du CHSCT central	Ordres du jour
17 janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation des procès-verbaux des CHSCT centraux des 16 novembre 2021 et 2 décembre 2021 (<b>avis</b>)</li> <li>• Suivi de la situation sanitaire</li> <li>• Éléments de réponse apportés à la délibération du CHSCT Central de la Ville de Paris relative à l'amélioration de l'aération, de la ventilation, de l'assainissement de l'air et du confort thermique dans les bâtiments municipaux parisiens</li> <li>• Plan d'actions relatif aux Contrôle et Maintenance des installations de Ventilations (<b>avis</b>)</li> <li>• Questions diverses : Suivi des demandes du CHSCT central</li> </ul>
30 mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation du procès-verbal du CHSCT central du 17 janvier (<b>avis</b>)</li> <li>• Restitution de l'enquête qualitative pour la prise en compte des risques liés aux organisations du travail et aux risques psychosociaux dans le cadre du télétravail en période de crise sanitaire</li> <li>• Rapport annuel Santé Sécurité au Travail 2021 (<b>avis</b>)</li> <li>• Rapport d'activités de la MISST</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi de la situation sanitaire</li> <li>• Questions diverses : Suivi des demandes du CHSCT central</li> </ul>
21 juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation du procès-verbal du CHSCT central du 30 mars 2022 soumis au vote <b>(avis)</b></li> <li>• Cartographies des activités télétravaillables <b>(avis)</b></li> <li>• Rapport d'activité 2021 du Service des Politiques de Prévention (SPP)</li> <li>• Rapport d'activité 2021 du Service de Médecine Préventive (SMP)</li> <li>• Suivi de la situation sanitaire</li> <li>• Questions diverses : Suivi des demandes du CHSCT central</li> </ul>
9 novembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation du procès-verbal du CHSCT central du 21 juin <b>(avis)</b></li> <li>• Plan de sobriété énergétique</li> <li>• Point d'avancement du plan d'actions ventilation</li> <li>• Point d'avancement des études transverses</li> <li>• Nouvelles instances CST/FS-SSCT</li> <li>• Questions diverses : Suivi des demandes du CHSCT central</li> </ul>

Dans le cadre du travail conduit par le CHSCT central en matière de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, des commissions thématiques ont été mises en place. Depuis 2016, ces commissions sont animées par la DRH - Service des politiques de prévention, en lien avec les organisations syndicales membres du CHSCT central et toutes les directions compétentes (DCPA, DILT...).

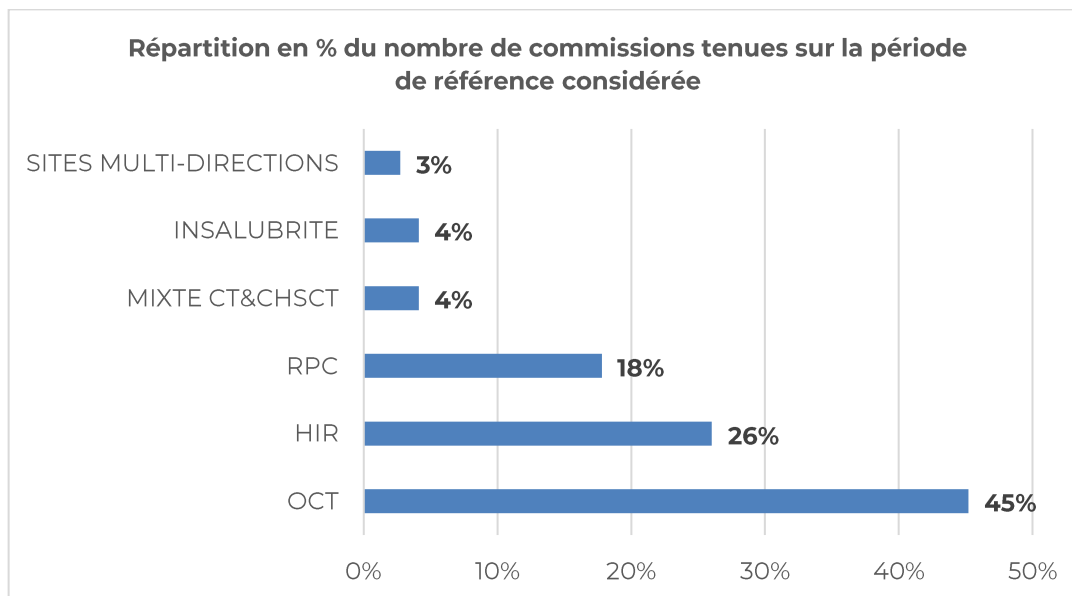
Il s'agit de :

- Commission Handicap Inaptitude Reconversion (HIR) ;
- Commission Organisation et Conditions de travail (OCT) ;
- Commission Risques Physiques et Chimiques (RPC) ;
- Commission Insalubrité ;
- Commission Sites multi-directions.

Le bilan des travaux réalisés dans le cadre de ces commissions sur la période de référence 2016-2022 est présenté ci-après.

Au total, les commissions du CHSCT central se sont réunies à **73 reprises** au cours des sept dernières années. La répartition du nombre de commissions tenues par année est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
OCT	2	8	5	3	4	6	5	<b>33</b>
HIR	1	6	3	3	4	1	1	<b>19</b>
RPC	1	3	1	3		2	3	<b>13</b>
INSALUBRITE				1	1	1		<b>3</b>
SITES MULTI-DIRECTIONS				1		1		<b>2</b>
MIXTE CT&CHSCT							3	<b>3</b>
TOTAL	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>73</b>



La quasi-totalité des réunions tenues sur la période de référence considérée (89%) se concentre au sein des commissions OCT, HIR et RPC avec respectivement 45%, 26% et 18%.

Cette répartition s'explique notamment à travers la pluralité et la diversité des thématiques abordées au sein de ces trois commissions. En effet, l'analyse réalisée indique que sur les 32 thématiques identifiées :

- 3 concernent la commission HIR ;
- 11 concernent la commission RPC ;
- 13 concernent la commission OCT.

Concernant l'année 2022, les travaux menés ont conduit à réunir à 12 reprises les commissions du CHSCT central :

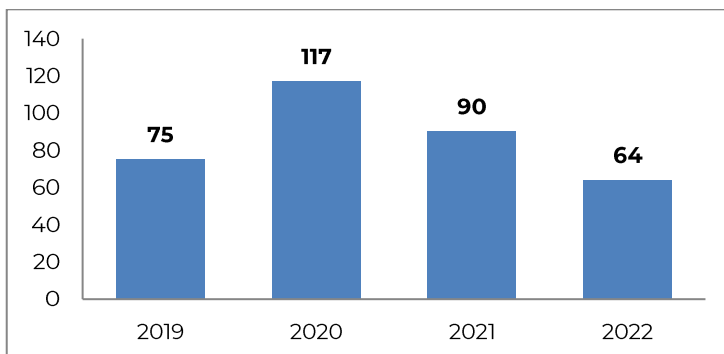
- 5 séances relatives à la commission « Organisation et Conditions de travail » ;
- 3 séances relatives à la commission « Risques Physiques et Chimiques » ;
- 1 séance relative à la commission « Handicap, Inaptitudes et Reconversion » ;
- 3 séances mixtes CT et CHSCT.

Le tableau suivant précise les ordres du jour de ces réunions.

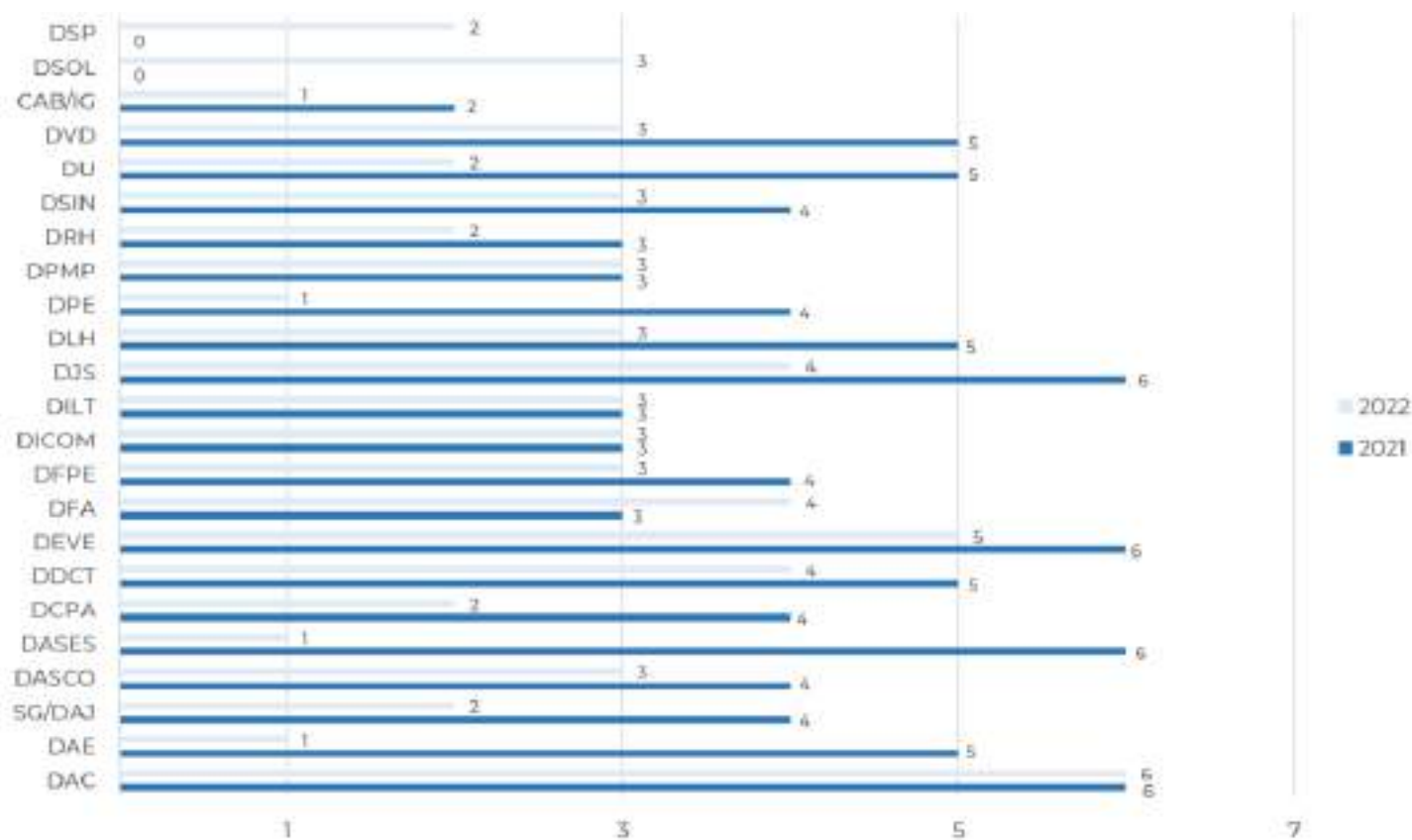
Dates	Ordres du jour
<b>Organisation et Conditions de travail</b>	
4 février 2022	Seconde restitution – Enquête télétravail
11 mars 2022	Point d'avancement sur les études transverses
18 mai 2022	Point d'avancement sur les études transverses – Focus sur l'étude concernant les risques liés aux interférences entre activités et l'étude concernant les risques liés au travail isolé
20 mai 2022	Présentation de la cartographie des directions des activités concernées par le télétravail et préparation des étapes de mise en œuvre
24 juin 2022	Présentation du point d'étape concernant le travail engagé relatif au sujet des incivilités
<b>Risques physiques et chimiques</b>	

18 février 2022	Présentation du cadre réglementaire pour le marché de contrôle des VLEP ainsi que de formation des acteurs (BPRP, référents travaux et responsables d'établissement) sur les aspects réglementaires, techniques et obligations
1 <sup>er</sup> juillet 2022	Présentation de la proposition d'évolution du protocole de nettoyage des locaux du périmètre DILT
6 octobre 2022	Présentation du plan de sobriété énergétique - DCPA Présentation d'un point d'avancement sur les audits et travaux dans les locaux LPNS et LPS ainsi que les travaux de ventilation dans les autres opérations
<b>Handicap, inaptitude et reconversion</b>	
5 avril 2022	Présentation des enjeux pour 2022 concernant le sujet de la reconversion professionnelle
<b>Mixte CT &amp; CHSCT</b>	
9 mars 2022	Présentation du suivi du plan Parisien égalité femmes/hommes, lutte contre les discriminations et handicap 2021-2023
23 mars 2022	Présentation du suivi du plan Parisien égalité femmes/hommes, lutte contre les discriminations et handicap 2021-2023
21 octobre 2022	Présentation de la nouvelle organisation des instances de dialogue social dans le cadre de la mise en place des CST et FS SST à la Ville de Paris (articulation entre les 2 instances et attributions propres)

En parallèle des CHSCT centraux, 64 CHSCT ont eu lieu dans les directions. Le tableau suivant présente l'évolution du nombre de séances entre 2019 et 2022. La crise sanitaire rencontrée sur la période 2020-2021 a entraîné une augmentation du nombre total de séances de CHSCT tenues dans les directions. Suite à la fin de crise sanitaire, le nombre total de CHSCT est équivalent à celui enregistré avant la crise.



**Nombre de séances de CHSCT tenues dans les directions en 2019, 2020, 2021 et 2022**

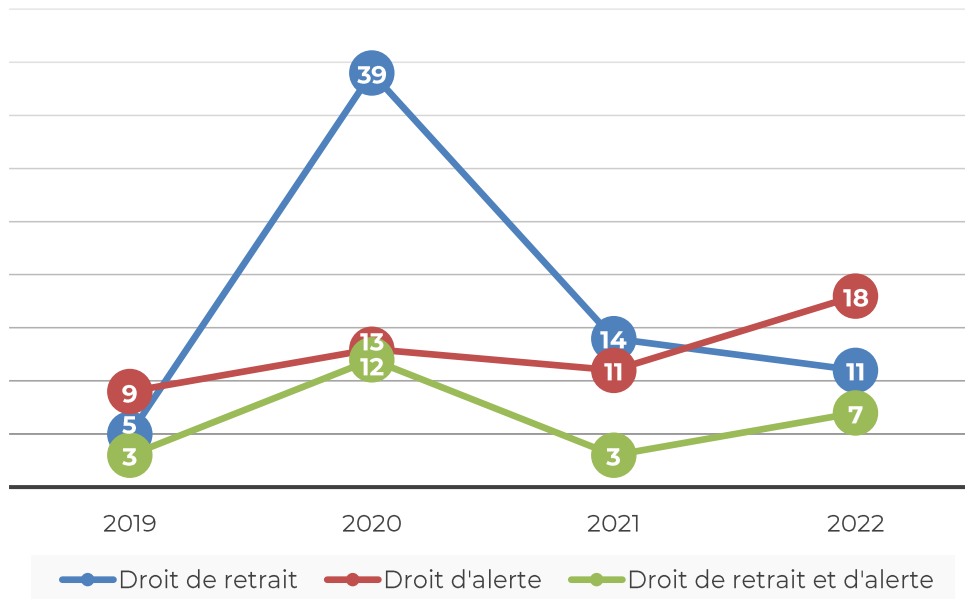


**Nombre de séances de CHSCT tenues par direction en 2021 et en 2022**

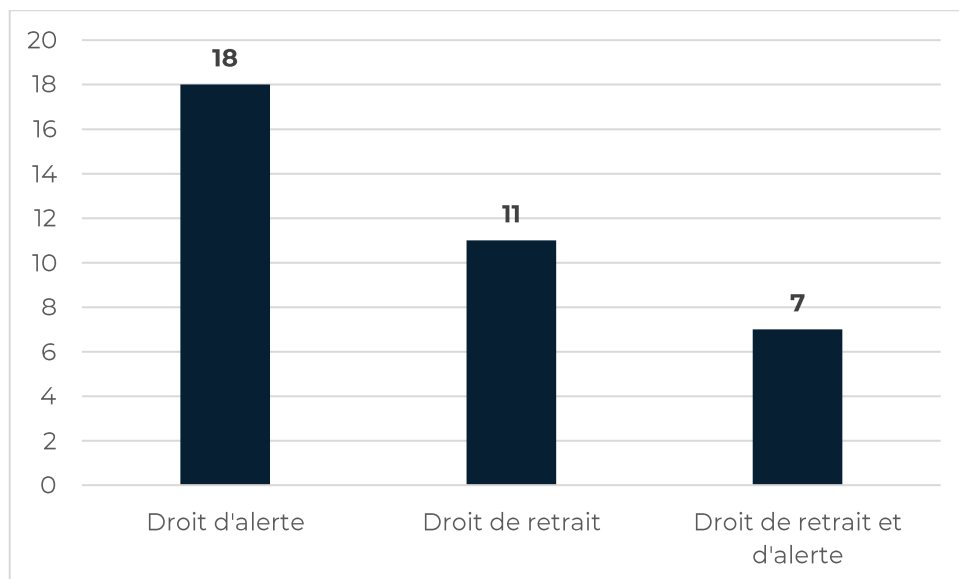
## Bilan des droits de retrait et d'alerte

Comme le prévoit la procédure mise en place en 2018, les situations de droits d'alerte et de retrait sont transmises à la DRH.

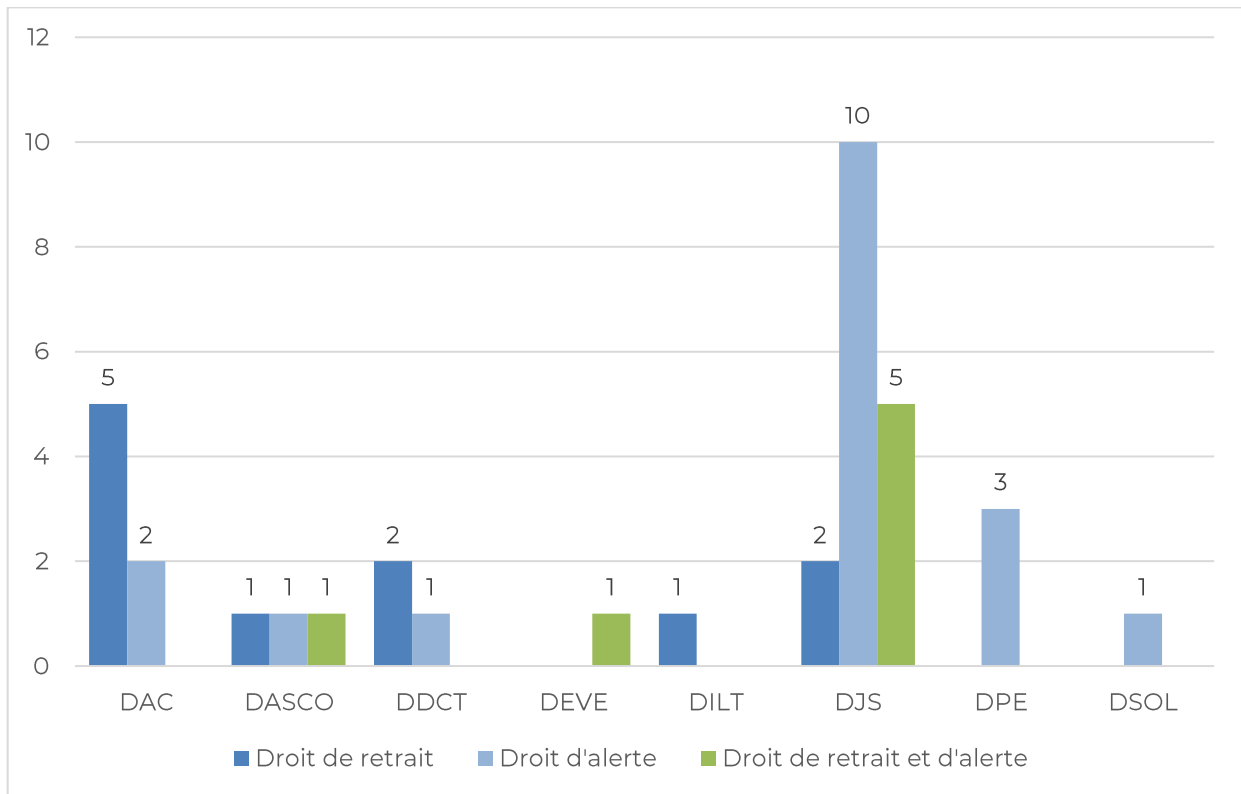
Suite à un important nombre de signalements relatifs aux droits de retrait lors de la crise sanitaire, ces signalements sont redevenus plus stables et constants en 2022.



En 2022, 36 situations ont fait l'objet d'un signalement, 11 droits de retrait, 18 droits d'alerte et 7 situations de droit de retrait et d'alerte.



Le graphique suivant indique la répartition des droits de retrait et d'alerte selon les directions concernées.



Le tableau suivant donne une répartition des thématiques rencontrées :

	Thématiques	Nombre de situations concernées
<b>COVID</b>	COVID: mesures de protection (respect des gestes barrières, problèmes d'équipements, application du protocole sanitaire...)	2
<b>Hors COVID</b>	Agression ou crainte d'agression physique et verbale / incivilité	8
	RPS : Conditions de travail dégradées	3
	Travail isolé	1
	Fortes chaleurs	5
	Ventilation / moisissures	15
	Équipements de sécurité incendie	1
	Situation liée à la salubrité	1

22 situations ont fait l'objet d'une enquête CHSCT.

Par ailleurs, 26 autres enquêtes CHSCT ont été menées dans un cadre non directement lié à des droits de retrait ou des droits d'alerte.



### 3. Le bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles

#### 3.1 Statistiques des accidents de travail sur la période 2021/2022

- **Accidents de travail / service (ATS)**

	2021			2022		
	Nombre d'ATS	Nombre d'ATS avec arrêt	Nombre de jours perdus	Nombre d'ATS	Nombre d'ATS avec arrêt	Nombre de jours perdus
<b>TOTAL VILLE</b>	2 435	1 909	201 780	2 484	1 867	207 265

- **Accidents de trajet**

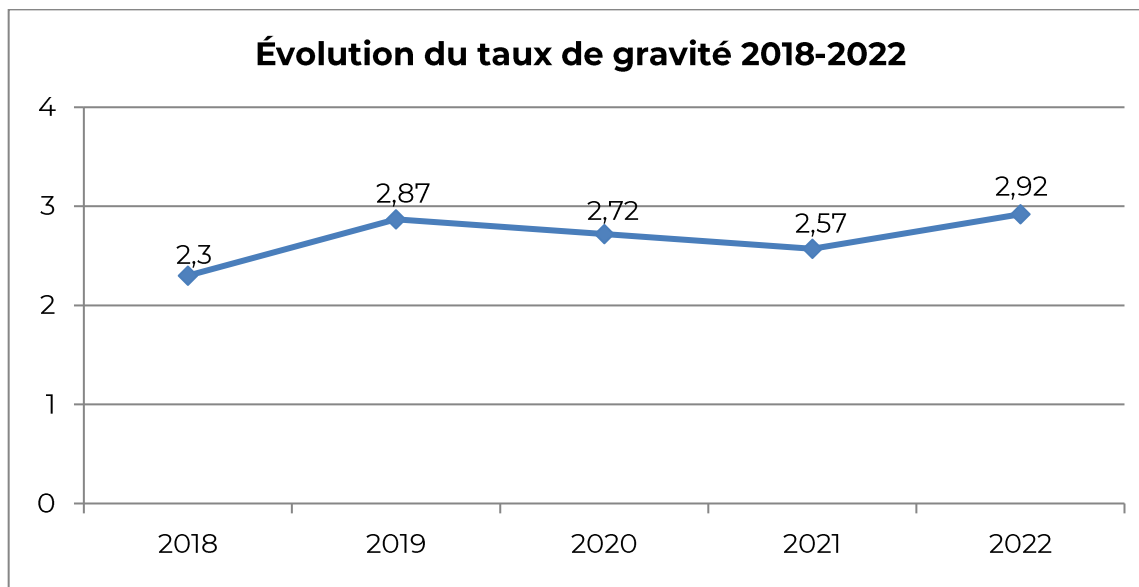
	2021			2022		
	Nombre d'accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet avec arrêts	Nombre de jours perdus	Nombre d'accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet avec arrêts	Nombre de jours perdus
<b>TOTAL VILLE</b>	924	722	17 313	915	690	19 846

- **Indices et taux de fréquence / gravité**

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des indicateurs courants d'accidentologie en 2021 et 2022. La population considérée comprend les agents titulaires, stagiaires et contractuels. L'analyse globale indique une légère augmentation notamment des taux de fréquence et de gravité.

Inversement, les nombres d'accidents avec arrêts de travail/service ainsi que de trajet ont enregistré une diminution entre 2021 et 2022. Cette tendance est également notée pour le nombre total d'accidents de trajet qui enregistre un recul.

	2021			2022		
	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité
<b>Résultats</b>	36,41	24,29	2,57	36,1	26,3	2,9



Ces indicateurs sont calculés de la manière suivante :

- Indice de fréquence (If) : nombre d'accidents de travail-service avec arrêt rapporté à mille agents.
- Taux de fréquence (Tf) : nombre d'accidents de travail-service avec arrêt rapporté à un million d'heures travaillées.
- Taux de gravité (Tg) : nombre de jours perdus du fait des arrêts de travail-service pour mille heures travaillées.

• **Répartition des accidents de travail/service par filières**

Filières	Nombre total ainsi que la répartition en % du nombre d'accidents de travail-service				Nombre total ainsi que la répartition en % du nombre de jours d'arrêt de travail			
	2021		2022		2021		2022	
ADMINISTRATIVE	98	4,0%	128	5,2%	9 876	4,9%	10 627	5,1%
ANIMATION	155	6,4%	168	6,8%	10 885	5,4%	10 648	5,1%
CULTURELLE	21	0,9%	22	0,9%	1 296	0,6%	898	0,4%
SECURITE	153	6,3%	161	6,5%	16 977	8,4%	16 563	8,0%
HORS FILIERE	16	0,7%	11	0,4%	654	0,3%	574	0,3%
MEDICO-SOCIALE	281	11,5%	276	11,1%	23 277	11,5%	22 064	10,6%
SOCIALE	159	6,5%	166	6,7%	14 724	7,3%	14 119	6,8%
SPORTIVE	21	0,9%	26	1,0%	1 937	1,0%	1 990	1,0%
TECHNIQUE	1 531	62,9%	1 524	61,4%	122 154	60,5%	125 737	60,7%
NON VALORISE	/	/	2	0,1%	/	/	4 045	2,0%
	2 435	100,0%	2 484	100,0%	201 780	100,0%	207 265	100,0%

• **Répartition des accidents de trajet par filières**

Filières	Nombre total ainsi que la répartition en % du nombre d'accidents de trajet				Nombre total ainsi que la répartition en % du nombre de jours d'arrêt de travail			
	2021		2022		2021		2022	
ADMINISTRATIVE	124	13,4%	167	18,3%	958	5,5%	202	1,0%
ANIMATION	80	8,7%	73	8,0%	9 052	52,3%	4 637	23,4%
CULTURELLE	28	3,0%	21	2,3%	260	1,5%	75	0,4%
SECURITE	56	6,1%	40	4,4%	477	2,8%	460	2,3%
HORS FILIERE	13	1,4%	7	0,8%	6	0,0%	11	0,1%
MEDICO-SOCIALE	174	18,8%	151	16,5%	1 043	6,0%	51	0,3%
SOCIALE	78	8,4%	75	8,2%	1 488	8,6%	701	3,5%
SPORTIVE	11	1,2%	11	1,2%	394	2,3%	171	0,9%
TECHNIQUE	360	39,0%	368	40,2%	3 635	21,0%	4 121	20,8%
NON VALORISE	/	/	2	0,2%	/	/	9 417	47,5%
	924	100,0%	915	100,0%	17 313	100,0%	19 846	100,0%

### 3.2 Maladies professionnelles

	Intitulé	En 2019	En 2020	En 2021	En 2022
RG 4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	0	1	0	0
RG 19B	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	0	0	1	0
RG 30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	1	0	0	0
RG 40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques	0	0	0	0
RG 42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	2	1	0	2
RG 45	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	0	2	0	0
RG 47	Affections liées à la poussière de bois	/	/	/	1
RG 57 et suivants	Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	95	80	179	203
RG 65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	2	0	0	3
RG 66	Rhinites et asthmes professionnels	0	0	0	2
RG69A	Vibrations et chocs transmis au système main/bras	0	0	0	0
RG 76 N	Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	1	2	2	0
RG 79	Lésions chroniques du ménisque	1	1	0	5
RG 84	Affections liées au solvant	/	/	/	1
RG 97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1	4	1	2
RG 98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	7	5	11	19
RG 100	Infections au SARS-CoV2	0	0	8	1
HT	<i>Hors tableau</i>				2

Autres : <i>Maladies contractées en service</i>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
MCS				
Autre : MCP <i>Maladies à caractère professionnel</i>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>99</b>	<b>204</b>	<b>241</b>

En 2022, près de 95% des maladies professionnelles reconnues concernent le champ des TMS. Il s'agit plus particulièrement des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ainsi que les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.

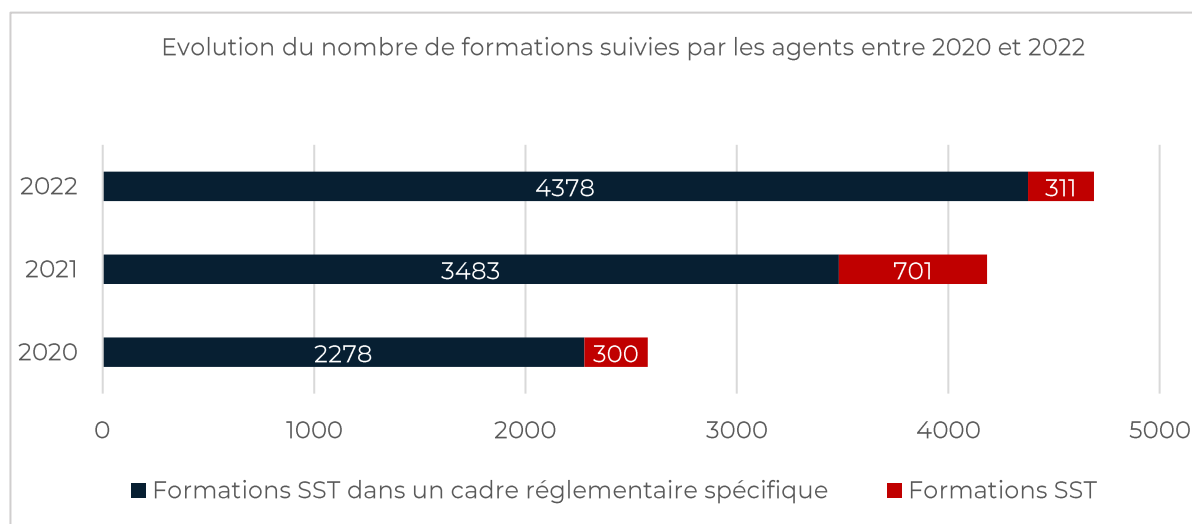
## 4. Les autres actions réalisées en matière de prévention des risques professionnels

### 4.1 Formations suivies en matière de SST

La diversité des formations en lien avec les thématiques de la santé et de la sécurité au travail (SST) permet de s'adapter et de répondre aux obligations réglementaires ainsi qu'aux spécificités des métiers présents au sein de la collectivité.

Au cours de la période 2020-2022, l'analyse réalisée indique que le nombre d'agents formés sur les thématiques SST a augmenté. Cette tendance se traduit effectivement statistiquement, avec des augmentations consécutives de 82 % et de 12%, respectivement sur les périodes 2020-2021 et 2021-2022. Le tableau ainsi que le graphique ci-dessous présentent cette évolution.

	2020	2021	2022
<b>Formations SST dans un cadre réglementaire spécifique</b>	2 278	3 483	4 378
<b>Formations SST</b>	300	701	311
<b>Total</b>	2578	4184	4689



En 2022, 4 689 agents ont suivi ces formations. Parmi elles, les formations SST prévues par un cadre réglementaire spécifique qui délivrent notamment des autorisations et habilitations de travail, représentent un peu plus de 93% (4 378 agents).

Le tableau suivant présente, selon les différentes thématiques du catalogue de formation, le nombre d'agents formés entre 2020, 2021 et 2022.

	2020	2021	2022
<b>Formations SST dans un cadre réglementaire spécifique</b>	2 278	3 483	4 378
Secourisme (Sauveteurs secouriste au travail, PSC1, Premiers secours)	1145	1426	1919
Prévention du risque routier (ACS, CACES, FIMO-FCO, Permis)	413	500	741
Prévention du risque d'incendie	119	446	570
Prévention du risque électrique	430	733	572
Prévention des risques liés au travail en hauteur	103	124	197
Prévention du risque chimique	2	98	98
Prévention du risque Bâtementaire : Amiante	46	94	56
Prévention du risque Bâtementaire : Plomb	-	-	13
Prévention du risque d'interférence <sup>1</sup>	-	-	195
Formations à destination des membres de CHSCT / CT	20	62	17
<b>Formations SST</b>	300	701	311
Management de la santé et sécurité au travail <sup>2</sup>	21	129	112
Prévention des TMS	274	494	112
Prévention des RPS	5	63	63
Prévention des pratiques addictives	-	-	18
Prévention du risque Bâtementaire : physique, chimique, biologique	-	-	6
Sensibilisation SPP des représentations du personnel (CHSCT)	0	9	0
Éco conduite	-	6	-

Les formations SST relevant d'un cadre réglementaire spécifique les plus suivies en 2022 demeurent :

- sauveteurs secouristes du travail (1 919 agents formés) ;
- prévention du risque routier - ACS, CACES, FIMO-FCO, Permis (741 agents formés) ;
- prévention des risques liés à l'électricité (572 agents formés).

Les formations non-réglementaires les plus suivies en 2022 :

- au management de la santé et sécurité au travail (112 agents formés) ;
- à la prévention des troubles musculo-squelettiques (112 agents formés) ;
- à la prévention des risques psychosociaux (63 agents formés).

En outre, les directions ont mis en place de nombreuses actions continues de formation et de sensibilisation dédiées à la santé et la sécurité au travail (SST), en dehors des formations catalogue.

Les sujets abordés en 2022 varient selon les directions et couvrent une partie ou la totalité des domaines de prévention suivants :

- risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- risques psychosociaux (RPS) et aux addictions ;
- risques chimiques et biologiques ;
- risques liés aux interférences entre activités ;

<sup>1</sup> Signalisation des chantiers, Plans de prévention, coordination SPS, Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPIR)

<sup>2</sup> Cadre juridique, Politique de prévention, DUERP, Analyse AT, Devenir relais / assistant de prévention

- échanges sur l'évolution des procédures et réglementations ;
- sensibilisation à la prise de poste ;
- risques ou activités spécifiques à chaque direction.

En 2022, les actions et mesures de prévention à destination des agents ont représenté :

- 1 122 actions de formation et de sensibilisation ;
- 708 autres actions telles que des réunions de service, des présentations, des rappels de consignes, des groupes de travail ou des réunions pluridisciplinaires, des réunions post-accidents, ou encore des visites de terrain.

Au total, plus de 16 000 agents ont été impliqués dans ces actions, comptabilisant près de 45 500 heures dédiées à la santé et la sécurité au travail.

## 4.2 Plans d'actions transverses

### 4.2.1 La prévention du risque chimique

#### **Renouvellement du marché de contrôle des VLEP**

Le précédent marché mesurant les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP), arrivant à échéance en juin 2022, son renouvellement a été préparé en lien avec le réseau de prévention et l'expertise du SPSE de la DSP.

Il a été structuré en deux lots, chacun comprenant l'évaluation initiale et le contrôle périodique afin de disposer d'un support complet. Le SPSE de la DASES reste néanmoins, comme les années précédentes, l'opérateur dédié pour les évaluations initiales des poussières de bois.

- Lot 1 : tous les équipements (hors piscines) des directions de la Ville concernées par cette problématique avec une liste de polluants établie. Ce lot est multi-attributaires (répartition en deux secteurs géographiques) pour permettre de pallier à une défaillance ponctuelle de l'un des prestataires.
- Lot 2 : est réservé aux piscines gérée par la DJS

Le Service des Politiques de Prévention de la DRH assure le pilotage et le suivi de ce marché. Il organise les réunions de lancement et toutes les réunions intermédiaires nécessaires à la demande des directions. Il conduit également en lien avec les prestataires et la DFA les adaptations du marché en fonction des évolutions réglementaires ou de l'introduction de nouveaux produits ou process dans les activités des directions.

Depuis le lancement du marché au 2<sup>nd</sup> semestre 2022, les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- suite à des évolutions réglementaires, un travail conjoint entre la DRH, la DFA et le réseau de prévention a été mené afin d'intégrer des prix nouveaux au sein des bordereaux des prix unitaires pour chacun des lots. Ces évolutions réglementaires portaient notamment sur le contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelles des poussières sans effets spécifiques (inhalables et alvéolaires) et du ChomeVI ;
- concernant le lot 2, un travail a également été mené avec la DJS et la DFA afin d'apporter une modification sur le marché suite à l'évolution de l'entité juridique de l'attributaire.

#### **Production des attestations d'exposition**

Dans le cadre du travail engagé sur l'amélioration du suivi des expositions des agents de la Ville, les directions remplissent chaque année des attestations et fiches d'exposition sur la base de la procédure établie.

Pour 2022, le tableau suivant précise le nombre de documents par direction :



Direction	Fiche exposition amiante	Attestation d'exposition amiante	Attestation d'exposition CMR/ACD	Attestation d'exposition poussières de bois
<b>DASCO</b>			8	
<b>DCPA</b>	5	4		
<b>DFPE</b>		1		
<b>DICOM</b>			1	
<b>DJS</b>		5	12	
<b>DPE</b>	1	1		
<b>DSP</b>			1	
<b>DVD</b>		10		7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>7</b>

L'action particulière relative au suivi des agents ayant exercé au sein du laboratoire CRECEP de la Ville de Paris (Centre de Recherche d'Expertise de Contrôle des Eaux de Paris) se poursuit également. À ce titre, il a été formalisé au total une soixantaine d'attestations d'exposition (amiante, CMR/ACD, poussière de bois) pour les agents partis en retraite.

#### 4.2.2 La prévention des Risques psychosociaux

##### Actions de formation en matière de prévention des RPS

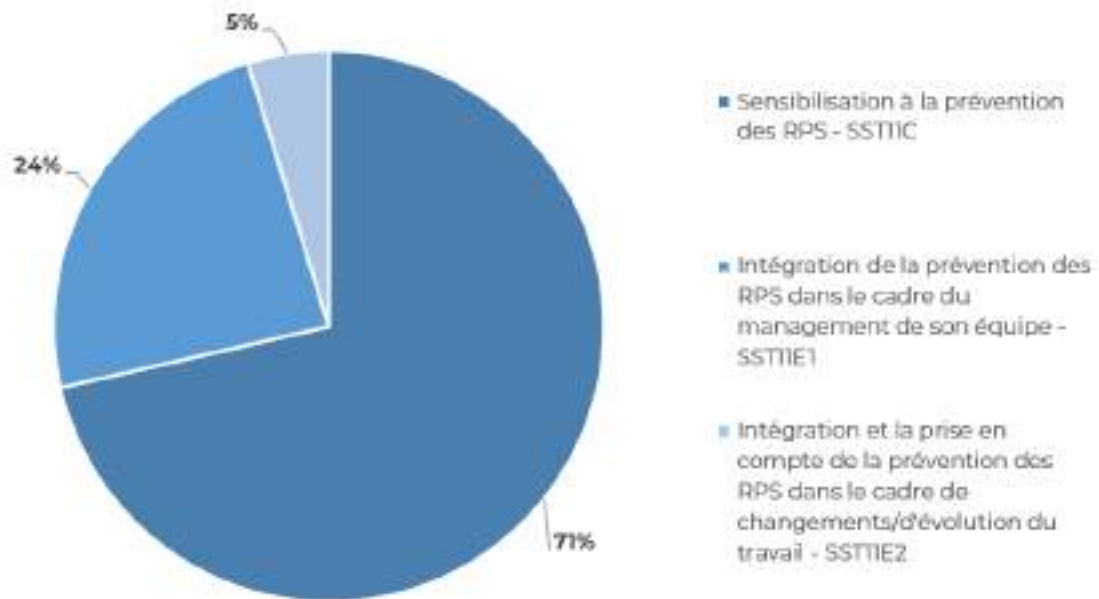
Il est proposé au catalogue une offre diversifiée de formation relative à la prévention des risques psychosociaux (RPS) :

- sensibilisation à la prévention des RPS (niveau1) - SST11C ;
- démarche de prévention des risques psychosociaux – SST11E1 ;
- intégration de la prévention des RPS dans le cadre du management de son équipe (niveau 3) - SST11E1 ;
- intégration et la prise en compte de la prévention des RPS dans le cadre de changements/d'évolution du travail - SST11E2.

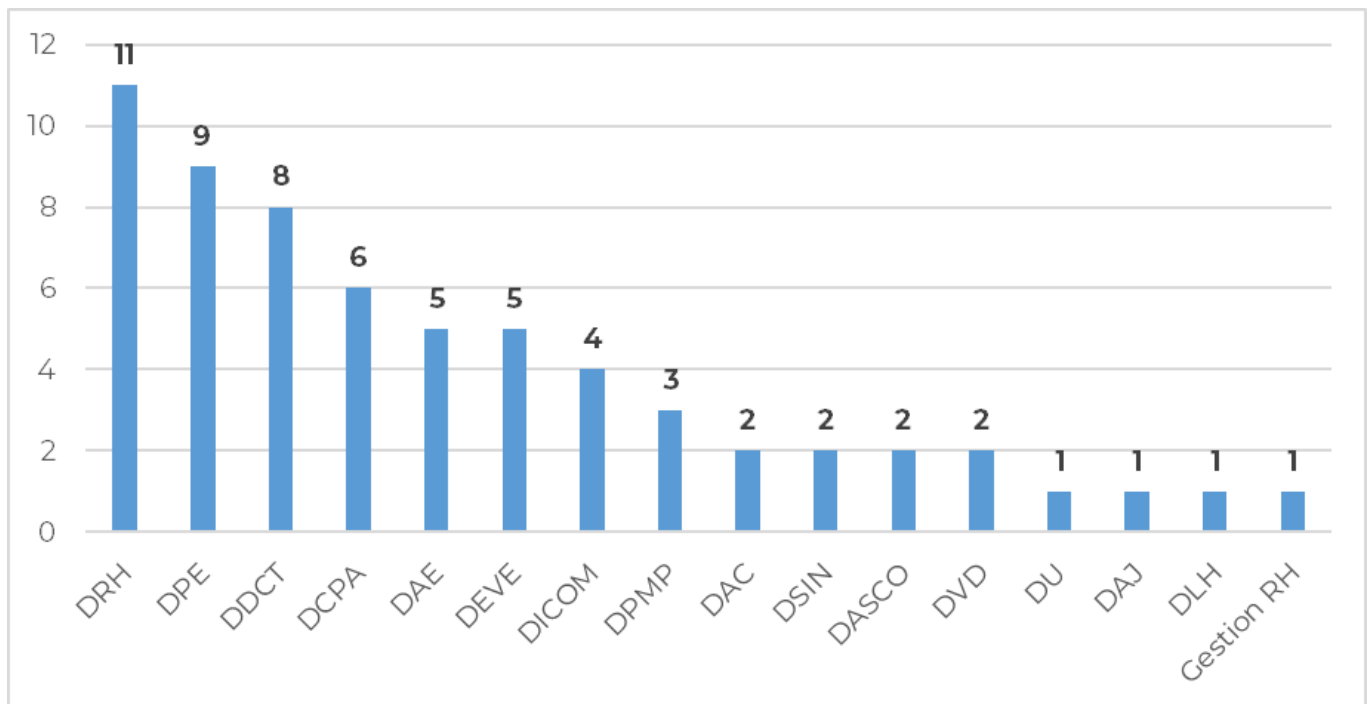
En 2022, 63 agents, relevant de 16 directions ont bénéficié de ces formations.

Les directions ayant enregistré le plus grand nombre d'agents formés sont la DRH, la DPE et la DDCT avec respectivement 11 agents, 9 agents et 8 agents formés.

La formation relative à la sensibilisation à la prévention des RPS (SST11C) continue de représenter plus de 70% des formations suivies.



**Bilan du marché transverse RPS sur la période de référence 2018 - 2022**



Dans le cadre du plan d'actions transverse relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), un marché de prestations a été mis en place en 2018. Suite à l'analyse de l'évaluation des besoins communiqués par l'ensemble des directions, les trois lots suivants ont été identifiés :

- Lot 1 : diagnostics pour évaluer ou réévaluer les RPS et/ou élaborer un plan d'actions

- Lot 2 : évaluation des impacts sur les conditions de travail et accompagnement de l'évolution des situations de travail en lien avec les projets organisationnels ou techniques ;
- Lot 3 : diagnostics de situations troublées et accompagnement dans la recherche d'améliorations.

Lors de la phase de renouvellement de marché opérée en 2020 avec les services de la DFA, l'analyse globale des retours d'expérience des directions sur la période 2018-2020 a permis de redéfinir le périmètre du marché. Les périmètres des lots 1 et 3 ont été précisés, tandis que le lot 2 n'a pas été renouvelé en raison notamment d'une consommation limitée de prestations sur cette période par les directions. Au regard des compétences et des ressources disponibles au sein de la Ville pour accompagner l'ensemble des services, les prestations proposées au titre du lot 2 ont été redéployées respectivement auprès du Service accompagnement et médiation (SAM) et de la Mission management et leadership (MML) de la DRH.

Suite au travail réalisé, les périmètres des prestations des 2 lots concernés ont été précisés et partagés avec l'ensemble des directions :

- Lot 1 : diagnostics pour évaluer ou réévaluer les RPS / réaliser des études d'impact sur les conditions de travail et élaborer des plans d'actions ;
- Lot 2 : diagnostics de situations « troublées » et accompagnement dans la recherche d'améliorations.

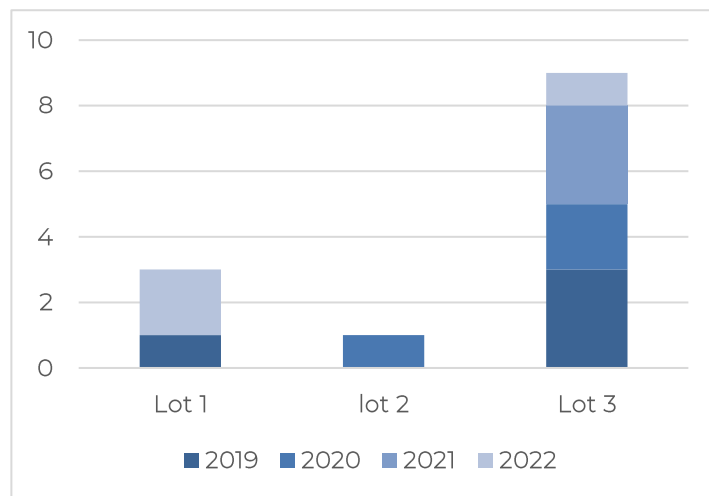
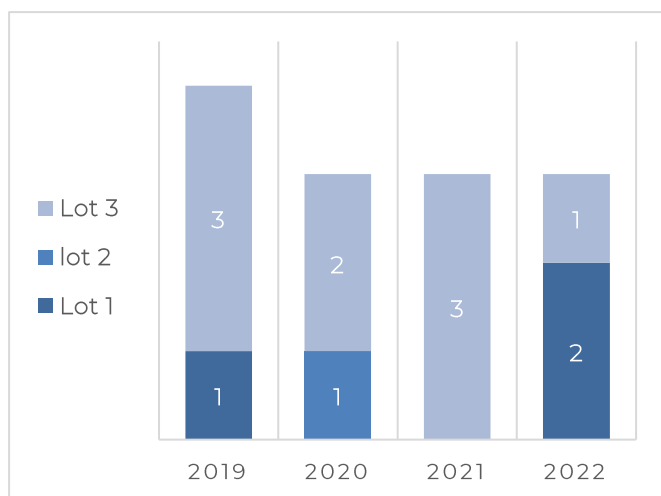
Depuis 2018, ce marché transverse a été sollicité à 13 reprises par les directions, principalement le lot 3 (69% du total des prestations réalisées).

Il est à noter que les conséquences de la crise sanitaire ont eu un impact sur le nombre total de prestations réalisées sur la période 2020-2021.

	Lot 1	lot 2	Lot 3	Total
2019	1		3	4
2020		1	2	3
2021			3	3
2022	2		1*	3

\*en cours de finalisation sur 2023

Concernant les directions, il apparaît que la DFPE (3 prestations), la DDCT (2 prestations) et la DASCO (2 prestations) sont les 3 directions ayant eu le plus recours au marché transverse.



Directions	Lot 1	Lot 2	Lot 3	Total par direction
DFPE	1		2	3
DDCT		1	1	2
DASCO			2	2
DSP	1			1
DEVE			1	1
DU			1	1
DFA			1	1
DASES	1			1
DRH			1*	1

\*en cours de finalisation sur 2023

En 2022, le marché transverse a été mobilisé à 3 reprises par les directions. Deux prestations concernent le lot 1 (DSP et DASES) ainsi qu'une prestation pour le lot 3 (DRH).

Le marché transverse relatif la prévention des RPS arrivant à terme fin 2022, la DRH a travaillé conjointement avec l'ensemble des directions de la Ville ainsi que les services de la DFA afin de procéder à son renouvellement.

#### **4.3 Études à la demande du CHSCT central : Travail isolé et risques liés aux interférences entre activités**

Les études transverses relatives à la prévention des risques liés aux interférences entre activités et sur les situations de travail isolé ont été poursuivies tout au long de l'année:

Ces études, pilotées par le SPP, associent l'ensemble des directions de la Ville au travers des BPRP, des services supports et des services opérationnels.

#### **Points marquants communs aux deux études**

Deux points d'avancement ont eu lieu en commission OCT du CHSCT central en mars et mai 2022. Et un point d'avancement a été présenté en CHSCT central du 9 novembre 2022. Ces études ont été également mises à l'ordre du jour d'une réunion de réseaux pour les risques liés aux interférences et de quatre réunions portant sur le travail isolé.

### **Étude relative aux risques d'interférences entre activités**

#### Accompagnement sur l'évènementiel

Le SPP a poursuivi son appui auprès des services opérationnels de la DICOM à travers l'animation d'une dernière session de sensibilisation relative à la réglementation et l'élaboration des plans de prévention. Au total, 5 sessions de 2,5 jours à destination d'une trentaine d'agents ont été animées.

L'accompagnement réalisé a également concerné l'analyse du plan de prévention et la participation à la visite d'inspection commune préalable pour l'exposition Capitales, 60 ans d'art urbain à Paris.

Par ailleurs, un outil, sous la forme d'un plan de prévention cadre, a été élaboré afin de disposer d'un cadre harmonisé pour l'ensemble des acteurs opérationnels. L'outil intègre une annexe spécifique dédiée à l'analyse des risques par phase d'activité propre au périmètre de la direction. Cette annexe a été co-construite avec les chefs de projets évènementiels en s'appuyant notamment sur leur retour d'expérience acquis dans le cadre des opérations menées ces dernières années.

#### Intégration de clauses dans les marchés DFA

Un travail a été mené avec la DFA pour intégrer des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux prestations effectuées dans un établissement de la Ville par une entreprise extérieure titulaire dans le cadre du marché. À noter qu'il a également été intégré une disposition particulière concernant la mise en œuvre des protocoles de sécurité dans le cadre des opérations de chargement et de déchargement.

L'objectif de ces clauses est de :

- réaffirmer l'obligation de réaliser une inspection commune préalable aux interventions et d'en préciser son périmètre de façon contractuelle ;
- préciser les modalités d'établissement du plan de prévention et notamment par écrit ;
- rappeler la nécessité de coordonner et suivre la mise en œuvre des mesures de prévention par l'entreprise extérieure et par la Ville en qualité d'entreprise utilisatrice.

Ces clauses ont fait l'objet d'échanges avec la DFA et leur ont été soumises pour intégration au sein des CCAP des marchés existants et ceux à renouveler. En complément de cette action, il a été proposé d'organiser avec l'ensemble des agents de la direction concernée des sessions de sensibilisation relatives au contexte et aux enjeux réglementaires associés à la thématique des risques liés aux interférences.

Enfin le SPP, en lien avec le réseau des BPRP, a établi une proposition de programmes de formation sur les thématiques des plans de prévention et de la coordination SPS. Ces programmes adaptés ont été communiqués au BF de la DRH en janvier 2023 afin qu'ils puissent servir de base pour les prestations au sein de ce périmètre.

### **Étude relative aux risques du travail isolé**

Le SPP a poursuivi la mise en œuvre du plan d'actions associé à la prévention des risques liés aux situations de travail isolé. Pour 2022, cela concerne :

- la finalisation des fiches repères sur la prévention des situations de travail isolé :
  - administrative avec 3 profils agent, encadrant et chef d'établissement ;
  - ouverture et fermeture de site
- l'analyse des besoins en DATI des directions et les modalités de levée des alertes associées.

#### Élaboration de fiches repères à destination des acteurs opérationnels

Les fiches repères permettent aux acteurs concernés de connaître les obligations et les actions et mesures de prévention à mettre en œuvre. Ces fiches ont été validées par le réseau de prévention et font l'objet d'une diffusion à destination des acteurs identifiés au sein des directions.

Les fiches repères ont été élaborées sur la base d'études terrain menées auprès de plusieurs directions. Pour 2022, cela concerne :

- la finalisation et la restitution de la première étude réalisée à la DEVE sur l'activité d'ouverture des jardins et de contrôle des jeux/installations relevant de la division 6/14 ;
- la réalisation de l'étude relative aux situations de fermeture au sein d'un gymnase à faible effectifs implanté au sein d'un arrondissement exposé aux incivilités.

La réalisation de ces études avait pour objectifs d'affiner l'analyse des situations en lien avec les activités associées à l'ouverture et/ou la fermeture de sites et de définir les actions de prévention à renforcer qui permettent d'encadrer ces situations.

#### Analyse des besoins en DATI (Dispositif d'Alerte pour les Travailleurs Isolés) et des modalités de levées des alertes

La nécessité d'engager une démarche sur l'utilisation des DATI et des levées de réserve associées avait été mise en évidence par le diagnostic initial sur les situations de travail isolé et a fait également l'objet d'une demande des organisations syndicales en instance.

Afin d'accompagner les directions, il a été organisé une réunion de travail en présence de la DSIN et de la SCOP-DPMP afin de mieux caractériser les technologies disponibles et de bénéficier de l'expertise opérationnelle de la SCOP dans la procédure de levée de réserve. Ces dernières ont souhaité disposer d'une évaluation quantitative et qualitative des besoins exprimés par les directions.

Un recensement a donc été conduit auprès des directions à travers la diffusion d'un questionnaire et de points téléphoniques complémentaires.

Concernant les DATI, le besoin a été transmis à la DSIN pour étudier la possibilité d'élaborer un cahier des charges type sur la base des cas d'usages identifiés avec les directions.

## **4.4 Autres études**

### Prévention des incivilités

En vue d'améliorer la qualité de service à la Ville de Paris, la DDCT a lancé une initiative appelée "Vous simplifier Paris". Cette initiative transversale comprend un volet de protection des agents et de prévention

des incivilités. Sur ce volet, le Service de la Relation à l'Usager de la DDCT a sollicité l'aide de la DRH pour recueillir le retour d'expérience des BPRP des directions et identifier des axes d'améliorations.

Un groupe de travail a été créé avec différentes directions volontaires, dont la DDCT, la DFPE, la DPE et la DAC, pour examiner les procédures et les outils déjà déployés. La DPMP a également été conviée à l'une des séances du groupe de travail afin d'échanger autour du dispositif ESPRI de remontée des incivilités.

Lors de la commission OCT du CHSCT central du 24 juin 2022 où ce travail a été présenté, l'utilisation du registre SST a été suggérée comme un outil de remontées et de suivi des incivilités. L'objectif pourrait être d'intégrer la prévention des incivilités à travers le registre SST, qui est un outil réglementaire, tout en favorisant la remontée des signalements vers le dispositif ESPRI.

## 5 Programme de prévention

Le programme de prévention s'articule sur trois axes principaux :

⇒ La prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle notamment sur la question des TMS

En lien avec les commissions de la FS-SSCT central, des indicateurs génériques et métiers seront à préciser. Le travail pourra porter sur des études métiers et l'évaluation de l'efficacité des actions de prévention mises en place. Des actions complémentaires pourront être développées dans le cadre d'une collaboration pluridisciplinaire pour les métiers identifiés, également à l'échelle de la Ville. Ces actions pourront intégrer des mesures innovantes et favoriser l'implication des agents en tant qu'acteurs de leur santé.

⇒ La conduite du changement et la transformation des organisations

Ce sujet a déjà l'objet d'études, de guides et d'accompagnements spécifiques. Néanmoins, la crise sanitaire du Covid a modifié fortement les organisations avec la mise en place de nouvelles pratiques et de nouveaux modes de travail. Dans le cadre des nouvelles instances, ces travaux pourront donc être poursuivis et développer en lien avec ces évolutions récentes.

⇒ La gestion de crise

Les diverses crises traversées ont montré la nécessité de mieux se préparer afin d'anticiper ces situations et renforcer la résilience collective. Un travail de réflexion est à mener pour une meilleure intégration du volet prévention des risques et conditions de travail des agents dans les dispositifs développés dans ce cadre, comme l'élaboration des PCA.