



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement

CST

## Comité Social Territorial

Du 27 mars 2024

**Point n°1 : Procès-verbal de la séance  
du 30 novembre 2023**

**Info Paris**

3975\* ou [paris.fr](https://paris.fr)

\* Prix d'un appel local à partir d'un  
poste fixe

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL  
PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 30 NOVEMBRE 2023**

**PRÉSIDIÉE PAR CHRISTOPHE NAJDOVSKI  
Adjoint à la Maire de Paris en charge de la végétalisation de l'espace public, des espaces  
verts, de la biodiversité et de la condition animale**

**Représentants de l'administration :**

Titulaires :

- Mme Carine SALOFF-COSTE, directrice des espaces verts et de l'environnement,
- Dominique LABROUCHE, directeur adjoint des espaces verts et de l'environnement

Suppléants :

- M. Abdel BENDAIRA, sous-directeur des ressources,
- Mme Sophie MÜHL, cheffe du service des ressources humaines (SRH)

**Représentants du personnel :**

Pour l'UNSA :

- M. Valéry LEOWSKI,
- M. Vincent MUSTO,
- Mme Isabelle BOGNER,
- M. Cherif BENZID,
- Mme Rokhya DIAKITE (suppléante),
- M. Gauderic FAIVRE (suppléant),
- M. Romain MAURIOS (suppléant),

Pour la CGT :

- M. Thierry LASNE
- Mme Sarah AINSEBA
- M. Gilles BOUSQUET (suppléant),

Pour l'UCP

- M. LAMBEAUX Sébastien
- M. Rachid KOUCHARI (suppléant)
- Mme Anne-Sophie CHERMETTE (suppléante)

Pour la CFTC

- M. Alain ARHUIS,

Pour le SUPAP-FSU

- M. Stéphane QUIGNON

### **Experts pour l'administration :**

- M. David CAUCHON, Chef du service d'exploitation des jardins
- M. David LACROIX, Chef du service des techniques du végétal et de l'agriculture
- M. Éric LEROY, Chef du service du patrimoine et de la logistique
- M. Sylvain ÉCOLE, Chef du service des cimetières
- M. Thomas PEREZ-VITORIA, Adjoint au responsable de l'agence d'écologie urbaine
- M. Hervé LEFORT, conseiller chargé des relations avec les élus
- M. Bruno LEUVREY, Chef de la mission sécurité et gestion de crise
- Mme Adeline NIEL, cheffe de la mission funéraire
- Mme Roxane GARNIER, Cheffe du bureau des relations sociales
- Mme Sylvie MÉREL, bureau des relations sociales

### **Expert pour les organisations syndicales :**

- M. Mickaël THUEUX pour la CFTC,
- M. Georges RACINE pour la CGT,
- MM. Ivan BAISTROCCHI et Dominique FAUSTI pour l'UNSA
- M. Boubacar SAKHO pour le SUPAP-FSU

\*\*\*

### Table des matières

Point n°1 : Procès-verbal du CST du 22 juin 2023.....	4
Point n°2 : Attractivité et modification du cycle de travail des adjoints techniques de la spécialité arboristes élagueurs et des personnels de maîtrise sylvicoles.....	4
Point n°3 : Contribution de la DEVE à l'organisation des JOP 2024.....	7
Point n°4 : Bilan du télétravail.....	13
Point n°5 : Renouvellement de la délégation de service public du service extérieur des pompes funèbres.....	13
Point n°6 : Agenda social 2024.....	15
REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES.....	19
DECLARATIONS PRÉALABLES.....	29

La séance s'ouvre à 9h07.

Le Président constate que le quorum est atteint. **M. Sébastien LAMBEAUX** est nommé secrétaire et **Mme Roxane GARNIER**, est désignée secrétaire adjointe pour assurer le secrétariat de séance.

Une déclaration préalable est prononcée par l'UNSA et jointe en fin de procès-verbal.

**M. NAJDOVSKI** annonce l'ordre du jour.

### **Point n°1 : Procès-verbal du CST du 22 juin 2023**

Aucune remarque n'est formulée. Le Président soumet le procès-verbal au vote.

**Pour : unanimité**

**Ce point est adopté.**

### **Point n°2 : Attractivité et modification du cycle de travail des adjoints techniques de la spécialité arboristes élagueurs et des personnels de maîtrise sylvicoles**

Ce point est présenté par Mme MÜHL.

**M. LAMBEAUX** dit se réjouir du protocole en faveur des bûcherons. Il précise que l'UCP défend tous les corps et toutes les catégories d'agents. S'il estime normal de soutenir les encadrants des bûcherons, qui accompagnent ceux-ci sur le terrain, il s'étonne que le devenir des Agents de Maîtrise Travaux Publics (ATMP) ne soit pas pris en compte dans ces discussions. En effet, ces derniers suivent les entreprises qui travaillent avec les Agents de Maîtrise (AM) sylvicoles. Il dit ne pas comprendre cette injustice qui touche également les chefs d'exploitation (CE). Il rappelle que les problèmes d'effectifs impactent tout le monde au Service de l'Arbre et des Bois (SAB), pas uniquement les bûcherons. La charge mentale liée au sous-effectif, les pressions notamment politiques, sont subies par tous, y compris la secrétaire, dernier maillon de la chaîne. Il perçoit là un problème d'équité et de compréhension de la mesure. Il annonce qu'en conséquence, l'UCP ne votera pas favorablement le protocole concernant la maîtrise sylvicole, espérant son élargissement.

Il observe par ailleurs que le document initialement proposé a été corrigé, passant du périmètre des divisions à celui de la totalité du service. Il s'interroge sur le fait que les agents en service central soient plus concernés que les ATMP en division, et trouve cela surprenant. Il dit ne pas comprendre cette proposition au regard de la qualité habituelle du dialogue social à la DEVE. Il ajoute que les primes de fin d'année ne compenseront pas l'écart.

**M. MAURIOS** rejoint l'UCP, s'agissant de l'expertise du protocole de la maîtrise. Il déplore l'absence de consultation sur ce dossier. Il l'estime injuste car non discuté en intersyndicale et pense que cette démarche n'a pas été correctement menée.

**M. QUIGNON** vient en soutien, ajoutant que les discussions ne sont pas suffisamment larges avec les organisations syndicales. Il note le délai très court pour ce protocole et refuse de le signer. Il précise qu'il ne s'agit pas de pénaliser la maîtrise mais de poursuivre les discussions. Il valide le protocole en faveur des bûcherons, tout en l'estimant trop modeste pour gagner en attractivité. Il ajoute que le SUPAP-FSU reconnaît la situation particulière des bûcherons, tout en estimant que ce n'est pas le seul corps de métier en difficulté, et voit dans ce protocole une amorce positive qui doit inviter à la réflexion pour les autres corps de la DEVE.

**M. ARHUIS** indique que la CFTC rejoint les autres organisations syndicales, et se dit étonné que le syndicat Force Ouvrière ait discuté avec la DRH alors qu'il n'est pas représenté à la DEVE. Il estime qu'il faut faire l'inventaire des agents impactés avant de formuler des propositions, et relate un sentiment de rédaction « à la va-vite » de ce protocole. Il précise que la CFTC ne signera pas ce protocole car il doit être rediscuté, et rapidement afin de trouver un accord avant janvier 2024.

**Mme MÜHL** confirme que des échanges se sont tenus au niveau de la DRH avec les syndicats FO et CGT représentés au sein des personnels de maîtrise de la filière. Le point soumis pour avis lors de cette instance porte sur le cycle de travail, qui doit être mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain. Le reste du protocole est soumis simplement pour information. Elle rappelle par ailleurs que le mandat de l'exécutif porte sur la filière sylvicole, et que la DEVE recherche une cohérence globale sur cette filière.

**M. LABROUCHE** rappelle qu'il ne faut pas oublier l'essentiel, à savoir cet accord et les mesures inédites qu'il prévoit. L'objectif principal est de réduire la vacance structurelle de postes pour les bûcherons. Il précise que la DEVE a veillé à prendre en compte les encadrants, mais répète que le cœur du sujet reste le métier de bûcheron-élagueur. Il rappelle que les attentes légitimes, telles que la formation, ont été prises en compte. Il ajoute que l'importance du rythme de travail sur la semaine, notamment avec un vendredi allégé en missions, a été validé. Il s'agit d'une étape inédite.

Il entend les observations de l'UCP et se montre favorable à tenir compte de l'encadrement. Il précise que le protocole est une demande de la DRH, et confirme que des échanges se sont tenus avec FO et la CGT.

**M. MAURIOS** remercie M. LABROUCHE pour ses propos qu'il valide. Il déplore cependant l'absence de consultation sur le protocole de la maîtrise et demande que ces deux protocoles soient distincts car il n'est pas satisfaisant de les associer. Il estime qu'il est encore possible de reconvoquer un CST pour valider le protocole de la maîtrise.

**M. ARHUIS** affirme que, de toutes les façons, la DEVE est tenue de reconvoquer une instance en cas de vote unanimement contre.

**M. LASNE** s'étonne du traitement différencié entre les divers métiers de la maîtrise qui relèvent du même corps. Il considère cela comme discriminant, par rapport au SEJ, par exemple. Il redoute une attractivité favorable au SAB, par manque d'homogénéité. Il estime impossible de voter en faveur de ce protocole car il met en porte à faux les autres AM de la DEVE. Il demande pourquoi avoir élargi le périmètre des mesures uniquement au SAB, et non à l'ensemble de la direction. Il demande une homogénéité à l'ensemble du corps des AM.

**M. LAMBEAUX** observe que les bûcherons qui réussissent le concours d'AM quittent les ateliers pour les divisions.

**M. LABROUCHE** tient à repréciser le cadre des discussions : les 2 protocoles sont distincts, et non soumis au vote de ce jour. L'avis des partenaires sociaux est demandé uniquement sur le cycle de travail, les protocoles étant joints à titre d'information. Concernant le protocole des AM, la DEVE et la DRH sont dans une démarche de cohérence. Il rappelle qu'il faut avancer, et qu'il y a urgence à mettre ces mesures en œuvre afin de recruter plus efficacement et de fidéliser les agents dans le temps.

**M. BENDAIRA** souhaite atténuer l'amertume, telle qu'elle s'exprime ici, en rappelant les aspects pratiques de la mécanique de la discussion qui a pris du temps avec l'ensemble des participants. Le socle est axé sur les bûcherons, et l'application a été ensuite étendue à la maîtrise. Il conteste toute omission ou volonté d'écarter qui que ce soit. Il précise que le travail à mener de concert n'est pas terminé.

**M. NAJDOVSKI** abonde en ce sens et répète l'urgence à agir sur la vacance des postes de bûcherons, qui provoque une cascade d'effets négatifs. Il rappelle que l'objet des discussions porte sur la revalorisation indemnitaire et le cycle de travail. Il évoque la proposition de journées de travail l'été plus courtes, afin de suivre les évolutions climatiques, et la prise en compte de la pénibilité du métier. Il réitère l'urgence de la mise en œuvre dès janvier. Il ajoute qu'il n'y a que très peu de cas pour lesquels la Ville revalorise le salaire d'un montant aussi conséquent, et que cette mesure montre la compréhension de l'adjoint en charge des ressources humaines quant aux difficultés de ce métier. Il faut noter ce progrès dans la situation actuelle, qui est une brique parmi

d'autres, et poursuivre le dialogue social. Il ajoute qu'il a entendu le terme de « compromis » qu'il valide totalement, estimant que ce terme définit la situation, à savoir avancer et acter les progrès.

Il demande à passer au vote sur le cycle de travail.

### **Abstention : unanimité**

**Cet avis est rendu.**

### **Point n°3 : Contribution de la DEVE à l'organisation des JOP 2024**

Ce point est présenté conjointement par **M. LABROUCHE** et **Mme MÜHL**.

Lors de la présentation, une alerte incendie retentit et la salle est évacuée à 10 heures. L'interruption dure 20 minutes et la présentation reprend à 10 h20.

**M. QUIGNON** indique que des agents ont en tête une potentielle réquisition. Il souhaite s'assurer que la communication sera bien axée sur le volontariat. Il demande également à préserver la prise des congés estivaux tout en s'assurant de la bonne organisation dans les services. Il s'interroge également sur la praticité des transports en commun, ainsi que sur leur tarif, alors que l'annonce d'une augmentation durant les JOP vient d'être communiquée.

**M. ARHUIS** observe qu'une partie du document présenté est commun avec celui partagé en instance centrale. Il demande s'il est prévu une rémunération des heures supplémentaires ou des points RAFP. Il demande confirmation que les heures de nuit s'entendent de 22 h à 7 h le lendemain. Il évoque le décret 2023-1078 du 23 novembre 2023 qui prévoit la possibilité de suspendre temporairement le repos hebdomadaire, ce qui entraîne un travail continu 7 jours sur 7, mais qui donne de la souplesse à l'agent qui souhaiterait travailler plus durant cette période.

Il demande ce qui est prévu en matière de compensation pour les cadres, et demande la communication du tableau de récupération des heures supplémentaires en équivalent de temps.

**M. LASNE** observe que de nombreux sujets se débloquent pour les JOP. Il cite les heures supplémentaires déplafonnées, des primes plus importantes, les congés reportables au 31 mars 2025. Il demande si les personnes en journée continue de 6 heures bénéficieront d'un plateau repas pour leur pause de 20 minutes, estimant qu'il est possible de le financer.

Il observe qu'avec le manque d'agents dans tous les corps de métier, il va falloir faire travailler les agents beaucoup plus, et avec un déplacement de secteur le cas échéant. Il s'interroge sur un report de charges sur les ateliers démunis en personnel. Il ajoute que



la monétisation des Comptes Épargne Temps (CET) représente un manque d'équité, compte tenu des écarts de valorisation entre les catégories A, B et C.

**Mme BOGNER** s'interroge sur plusieurs sujets :

- les exigences de présence requise au sein des services, de 50% mais pouvant potentiellement aller jusqu'à 75 % ; elle demande une note de service sur ce point ;
- pour le STVA, la rémunération des personnels, entre forfait de permanence et HS ;
- le nettoyage des sanitaires publics ; elle s'inquiète que cette tâche puisse être assurée par des agents de la DEVE, préférant le recours au prestataire privé ;
- le renfort de 4 jardiniers au STVA et 4 fleuristes, demandant s'il s'agit de contractuels ;
- le nombre d'adjoints techniques nécessaires à l'astreinte du STVA ;
- la période de validation des congés d'été ;
- les modalités de rémunération de la brigade du soir (en heures supplémentaires ou selon une autre modalité).

Concernant les agents déplacés, elle demande confirmation que cela se fera sur la base du volontariat et souhaite savoir comment ils pourront se changer hors de leur site habituel.

**M. THUEUX** demande quelles mesures sont prévues pour les agents qui viennent travailler avec leur véhicule personnel, compte tenu des annonces qui viennent d'être communiquées en matière de restriction de circulation dans Paris intramuros. Il demande des précisions sur le QR code évoqué pour pouvoir circuler dans certaines zones.

**M. MAURIOS** a également plusieurs interrogations :

- les modalités d'entretien des zones d'approche des sites olympiques dont la sécurité est gérée par l'État ;
- la gestion des repos compensateurs ;
- la mobilisation des agents du Bois de Vincennes et la signification de l'astreinte pour les bois ;
- les missions du SAB sur cette période : des interventions habituelles sur les arbres, ou plutôt une accentuation des abattages ;
- la mobilisation en général pour le SAB : il note 4 cadres supplémentaires d'astreinte et dénonce l'absence d'agents de cat C dans ces astreintes, d'autant plus que certains habitent la Capitale.

**M. LABROUCHE** répond à plusieurs questions :

- il confirme l'absence de toute démarche de réquisition, ce qui a déjà été affirmé, la note du Secrétariat Général étant précise sur ce point. Il compte bien sur une mobilisation volontaire d'ampleur, compte tenu de l'événement ;



- le cadre sur la fixation des congés est indiqué dans les réponses aux questions diverses. L'idéal est de répondre sur les souhaits en février pour une validation autour de la mi-mars. Il demande un maximum d'anticipation de chacun ;
- concernant les transports en commun : la DEVE sera attentive à la possibilité d'accéder aux sites de travail, a fortiori en cas de déplacement en véhicule. La zone de transit vient seulement d'être dévoilée, et c'est un sujet de préoccupation de la DEVE sur lequel l'administration portera une grande attention ;
- concernant le coût des transports, les modalités de prise en charge restent inchangées.

**M. NAJDOVSKI** ajoute que la Ville n'est pas décisionnaire sur le tarif qui relève du Syndicat des Transports d'Ile de France, Ile-de-France Mobilité. Il précise qu'il siège au conseil d'administration de ce dernier, et qu'il portera des exigences, notamment pour les agents de la Ville, afin de garantir la continuité des missions habituelles sans pénalité. Mais il répète qu'il n'est pas décisionnaire.

**M. LABROUCHE** apporte d'autres réponses :

- pour les régimes des cotisations, ce sujet relève de la DRH,
- concernant le décret 2023-1078, il précise qu'à ce stade la Ville travaille en fonction du droit commun, et qu'il n'est pas envisager de travailler 7 jours sur 7 ;
- concernant l'hypothèse d'une prime JOP, il confirme que seul le paiement des heures supplémentaires est prévu à ce jour.

**M. LASNE** observe que, pour le paiement des heures supplémentaires et l'augmentation indemnitaire, la Ville a trouvé le budget. Il ironise en y voyant un parallèle avec les options proposées par Costa Croisières.

**M. LABROUCHE** répond concernant le manque de personnel, que la règle reste celle du 50/50, tout en précisant que, compte tenu de la période exceptionnelle, il compte sur la mobilisation des agents sur la période des jeux olympiques.

Il détaille en rappelant que la règle de 50 % de l'effectif présent reste la norme de fonctionnement habituelle minimale pour assurer la continuité du service. La DEVE va regarder s'il est nécessaire de diffuser une note de service.

Au sujet du nettoyage des sanitaires, il relate qu'une demande a été formulée au budget supplémentaire pour la location et l'installation de sanitaires additionnels, incluant la prestation de nettoyage par le prestataire.

Concernant la question de la propreté, il indique que la DPE a en charge la gestion des abords des sites, et que la DEVE pourra être amenée à faire du nettoyage, comme c'est le cas actuellement. Cependant, il précise que les agents de la direction n'ont pas vocation au vu des informations disponibles à intervenir particulièrement sur les zones d'approche qui relèvent de la voie publique.

Il déclare qu'aucune astreinte spécifique n'est prévue au Bois de Vincennes en dehors de l'astreinte habituelle assurée par les agents logés par nécessité absolue de service. Cette astreinte décisionnelle n'est pas corrélée à la catégorie de ces agents. Seule une attention particulière sera apportée pour la course cycliste qui doit se dérouler dans le bois, mais elle ne concerne pas spécifiquement les bûcherons. Le cas échéant, il sera fait appel à ces agents mais dans le cadre des heures supplémentaires.

**Mme PERENNES** répond sur les abattages qu'il n'est prévu aucune coupe d'arbres supplémentaire. Il s'avère que sur l'ensemble des sites, tous les arbres ont été inspectés et seuls ceux qui le nécessitent seront coupés.

**M. LACROIX** apporte des éléments quant à l'organisation du STVA :

- s'agissant de la mobilisation de l'effectif, il évoque la tension sur les fleuristes, qui seront très sollicités par de nombreuses réceptions, notamment protocolaires. Cette corporation bénéficiera en conséquence d'une attention particulière. Il réfute qu'un pourcentage de présences exigées ait pour autant été fixé. À ce stade, le service s'emploie à lister les demandes d'intervention qui arrivent déjà. Il concède cependant que des interventions se dérouleront en dehors des horaires habituels. Il ajoute qu'il est à ce stade impossible de déterminer un taux de présence attendu. Le sondage effectué en amont indique un taux de présence de l'ordre de 70 % des fleuristes sur les périodes des jeux, mais le planning ne sera établi qu'après la formulation des demandes de congés effectives.

- concernant le renfort d'effectif, il confirme que 4 fleuristes et 4 agents de production contractuels ont déjà été recrutés afin d'être opérationnels sur la période de tension.

**Mme BOGNER** mentionne 6 fleuristes déjà en poste.

**M. LACROIX** indique qu'il n'est pas prévu de recrutement supplémentaire, sauf sous forme de vacations si nécessaire.

Il poursuit en apportant des précisions sur le régime des permanences, qui concerne spécifiquement les fleuristes, pour la gestion durant les week-ends des interventions sur des événements non programmés. Cette équipe de permanence est prévue par sécurité, et vient en complément du régime des heures supplémentaires pour ce qui relève de l'activité programmable.

Il ajoute au sujet de l'astreinte en renfort pour l'encadrement, qu'il s'agit d'un ingénieur ou d'un personnel de maîtrise, afin de sécuriser l'organisation auprès des équipes de terrain, tant les fleuristes que les agents de production.

**Mme BOGNER** entend qu'il est attendu une présence de 70 % des fleuristes, tout en rappelant que ce n'est pas le seul métier au STVA.

**M. LACROIX** se fie à la remontée des agents lors de la consultation en juin 2023. Il n'a pas été question d'un seuil à 70% de présence exigé. Le STVA va quantifier les besoins par rapport à l'effectif de 25 personnes, et établir le pourcentage d'effectifs nécessaires à l'activité. Il confirme que les fleuristes seront très mobilisés et attendus. Il rappelle que l'activité liée aux JOP a commencé depuis plusieurs mois, citant notamment la production du dahlia rouge spécifique à cet événement. Une équipe est dédiée depuis longtemps à cette mission, car la production n'est pas une activité de dernière minute, ce qui explique les 4 agents en renfort. Le service doit néanmoins se préparer à des livraisons en urgence. Les permanences, l'astreinte ou les heures supplémentaires vont perdurer. Il n'est pour l'heure pas fixé de minimum, et c'est actuellement la norme de 50 % de l'effectif qui reste en vigueur. Il est cependant attendu une mobilisation particulière concernant les fleuristes, dont l'effectif minimum doit être plus élevé.

**M. CAUCHON** informe à son tour des effets des JOP sur le SEJ:

- suite à l'enquête préalable menée auprès des agents, il se dit plutôt rassuré et attend le recensement définitif qui se déroulera en janvier-février 2024 ;
- concernant le déplacement géographique des agents, il l'envisage seulement en dernière option si des zones sont très impactées par les congés, ou si un secteur est confronté au manque d'agents, et sur la base du volontariat uniquement. Il estime que cette mesure devrait être anecdotique ;
- concernant le nouveau cycle horaire, de 15 à 22 heures, il confirme la possibilité de générer des heures supplémentaires au-delà. Il rappelle que le volume d'agents sera très réduit sur ce cycle, qui concerne 48 postes , mais par plusieurs agents à tour de rôle ;
- au sujet des zones de propreté, il précise que c'est l'État qui gère la propreté sur les zones occupées, la Ville gardant la responsabilité des zones d'approche. Il cite les pelouses latérales du Champ de Mars à titre d'exemple, pour lesquelles la DEVE connaîtra une affluence. La DEVE gèrera les pelouses et travaillera avec la DPE.
- il rassure et confirme que les sanitaires seront gérés par un prestataire.

**Mme BOGNER** demande comment seront gérés les vestiaires pour les agents volontaires au déplacement.

**M. CAUCHON** indique que seront utilisés les vestiaires non occupés, ou ceux des agents en congés.

**M. QUIGNON** s'inquiète du taux de présence attendu au regard du manque d'effectif. Il demande que soit pris en compte l'effectif réel et non budgétaire. Il considère par ailleurs que la base du volontariat n'est pas si implicite.

**Mme SALOFF-COSTE** indique que cette question est entendue et que la base du volontariat sera rappelée.

**M. LASNE** observe que les cimetières intra-muros sont très visités. Les JOP vont augmenter le tourisme de masse, ce qui va représenter une charge de travail supplémentaires pour les ATEE et les AAS. Il s'enquiert des mesures envisagées sur ce point. Il demande également quelles mesures sont prévues pour les collègues des DOM-TOM bénéficiant d'un congé bonifié en 2024, s'inquiétant de possibles restrictions. En cas de canicule, il note l'élargissement des plages horaires et demande quelles mesures sont prévues pour les collègues. Enfin, il observe qu'une prise de poste à 6 h 30 le matin n'est pas possible pour certains collègues vivant loin de la capitale, sans compter l'impact de cet horaire sur la vie familiale.

**M. MAURIOS** interroge l'administration au sujet des interventions sur les arbres durant les JOP, sur des heures supplémentaires particulières pour les ateliers intramuros, et sur les mesures prises afin de protéger les arbres remarquables, citant le Champ de Mars.

**Mme PERENNES** indique que le Champ de Mars représente en soi un important sujet en raison de ses pelouses et que des protections pour ces arbres sont bien prévues.

**M. CAUCHON** confirme que ce point d'exploitation fait notamment l'objet des signalements formulés auprès de l'organisateur, ajoutant que la DEVE sera vigilante. Il indique qu'une prise de possession des lieux s'effectuera en amont et sera surveillée. Cela interviendra en avril ou mai, ce qui laissera le temps de réagir.

**M. LABROUCHE** confirme que le sujet des arbres est essentiel et précise que sur différents sites, la mise à disposition à l'organisation de Paris 2024 se déroule dans un cadre très précis. Les exigences et prescriptions de la DEVE sont déjà formulées et un suivi sera mené.

**Mme BOGNER** demande si concernant les effectifs, les contractuels sont inclus, et entend la réponse affirmative formulée par l'administration.

**M. THUEUX** demande avec quel matériel sera refait le gazon du Champ de Mars, comptetenu de l'importante surface.

**M. CAUCHON** rappelle que les pelouses sont râpées chaque été. L'enjeu est prioritairement de les protéger, et la DPMP est sollicitée pour une surveillance au printemps. À l'issue des JOP, c'est l'entreprise qui sera mise à contribution pour la réfection, comme c'est actuellement le cas.

**M. NAJDOVSKI** précise que la remise en état est à la charge du Comité Olympique et ne relève pas du budget de la Ville.

**M. ARHUIS** observe une absence de réponse concernant sa demande du tableau de compensation des heures supplémentaires en temps.

**Mme MÜHL** indique que le taux appliqué correspond au même coefficient de majoration en vigueur pour les heures supplémentaires. Concernant le paiement des Comptes Épargne Temps, le montant est fixé par décret et la Ville ne peut pas y déroger. Au sujet des congés bonifiés, aucune disposition spécifique n'est prévue à sa connaissance.

**M. ECOLE** apporte des éléments sur la fréquentation des cimetières, particulièrement pour le Père Lachaise, Montmartre et Montparnasse qui sont les plus visités par les touristes en intramuros. C'est habituellement durant les mois de mai, septembre et octobre que l'affluence est constatée. À ce stade, il ne dispose d'aucune information particulière sur l'impact des JOP. Le service est en attente d'un recrutement sans concours et de l'arrivée de nouvelles recrues via le dispositif passerelle, qui laissent espérer une présence correspondant aux besoins.

**M. NAJDOVSKI** propose de procéder au vote sur ce point.

**Pour : SUPAP-FSU**

**Contre : UNSA – UCP – CGT - CFTC**

**Cet avis est rendu.**

#### **Point n°4 : Bilan du télétravail**

Ce point est présenté pour information par Mme GARNIER et ne fait l'objet d'aucune question ou observation.

**M. NAJDOVSKI** propose d'aborder le point suivant.

#### **Point n°5 : Renouvellement de la délégation de service public du service extérieur des pompes funèbres**

Ce point est présenté par M. BENDAIRA.

**M. LASNE** présente plusieurs interrogations :

- en page 4 du document, il note une diminution entre 2020 et 2022 de la redevance mais aussi des effectifs, alors que le nombre de convois a augmenté. Il souhaite en conséquence avoir des précisions ;

- sur le sujet des personnes modestes, il observe que les prestations funéraires sont onéreuses. Il rappelle que la CGT n'a de cesse d'évoquer ce sujet depuis au moins 15 ans, et de dénoncer la concurrence entre secteurs public et privé. Il évoque la destruction de monuments en granit et déplore l'absence de marbrerie. Il regrette que les monuments ne puissent être vendus aux plus modestes qui n'ont pas les moyens d'avoir une sépulture décente. Il renouvelle son vœu de voir évoluer la situation.

**M. BENDAIRA** apporte les réponses aux points soulevés :

- concernant la redevance, il explique que la baisse résulte d'un simple effet de prorata-temporis sur l'année 2019 car le nouveau contrat est entré en vigueur au mois de décembre. Les chiffres montrent en année pleine que le montant reste stable sur la durée. Il note que les tarifs sont nettement inférieurs à ceux pratiqués côté privé par les majors du secteur, citant un prix moyen aux environs de 2800€ contre 5000€ à 6000€ pour les autres opérateurs. Il estime que de ce fait, la Ville est concurrentielle et joue son rôle de modération dans ce secteur très concurrentiel;

- concernant les effectifs de la SEM, il relève la stabilité du nombre d'agents, autour d'une centaine, qui a pu varier très légèrement à cause de l'effet de noria ;

- il en va de même au sujet du nombre de convois qui reste assez stable. L'objectif est une augmentation du nombre de ces convois, que la DEVE doit soutenir ;

- sur le sujet de la marbrerie, il soulève une question juridique, car cette activité relève du secteur concurrentiel. Le marché devrait démontrer une carence pour que le service public soit apte à intervenir. Or, de très nombreux opérateurs privés interviennent déjà sur ce secteur

**M. BAISTROCCHI** demande si cette délégation relève du monopole de 1904. Il demande si des agents sont détachés de la Ville dans cette structure.

**M. BENDAIRA** répond par l'affirmative à la première question et confirme que quelques agents de la Ville sont détachés.

**M. QUIGNON** estime que pour les usagers perçoivent cette structure comme relevant de la Ville. Il indique que les agents des cimetières reçoivent des réflexions au regard la qualité des services. Il rappelle l'exigence du domaine funéraire, et estime que la Ville aurait tout intérêt à faire un effort de clarification des rôles de chacun.

**M. ECOLE** cerne cette difficulté. Le fait d'utiliser la nef entraîne quelques remarques adressées aux agents de la Ville. Il indique qu'en cas de problème ou de manquement de la SEM, la relation de proximité avec la Ville permet de faire remonter les sujets pour corriger les dysfonctionnements.



**M. QUIGNON** considère que la Ville manque certainement de sévérité envers les différents prestataires. Il estime qu'il faudrait se montrer plus exigeant envers les entreprises qui interviennent sur le périmètre de la DEVE.

**Mme NIEL** vient apporter la précision en matière de personnel, indiquant que 5 agents sont détachés à la SEM : 4 de la Ville et 1 du Ministère de l'Éducation Nationale.

**M. NAJDOVSKI** propose de procéder au vote sur ce point.

**Pour : UNSA – UCP – CFTC – SUPAP-FSU**

**Abstention : CGT**

**Ce point est adopté.**

### **Point n°6 : Agenda social 2024**

Mme GARNIER présente ce point pour information. Elle propose de reporter à 2024 la Formation Spécialisée programmée le 7 décembre 2023, qui ne comporte que 2 points à l'ordre du jour.

**Les représentants du personnel se montrent unanimement favorables à cette proposition.**

En conséquence, ce CST est la dernière instance de l'année 2023.

**M. NAJDOVSKI** propose de passer aux questions diverses.

### **Questions diverses**

**Mme BOGNER** évoque la réponse relative à la taille des panneaux syndicaux et demande des précisions.

Elle évoque ensuite la zone de compostage du Bois de Boulogne qui est fermée. De ce fait, les agents de Longchamp ne peuvent s'y rendre car cela nécessiterait de conduire un tracteur hors site, ce qui n'est pas autorisé. En conséquence, il faut payer pour disposer d'une benne, ce qui n'est pas particulièrement écologique.

**Mme GARNIER** indique que la fourniture des panneaux syndicaux relève d'un marché de la DILT. Elle demande que lui soient remontés les sites rencontrant des difficultés.

**Mme PERENNES** indique, concernant la zone de compostage, qu'elle compte se rapprocher du Bois de Boulogne. L'aire est fonctionnelle, même s'il n'y a plus d'agent à demeure. Concernant le Jardin du Ranelagh, elle évoque une ancienne dérogation. La



démarche ISO implique le refus des déchets hors bois, hormis pour le site de Longchamp.

**M. QUIGNON** se dit insatisfait de la réponse à la question relative à la canicule, et réitère une attente d'évolution déjà formulée. Il renouvelle sa demande de traitement des périodes de canicule comme cela se fait lors des tempêtes, en réduisant la charge de travail à la stricte activité funéraire.

Il revient sur le sujet des départs en retraite, rappelant qu'auparavant, un Écho DEVE était publié pour les saluer, ce qui témoignait de la reconnaissance de la direction envers les agents.

Il soulève le point sur la mention concernant l'interdiction des pourboires qu'il juge exagérée. Il estime que le règlement des cimetières se suffit à lui-même. Il fait le parallèle avec la note sur la période de la Toussaint, qui reprend cette mention en gras. Il rapporte une très mauvaise perception des agents, qui reçoivent cette insistance de manière dégradante.

Enfin, s'agissant du groupe de travail de la commission habillement, il informe l'administration que les organisations syndicales vont proposer un ordre du jour selon le métier.

**M. LABROUCHE** répond sur le volet canicule, comme précédemment évoqué, que cette question relève de la prochaine commission climat.

**M. MAURIOS** reprend la question n°4 de l'UNSA, relative à une démolition à la main un jour de pluie. Il demande quelle est la réponse apportée. Il note un simple constat, or cette démolition aurait pu être effectuée un autre jour, sans précipitation.

Dans la mesure où cette tâche ne peut pas être mécanisée, il demande pourquoi elle ne peut pas être différée. Il rappelle qu'un agent a été blessé sur cette opération.

Il revient également sur la question n°5 relative au plafond d'heures fixé à 80 pour les formateurs grimpeurs secouristes, mais finalement très peu sollicités. Il considère la réponse de l'administration insatisfaisante.

**M. ECOLE** relate qu'à Thiais, ce sont plus de 1000 exhumations annuelles qui sont effectuées. Cette tâche entraîne le versement d'éléments variables, ce qui intéresse les agents. Il se dit prêt à discuter de ce sujet, mais rappelle que le programme des exhumations est très dynamique, notamment au cimetière de Pantin. Concernant l'agent accidenté, il indique qu'il se porte très bien, et demande le regard du BPRP sur ce point.

**M. FAUSTI**, expert cité par l'UNSA, se présente. Il est arboriste grimpeur, cordiste et formateur GSST selon l'ancienne dénomination, GSA aujourd'hui. Il rappelle que la

formation GSA à la Ville est sur le point de disparaître, tout comme le GSST préalablement. Il évoque un conflit d'intérêt.

Il informe que son recyclage GSA arrive à échéance, et qu'il n'a pas de nouvelles des établissements de formation. Il ajoute que plusieurs formateurs au centre de formation de ST Germain en Laye, sont d'anciens collègues, partis de la Ville par manque d'émulation permanente. Il cite des championnats divers où la Ville n'est plus représentée ce qui nuit à son attractivité, au-delà même du problème de rémunération. Il demande à ce que la DEVE autorise les agents à participer aux événements de la profession, voire organise elle-même des manifestations à Paris, ce qui serait la meilleure des publicités.

Il ajoute redouter l'absence de renouvellement possible alors que le GSA est obligatoire pour les entreprises tributaires de la MSA. À la Ville, l'obligation de la formation secours et sauvetage aérien est à la convenance de l'administration, tandis que chaque nouveau matériel représente un nouveau danger.

Si la formation GSA n'est pas reconduite, il précise que le SAB dispose de 3 formateurs dont il fait partie, en capacité d'assurer une formation interne, disposés et prêts à proposer une formation sauvetage aérien adaptée aux besoins.

Il constate que la Ville attend que le privé ne puisse plus assurer les formations, le recyclage tous les 2 ans étant déjà insuffisant, alors que la ressource interne pour dispenser ces formations à une fréquence plus élevée est disponible.

**M. ECOLE** précise, concernant la mention relative aux pourboires qui se trouve sur les barrières, qu'elle s'adresse aux usagers et non aux agents. Il entend cependant les observations formulées, d'autant que la signalétique est en cours de redéfinition au cimetière du Père Lachaise.

**Mme PERENNES** estime qu'un point est nécessaire avec le bureau de la formation. Elle se dit étonnée des remarques formulées, car il n'est pas prévu de lancer un recyclage dans le cadre du budget primitif 2024. Elle ajoute que les agents sont à jour et qu'il n'y a pas de perte d'habilitation. Elle propose d'inviter les représentants du personnel au bilan de l'année avec le bureau de la formation, et entend qu'il faut faire un point avec la MSA pour le GSA.

**M. NAJDOVSKI** entend la proposition de participation à des championnats et propose à l'administration d'étudier ce point.

**M. QUIGNON** estime que les recyclages sont refusés par restriction budgétaire par le bureau de la formation, ce qui induit une perte de compétences.

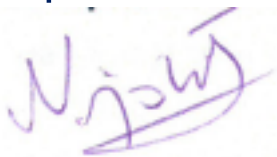
**Mme MÜHL** répond que chaque année, la répartition du budget formation est préparée en intégrant les formations en SST et recyclages, qui ne sont pas négociables et reportées en priorité. Elle précise qu'un meilleur ciblage des stagiaires est assez logique, car il est impossible de former tout le monde. Elle admet une baisse significative du budget l'année dernière, ce qui impose de faire des choix, ajoutant que les recyclages sont très onéreux et que la DEVE doit en conséquence définir ses priorités.

**M. BENDAIRA** confirme un abattement important l'an passé, mais 2024 sera une meilleure année. La DEVE regardera selon les priorités, ce qui nécessite une attention particulière.

**M. NAJDOVSKI** remercie les partenaires sociaux pour leur implication dans la défense des personnels, et la direction pour le travail effectué. Il indique que l'exécutif fait face à une échéance importante avec le vote du budget dans quelques semaines. Il entend les exigences de renforts et de création de postes budgétaires qui seront portées. Il fait part de son espoir d'avoir de bonnes nouvelles à partager. Il souhaite de bonnes fêtes de fin d'année à l'assemblée et donne rendez-vous pour la formation spécialisée prévue le 25 janvier 2024.

Il clôt la séance à 12h57.

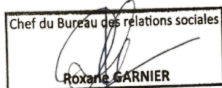
**Le président,  
Christophe NAJDOVSKI**



**Le secrétaire,  
M. Sébastien LAMBEAUX**



**La secrétaire adjointe,  
Roxane GARNIER**



## **REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES**

*Les questions/réponses sont présentées dans leur ordre d'arrivée.*

### **QUESTIONS DU SYNDICAT SUPAP FSU**

**1/** En raison des prévisions climatiques confirmées, il peut être demandé de procéder à la fermeture des espaces verts et des cimetières. Quels sont les critères de fermeture des sites ? Pour les cimetières, quelles sont les conditions pour imposer un report des inhumations ? Qu'en est-il de la sécurité des personnels lorsque les opérations d'inhumation sont maintenues ?

#### **Réponse du SCIM**

En cas de vents forts ou d'annonce d'orages d'une particulière intensité les espaces verts sont fermés sur la base des avertissements transmis par Météo France. La décision de fermeture générale est prise par la direction de la DEVE en concertation avec les élus. En cas de phénomènes localisés, le chef d'établissement ou le chef de division a toute compétence pour mettre en sécurité les espaces verts concernés.

Lorsqu'il est décidé la fermeture des cimetières au public, les opérations funéraires, inhumations, crémations ou dispersions, ne sont en général pas reportées, dès lors qu'elles sont soumises à des obligations de délai fixées par la réglementation.

Dans le cas où les conditions de sécurité des agents comme des personnes venues assister à une cérémonie ne sont pleinement satisfaisantes, il appartient au chef d'établissement, à savoir le conservateur du cimetière, de prendre toute mesure destinée à assurer la sécurité des personnes et, le cas échéant, de fixer un autre créneau pour l'opération considérée, en lien avec la famille et l'entreprise de pompes funèbres.

**2/** Le SRH pourrait-il annoncer, comme jadis, les départs à la retraite des agents, surtout après de nombreuses années passées au service des usagers ?

#### **Réponse du SRH**

En réponse à la demande, le SRH pourra communiquer aux membres du CST deux fois par an la liste des agents partis en retraite. Toutefois, cette information resterait d'un intérêt limité dans la mesure où les agents quittent de fait leurs fonctions plusieurs mois auparavant pour solder leurs congés.

**3/** Les AAS des cimetières se sentent déconsidérés, décrédibilisés, en particulier en période de Toussaint, par la présence de la mention ' Pourboires interdits' sur les barrières à l'entrée des sites. Pourquoi stigmatiser ce corps de métier par cette inscription offensante ?

## Réponse de SCIM

Cette mention, qui figure sur certaines barrières d'entrée des cimetières concerne tous les agents du service des cimetières, et pas spécifiquement les AAS. C'est la stricte application du règlement général des cimetières parisiens (article 7) : « la sollicitation ou la remise de pourboires ou gratifications de toute nature sont interdites ». La charte de déontologie des agents de la Ville et la charte de déontologie du travail en secteur funéraire rappellent l'obligation faite aux agents de n'accepter aucun don d'argent. Elle figure également dans le nouveau guide illustré de la déontologie qui sera distribué aux agents dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, le fait que cette mention soit apposée sur les barrières d'entrée est un outil d'information utile des usagers

La DEVE n'est d'ailleurs pas la seule direction concernée par de telles interdictions. Ainsi, une campagne de communication est assurée chaque année par la DPE pour interdire de telles pratiques parmi les éboueurs.

Pour toutes ces raisons, il n'est pas envisagé de faire enlever ces mentions des barrières d'entrée

**4/** Comment vont s'organiser les groupes de travail concernant les dotations des personnels et en particulier des AAS ?

## Réponse du BPRP

Plusieurs groupes de travail habillement ont couvert la totalité des métiers de la DEVE dotés par la DILT sur la période 2022-2023 pour faire évoluer chaque dotation. Malgré tout, au cours de la dernière commission habillement (29/09/23), il est apparu que des ajustements étaient encore nécessaires, notamment sur la dotation des AAS. Les OS devront cibler les ajustements ponctuels qu'ils jugent absolument nécessaires sans remettre en cause l'ensemble des axes déjà définis de façon paritaire et dont la mise à œuvre a déjà commencé à être engagée avec la DILT.

## QUESTIONS DU SYNDICAT CFTC

**1/** Point 3 Pouvons-nous avoir la cartographie des agents volontaires ?

## Réponse du BRS

À ce stade, il n'est pas possible de dresser une cartographie des agents volontaires dans la mesure où l'organisation précise des services pendant la période des jeux n'a pas encore été communiquée aux agents. Un appel à volontariat sera effectué en janvier-février prochain, lorsque les agents seront interrogés sur leurs demandes de congés estivaux, ce qui permettra alors de connaître le nombre d'agents susceptibles d'être mobilisés sur la période des jeux et de définir les éventuels compléments d'intervention nécessaires.

Un point d'information par service concerné sera alors fait aux représentants du personnel.

**2/** Mise en place d'astreintes d'exploitation et de décision :

Pourquoi les cadres administratifs (attachés) sont-ils exclus de ce processus sachant que normalement seuls les volontaires seront mobilisés ? Par ailleurs, pourquoi les agents

administratifs de catégorie B et C ne sont-ils pas consultés car eux aussi peuvent être intéressés pour faire des heures supplémentaires ?

### Réponses du SRH - BRS

Les agents mobilisés pour les Jeux Olympiques et Paralympiques en astreinte d'exploitation sont principalement les agents de terrain issus de la filière ouvrière pour assurer des interventions horticoles et d'entretien des espaces verts et structures des festivités. S'agissant de l'astreinte de décision, ce n'est pas tant le corps d'appartenance qui détermine la participation des cadres que les fonctions occupées. Si c'est donc la filière technique qui sera essentiellement mobilisée dans ce cadre, la filière administrative n'en est pour autant pas exclue par principe.

### 3/ Page 4 : Mise en place de petites équipes mobiles

- Ces équipes travailleront-elles uniquement du lundi au vendredi inclus ?
- Aucun agent de ces équipes ne travaillera le samedi et le dimanche ?
- Qui assurera cette mission le week-end de 18h30 à 23h30 ?
- Dans le cycle 15h-22h, les agents seront-ils en partie payés en heures de nuit ?
- Dans le cas où les agents travailleraient de 15h à 23h30, auront-ils 2h30 payées en heures de nuit ?

### Réponses du SRH - BRS

Le cycle de travail sur lequel nous sollicitons votre avis est issu du recueil des cycles : il prévoit une séquence de travail du lundi au vendredi de 15h à 22 heures. Il s'agit d'un nouveau cycle de travail pour les volontaires des équipes mobiles du SEJ qui pourront être également mobilisés les week-ends et le soir jusqu'à 23h30 en heures supplémentaires. Le taux de nuit s'applique pour les travaux supplémentaires effectués entre 22h et 7h. Le service planifiera les missions et interventions des agents pour assurer la continuité de service 7 jours sur 7, de 6h30 à 23h30 en fonction des besoins, en respectant les plafonds de 48 heures de travail par semaine.

### 4/ 02 Cadre RH de l'organisation des JOP :

Page 2 : Quelques repères

Les heures supplémentaires et astreintes réalisées seront-elles payées à la demande des agents ?

Seuls les agents de catégorie B et C peuvent percevoir des HS. Pouvons-nous, SVP, avoir un tableau pour savoir comment seront compensées les HS (soirées, dimanches, nuits...) des cadres A et pour les agents qui ne souhaitent pas être payés ?

### Réponses du SRH - BRS

Le service organisera la continuité de service, avec les équipes présentes sur le terrain, soit sur le cycle habituel, soit sur le cycle 15h-22h. Les HS réalisées à la demande du supérieur hiérarchique et dans l'intérêt du service seront payées ou compensées, en fonction du souhait des agents. Comme à l'accoutumée, les cadres A ne peuvent bénéficier du paiement de leurs heures

supplémentaires, qui ne peuvent donc qu'être récupérées en temps ; les heures supplémentaires ne peuvent être ni anticipées ni planifiées. Les interventions des cadres A (ne pourront être que ponctuelles, l'essentiel des tâches étant assurée par les agents de terrain.

**5/** Page 4 : Dans le respect de ces règles, certains éléments pourront être adaptés ?

Le report des CA 2024 jusqu'au 31 mars 2025. Pour tous ? Uniquement pour les agents impactés par les JOP ? dans la mesure où la monétisation de 10 jours de CET est possible pour tous, que fera la DEVE en la matière ?

### Réponses du SRH - BRS

Le report des CA 2024 jusqu'en mars 2025 concernera tous les agents de la Ville, qu'ils soient impactés ou non par les JOP. La monétisation des 10 jours supplémentaires est une mesure qui sera mise en œuvre par la DRH pour tous les agents de la Ville. La DEVE appliquera cette mesure, comme les autres directions, en mettant en place une seconde campagne de monétisation en octobre 2024.

### QUESTIONS DU SYNDICAT AUTONOME UNSA

**1/** L'UNSA constate que la dimension des panneaux syndicaux dans les locaux sociaux a été considérablement réduite et ce sans tenir compte de la place existante. L'UNSA souhaite connaître les dimensions réglementaires. Nous estimons que ces nouveaux panneaux sont de l'entrave à l'information syndicale.

### Réponses du SRH - BRS

Les panneaux syndicaux ont tous la même taille minimum d'une feuille A4 quel que soit le lieu où ils sont posés. La réglementation sur l'affichage syndical n'apporte aucune précision sur taille des panneaux. La taille des panneaux de la Ville de Paris a été calibrée pour permettre à toutes les organisations syndicales de pouvoir afficher des documents imprimés sur des feuilles A4 et de permettre d'apposer un panneau de taille identique pour tous les syndicats et dans tous les locaux de travail de la Ville de Paris.

**2/** Encore une fois, l'UNSA alerte l'administration car il subsiste des ateliers où les agents n'ont pas d'ordinateur à disposition, autre que celui de leur agent de maîtrise. Quand pourrez-vous doter tous les ateliers d'un ordinateur afin que les agents puissent effectuer leurs démarches administratives ?

### Réponses du SPL



L'accès aux outils numériques doit être renforcé dans les ateliers selon des modalités complémentaires :

- Le raccordement et l'équipement de certains locaux sociaux : comme indiqué en réponse à une question diverse posée dans le cadre du CST du 10/10/2023, un recensement fin de la présence ou non de bornes intranet dans les locaux sociaux a été lancé. Il s'agit d'identifier les ateliers non pourvus et parmi eux, ceux dans lesquels il y a matériellement la place d'y installer une borne et qui peuvent être raccordés à la fibre optique. Après ce recensement, un plan de déploiement pourra être présenté, en lien avec la DSIN. La DEVE a d'ores et déjà demandé à la DSIN la pose de bornes dans 6 locaux du 14<sup>ème</sup> arrondissement (Koufra, Bartet, Nardal, Chanoine Viollet, l'Abbé Lemire, Montsouris rue Gazan).
- L'équipement en boîtes mail Outlook et la formation au numérique : ainsi, depuis cet été, de nouvelles boites mails plus performantes ont été créées pour l'ensemble des agents de la Ville. Cette création s'accompagne d'un dispositif de médiateurs numériques rattachés à la DRH qui peuvent ponctuellement intervenir sur nos sites afin d'expliquer le fonctionnement de la boîte mail mais aussi de montrer les services numériques qu'offre la Ville, accessibles depuis les smartphones personnels. En effet, tous les services offerts par les bornes intranet sont également accessibles sur smartphone ou sur un ordinateur personnel.  
Enfin, le SRH a récemment sollicité auprès des services de la DRH la création d'un tutoriel afin de sensibiliser les agents, notamment les nouveaux arrivants, aux divers outils numériques qui leur sont accessibles et contribuer ainsi à leur meilleure appropriation au sein des ateliers.

**3/** Le compostage obligatoire au 1er janvier 2024 devrait obliger la DEVE à créer une zone de compostage au bois de Vincennes telle que celle de Boulogne, qui d'ailleurs est fermée depuis peu. Est-ce consécutif à un manque de personnel ? Où vont être évacués les déchets verts et à quel coût ?

### Réponses du SAB

La loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, dite loi anti-gaspillage, impose la généralisation du tri à la source au 1er janvier 2024 pour tous les producteurs de déchets en France.

La DEVE satisfait à ces obligations légales par anticipation depuis de nombreuses années, dans la mesure où les déchets verts produits par les activités horticoles et sylvicoles de ses différents services font l'objet de traitements spécifiques et de valorisations.

De façon générale, ces déchets verts sont principalement valorisés dans les espaces verts municipaux et les bois (soit laissés in situ, soit broyés et utilisés en mulching, soit compostés sur site) ou valorisés par le moyen de marchés spécifiques.

S'agissant des bois de Vincennes et de Boulogne, chacun d'eux dispose d'aires de compostage permettant de répondre à leurs besoins. À Vincennes, ces aires sont situées au Parc floral, au square Carnot, au Jardin d'agronomie tropicale, sur les sites de la Brasserie et de la Croix rouge. À Boulogne, les parcs de Bagatelle et du Pré Catelan disposent de leur point de compostage et de la plateforme de compostage créée en 2008. Cette plateforme n'est pas fermée et permet le traitement des déchets verts des ateliers du bois ainsi que de la pépinière de Longchamp.

**4/** Alors que la ville s'est dotée de moyens mécaniques de démolition de sépulture, les fossoyeurs sont envoyés faire des démolitions à la main un jour de pluie ! Pourquoi ? (le 30/10/2023 à Thiais).

### **Réponses du Service des cimetières**

Le 30 octobre dernier, l'encadrement de l'équipe de fossoyage de Thiais avait prévu de réaliser des travaux de démolition, dans le but de rendre les terrains libres de construction, permettant par la suite la vente d'une nouvelle concession. Il s'agissait de casser quatre semelles entourant les sépultures.

Au moment de l'intervention, l'après-midi, il ne pleuvait plus. Les encadrants ont estimé que l'utilisation d'engins n'était pas possible en raison de la pluie tombée précédemment, le terrain étant détrempé, et ont privilégié une intervention manuelle. Sur les 4 semelles programmées, une seule a pu être démolie car un fossoyeur s'est blessé, en utilisant une barre à mine pour soulever la semelle et c'est à ce moment qu'il a constaté une douleur dans le dos. Il peut s'agir d'un problème de posture, de manipulation de la barre à mine comme d'une fragilité dorsale.

De ce fait, l'opération a été interrompue et la conservatrice a sollicité le BPRP pour définir un mode opératoire adapté à ce type de situation.

**5/** Les formateurs Grimpeur Secouriste dans les Arbres du SAB ont vu leur plafond d'heures augmenter à quatre-vingts, mais ces derniers n'ont été que très peu sollicités en 2023 (2 à 28h et 1 à 14h). En sera-t-il de même en 2024 ?

### **Réponses du SAB**

Le plafond d'heures de formations dispensées par des agents est effectivement passé de 60h à 84h en juillet 2022, pour tous les agents de la Ville de Paris. Pour autant, le nombre d'heures de formation dispensées dépend des besoins exprimés par les services. Il ne peut y avoir d'engagement de la part des services sur le volume d'heures de formation qui seront assurées d'une année sur l'autre.

La formation Grimpeur Sauveteur dans l'Arbre (GSA) est une formation obligatoire et réglementaire pour les grimpeurs-élagueurs. Au SAB, cette formation est dispensée soit par des agents du service habilité, soit par un organisme de formation externe (le CFPPAH de St Germain en Laye), titulaire d'un marché de formation portant sur les formations GSA et la grimpe en SRT. Le recours à un prestataire externe, pour compléter l'offre des formateurs internes, est un choix opéré par la DEVE en 2021 suite à des départs en disponibilité parmi les agents formateurs à quelques mois d'intervalle. Cette solution permet au SAB de garantir l'organisation de ces formations sécuritaires obligatoires, dans les délais impartis.

En 2024, pour les formations SRT et GSA, la DEVE aura recours en priorité aux formateurs internes pour organiser ces formations. Le bureau de la formation et le SAB central proposeront avant les vacances de Noël une réunion aux formateurs internes pour évoquer le planning de formations 2024.

## QUESTIONS DU SYNDICAT UCP

### 1/ Organisation des JOP 2024 (point n°3) :

La DEVE va être une des directions fortement impliquée dans le cadre des JOP l'été prochain. Entre juin et septembre 2024, l'organisation et le fonctionnement des services devront être adaptés pour garantir un entretien optimal des sites olympiques dépendant de la DEVE mais également de l'espace public parisien dans sa globalité. Dans ce contexte particulier, l'amplitude horaire de travail des agents volontaires sera étendue via le recours accru aux heures supplémentaires mais également avec la création d'un nouveau cycle de travail 15h00-22h00, voire 23h30. Une synthèse sous forme de tableau est présentée en annexe du point n°3 du CST. Cependant de nombreuses questions demeurent à la lecture du document :

- Nombre d'agents par service et par corps concernés par les astreintes et les horaires élargis le matin et en soirée ?

### Réponse du SRH

Les corps concernés par les astreintes figurent dans l'arrêté relatif aux astreintes et permanences. Une mise à jour provisoire de cet arrêté, intégrant de nouveaux corps de métier devra être présenté à la DRH pour répondre aux sollicitations du poste de commandement des JOP (« *Paris operations center* »). Il s'agit notamment des adjoints techniques du STVA et des chefs d'exploitation du SEJ.

### ASTREINTES

Au SEJ, huit cadres d'astreintes seront mobilisables 7 jours sur 7 pendant la période des JOP. L'astreinte fontainerie sera également renforcée d'un binôme en dehors des plages d'intervention des ateliers d'arrosage en journée, tout comme l'astreinte bûcheron pour laquelle il est prévu de solliciter sur ces périodes 4 cadres d'astreinte supplémentaires, soit 2 binômes de plus.

Le SPL sollicitera 6 personnels de maîtrise pour ses interventions d'urgence, les réparations sur les structures événementielles et les mises en sécurité e ; enfin le STVA fera appel à un cadre d'astreinte pour coordonner les réponses aux besoins exprimés.

### CYCLES HORAIRES ELARGIS (15h-22h)

Les agents concernés par les horaires élargis sont les adjoints techniques du SEJ et du STVA. Le SEJ organisera la composition de 12 mini-fonctionnelles composée de 4 agents chacune en fonction du nombre d'agents volontaires pour travailler sur le cycle horaire de 15 heures à 22 heures. Au STVA, deux agents seront mobilisables sur le cycle des horaires élargis en soirée, pour l'activité fleuriste, trois si le planning évènementiel le nécessite.

- Quelle sera la date limite de calendrier prévisionnel des congés estivaux pour les agents ?

#### **Réponse du SRH**

Les agents seront sollicités pour exprimer leurs souhaits de congés début février. Leurs réponses seront attendues fin février au plus tard afin que des mesures alternatives aux heures supplémentaires puissent être mobilisées par anticipation en cas de besoin. L'organisation des congés d'été sera présentée au CST du 14 mars 2024.

- En cas de nombre insuffisant de volontaires, des congés validés pourront-ils être remis en cause par la direction pour nécessité de service ?

#### **Réponse du SRH**

La possibilité de générer des heures supplémentaires permettra aux agents qui le souhaitent d'augmenter leur salaire sur la période des JOP. Nous espérons que cela motivera un maximum de volontaires pour contribuer à cet événement inédit.

Sur cette base et sauf certains cas particuliers où la présence d'agents avec une compétence très précise sera requise, la DEVE a prévu d'organiser la continuité de service comme cela est déjà pratiqué régulièrement en période estivale. A défaut de volontaires en nombre suffisants sur certaines périodes, des redéploiements pourront ainsi être opérés entre certaines entités sur la base du volontariat ou le recours à des prestataires pourra être accru.

- De quelle manière seront gérés les déplacements domicile/travail des agents qui devront prendre leur poste dès 6h30 le matin ou termineront le soir tardivement entre 22h00 et 23h30 en fonction de leur éloignement géographique ?

#### **Réponse du SRH**

Les agents volontaires devront tenir compte de ces contraintes pour postuler. Le cycle d'après-midi prévoit une fin de service à 22 h, le prolongement de la durée de travail jusqu'à 23 h 30 ne se fera que sur la base du volontariat avec versement d'heures supplémentaires de nuit. Les volontaires sur ce cycle d'après-midi pourront privilégier des retours sur repos le week-end si cela est plus compatible avec leur organisation personnelle et leurs contraintes de déplacement.

- La future organisation sera-t-elle adaptée en cas de canicule ?

### Réponse du SRH

L'organisation des services sera adaptée en cas de fortes chaleurs mais avec la nécessité d'assurer la continuité des missions de la DEVE pour cet événement exceptionnel. Toutefois, afin de tenir compte de la nécessité d'intervention sur de larges amplitudes, le recours à des pauses régulières sera privilégié dans ce cadre. Un travail est en cours au BPRP pour permettre d'assurer les missions tout en assurant la protection de la santé des agents en lien avec les services et un point spécifique sera présenté en commission climat et en instance sur le sujet au 1<sup>er</sup> semestre 2024.

- Une prime exceptionnelle liée à l'organisation des JOP est-elle prévue ?

### Réponse du SRH

Il n'est pas prévu de prime spécifique dans le cadre de cet événement mais la Ville a mis en place d'autres mesures d'accompagnement telles que le report de la date d'échéance des congés 2024, la possibilité de monétiser jusqu'à 10 jours supplémentaires ou de mobiliser des heures supplémentaires déplafonnées pour renforcer les équipes sur le terrain et le pouvoir d'achat.

### 2/ Télétravail (point n°4) :

Plus de 400 agents à la DEVE télétravaillent en 2023. Une majorité a opté pour 2 jours par semaine d'après le document présenté, sans en connaître précisément les chiffres sur le graphique page 8 du document.

- Est-il possible de connaître la répartition des agents par service et par corps bénéficiant de 3 jours de TT par semaine ?
- Concernant les dérogations à la cartographie pour des raisons médicales, quel est le nombre de jours supplémentaires de TT accordés aux 7 agents en bénéficiant ?
- Sur ces 7 agents, combien dépassent le plafond réglementaire de 3 jours de TT/ semaine ?

### Réponse du SRH

Seul le bureau de l'exécution budgétaire a opté pour 3 jours de télétravail par semaine. Cela reste très minoritaire à la DEVE dont les services centraux pratiquent plutôt le télétravail plafonné à 2 jours par semaine.

L'application FMCR fait état de 12% d'agents qui ont pu télétravailler 3 jours hebdomadaires en 2023. Mais cette donnée est à prendre en compte avec une grande prudence car l'application ne permet pas d'extraire des données précises sur le sujet, encore moins par corps, mais uniquement de recenser le nombre de jours cochés par chaque agent. Or, les agents bénéficiant des jours flottants doivent systématiquement renseigner dans l'application les 5 jours de la semaine afin d'être couverts par la convention de télétravail, ce qui peut tronquer les quotités réelles de télétravail.

Les agents bénéficiant de télétravail dérogatoire ne sont pas recensés dans l'application. Ces dérogations ont en outre une durée de validité limitée à 6 mois et le nombre de dérogation s'avère de fait très variable d'un mois sur l'autre. Nous avons comptabilisé manuellement 7 agents qui, au cours de l'année, ont sollicité de leur hiérarchie une dérogation, principalement pour motif médical : leur dérogation a été portée à 3 jours et de manière exceptionnelle à 5 jours pour une agente, en raison d'une grossesse difficile.

### **3/ Indemnité Forfaitaire d'Itinérance (IFI) :**

Lors du CST de la DEVE du 22 juin 2023, il a été annoncé que 150 agents de notre direction remplissaient les conditions pour toucher cette indemnité. Cette question de l'IFI est à l'ordre du jour du CST central du 22 novembre, dans le cadre d'une nouvelle délibération du Conseil de Paris. La totalité des 150 agents recensés bénéficiera-t-elle de cette indemnité à partir de février 2024 ?

### **Réponse du SRH**

Compte tenu d'une erreur matérielle, ce sont finalement 151 agents qui peuvent avoir le bénéfice de cet émolument à la DEVE. Un arrêté collectif d'attribution sera pris en début d'année 2024 par la direction afin que ces agents puissent percevoir l'indemnité sur leur paie de février.



## **DECLARATIONS PRÉALABLES**

**UNSA**

Le 30 novembre 2023 sera une date importante à l'avenir car nous nous rappellerons de cette revalorisation inédite du salaire des bûcherons-élagueurs à la Ville de Paris.

Au cours des 3 dernières années, les bûcherons-élagueurs se sont mobilisé par 2 fois pour revendiquer des améliorations de notre attractivité métier pour endiguer la fuite de nos compétences vers le privé. L'UNSA n'a cessé d'alerter sur l'existence même de la spécialité des bûcherons-élagueurs à la DEVE. Face à la tension nationale dans ce métier et aux offres salariales croissantes des entreprises privées qui laissent peu de candidats à un recrutement par la Ville de Paris, cette dernière se devait d'agir pour l'attractivité de ce métier.

Après plusieurs mois d'échanges avec les différents décisionnaires, l'adjoint à la Maire de Paris en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public, la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Espaces Verts et de l'Environnement, nous avons donc abouti à un protocole d'accord en trois points entre l'administration et les représentants du personnel. L'UNSA regrette qu'il n'y ait toujours aucune évolution du niveau de sujétion pour un métier comme le nôtre. De catégorie 3, car mortel, et d'une espérance de vie en France de 62 ans, c'est une profonde injustice que nous continuerons de défendre tant que notre niveau de sujétion ne correspondra pas à notre niveau de pénibilité. L'UNSA déplore également de ne pouvoir accéder à la création d'un corps d'arboristes-élagueurs, qui permettrait une modification de nos grilles dans leur durée, une évolution vers une catégorie B et une meilleure reconnaissance du métier.

Il nous reste donc 3 points présentés dans cet accord : un aspect financier, un aspect formation et un nouveau cycle horaire présenté pour avis lors de cette séance. Au niveau financier, nous vous le disions en introduction, c'est une revalorisation inédite qui va se mettre en place de la manière suivante :

À compter du 1er janvier 2024 ; l'instauration d'une IFS technicité particulière pour les bûcherons-élagueurs en activité à la DEVE de 2700€ net par an et par agent, puis au 1er janvier 2025 un ajout de 300€ net par an. Les agents toucheront donc 225€ net par mois dès janvier 2024 et cette prime passera à 250€ net par mois en janvier 2025. Cette revalorisation importante n'aura d'après nous que peu d'influence à elle seule sur l'attractivité, puisqu'elle nous laissera en dessous des salaires pratiqués dans le privé, que ce soit en début ou en fin de carrière, et ce malgré les propositions de l'UNSA d'adapter cette prime en fonction de l'ancienneté, refusé par l'administration.

Face à ce constat, nous attendions beaucoup du volet formation pour créer de l'attractivité à ce métier composé de professionnels passionnés, attentif aux évolutions



technologiques et aux avancées en connaissances biologiques.

Si nous avons obtenu que la formation démontage soit basée sur les techniques avec rétentions (indispensable pour la sécurité des agents comme du public), on peut regretter que pour ce qui est de se conformer aux standards européens d'arboriculture préconisés par EAC (European Arboricultural Council), l'administration propose de faire du « sourcing » auprès d'établissements de formation basés dans la Drôme quand nous avons en interne des formateurs aptes et volontaires à nous former et dont la situation devient des plus précaires.

En effet, depuis que le quota d'heures annuel pour les formateurs « occasionnels » a augmenté, ces derniers ne forment quasiment plus, et dans le même temps la société prestataire elle, continue de former nos agents. Pourtant, notre direction nous avait assuré privilégier les formateurs internes puis, une fois les quotas atteints, de faire appel au marché public. Force est de constater que c'est l'inverse qui se produit.

En conséquence directe, les formateurs GSA (Grimpeur Sauveteur dans les Arbres) ne pratiquent pas assez et risquent de perdre leurs compétences, sans compter l'investissement (personnel et financier) pour les former à ce statut. Hors, cette discipline exige une pratique plus que régulière. En outre, l'ensemble de nos agents insiste pour obtenir des « piqûres de rappel » plus fréquentes qu'une fois tous les 2 ans.

La date butoir des recyclages de nos formateurs internes GSA arrive à échéance en septembre 2024, et étant sans nouvelle de la structure en charge de recycler leur statut, que ce soit de la part de la SFA, de la MSA, de l'UNEP, ou encore de leurs instructeurs GSA, l'avenir de cette formation est des plus incertains.

Si toutefois la formation GSA renaissait de ses cendres, il serait impossible de les recycler car le bureau de la formation de la Ville de Paris ne dispose pas de l'agrégation nécessaire (contrairement à un centre de formation comme l'École du Breuil par exemple) pour valider leur statut de formateur GSA. Les arboristes grimpeurs du SAB de la Ville de Paris sont soumis, tout comme les autres professionnels, au respect de la législation. De fait, la législation sur la prévention des risques professionnels impose la mise en œuvre de moyens efficaces pour la préservation des arboristes grimpeurs (cf. Art. R.233-13-37 du décret du 1er septembre 2004 et Art.3 de l'arrêté du 4 août 2005)

L'UNSA restera attentive à l'application de ce décret pour la sécurité de tous.

Il reste donc le volet « cycle de travail » que l'administration dit vouloir optimiser afin d'améliorer les conditions de travail des arboristes-élagueurs de la Ville de Paris, mais surtout – et en premier lieu – « afin de satisfaire les besoins du service ». Exercice difficile car pour « atteindre l'objectif particulièrement ambitieux de plantation de 170 000 arbres » et dans ce contexte de sous-effectif, les efforts demandés aux bûcherons-élagueurs ne sont pas anodins.

En effet, pendant la période estivale, de juin à septembre, la durée quotidienne de

travail est ramenée à 6h20 en continu, le reste de l'année soit pendant 9 mois les agents devront assurer des semaines de 40 heures pour générer le même nombre de J.RTT qu'auparavant. Ces horaires estivaux vont certes protéger les agents des pics de chaleur même hors périodes de canicule, mais le dérèglement climatique ne se cantonne pas à l'été. L'année que nous venons de passer nous annonce que dorénavant nous aurons des pics de chaleurs d'avril à octobre. Le sous-effectif allié aux congés estivaux des agents ne fait pas non plus de cette période un « creux d'activité » comme le justifie l'administration. En compensation de ces horaires estivaux pendant les 9 mois suivants la semaine de 40 heures laissera des traces sur les organismes et c'est pour cela que l'UNSA à insister pour qu'a minima la journée du vendredi, et pour suivre les recommandations de la MSA quant à la charge hebdomadaire de travail des agents sylvicoles, puisse être une journée de moindre pénibilité. L'UNSA restera vigilant sur l'organisation de cette journée car la longue liste de tâches de moindre pénibilité pouvant être dédiée au vendredi après-midi – pouvant aussi se faire n'importe quel autre jour de la semaine – ne devra pas se substituer aux tâches impérieuses en atelier d'entretien et d'hygiène des locaux, du matériel, des véhicules et de préparation de la semaine suivante.

Tout au long de nos échanges, l'UNSA aura proposé plusieurs cycles « gagnant-gagnant », démonstrations mathématiques à l'appui, et que plusieurs autres grandes villes françaises ont déjà mis en place. Visiblement, l'administration ne partageait pas notre analyse.

Nous sommes donc arrivés à ce compromis qui, par essence, ne satisfait jamais vraiment personne, et l'UNSA ne manquera pas de faire un retour sur le bénéfice attendu en matière d'attractivité, dès que nous le constaterons.

L'UNSA se félicite d'avoir obtenu une revalorisation sans précédent pour des personnels de catégorie C. Elle résulte de 6 mois d'échanges ininterrompus entre l'UNSA, la Direction des Espaces verts et de l'Environnement, l'Élu en charge du dialogue social et de la qualité du service public et la Direction des Ressources Humaines. De plus, nous nous sommes rendus à plusieurs reprises sur l'ensemble des ateliers et avons organisé deux assemblées générales où l'ensemble des bûcherons était présent.

Ce travail nous a permis d'obtenir un consensus et logiquement, l'UNSA paragraphe le protocole bûcherons.

En revanche, nous avons eu la désagréable surprise lors de la signature du « protocole bûcheron », de découvrir qu'un deuxième protocole en faveur des personnels de la maîtrise nous était présenté à la signature.

Nous dénonçons ce procédé et, en cohérence, l'UNSA ne participera pas à la validation d'un protocole sur lequel elle n'a jamais été consulté.

En tant que 1ère organisation syndicale à la Direction des Espaces verts et de l'Environnement, nous demandons le report du protocole de revalorisation de la

maitrise sylvicole au prochaine CST.

L'UNSA a pour principe de travailler pour l'ensemble des personnels de la ville de Paris et souhaite donc apporter son expertise comme elle a pu le faire sur le protocole de revalorisation des adjoints technique de la spécialité bûcheron-élagueur.

Dans le cas où l'administration accepterait notre demande de report du protocole de revalorisation de la maitrise sylvicole, l'UNSA s'engage à travailler sur celui-ci et logiquement il serait voté lors du prochain CST.

Dans ce cas-là, celui-ci prendrait effet au 1er janvier 2024 comme initialement prévu.

Cette demande n'a évidemment pas pour but de faire perdre de l'agent aux personnels de la maitrise mais bien de faire en sorte qu'il soit le plus bénéfique pour ces mêmes personnels.

Merci pour votre écoute.

\*\*\*