



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement

**FS-SSCT du COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 16 JANVIER 2025**

**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 :

- M. Christophe ROSA, directeur des espaces verts et de l'environnement,
- M. 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. Cherif BENZID
- Mme Isabelle BOGNER
- M. Philippe RAINE
- M. Romain MAURIOS (suppléant)
- Mme Brigitte BERTHELOT, (suppléante)
- Mme Rokhya DIAKITE (suppléante)
- M. Mohamed M'BAYE (suppléant)
- M. Mohamed MLADJAO (suppléant)

Pour la CGT :

- M. Thierry LASNE
- M. Evanord GUILLAUME
- Mme Sarah AINSEBA
- M. Georges RACINE, (suppléant)
- M. Julien CHAZETTE (suppléant)
- M. Gilles BOUSQUET (suppléant)
- Mme Edith RAUX (suppléante)
- M. Nicolas SOULES, (suppléant)

Pour l'UCP :

- M. Benoît DUMONT
- M. Sébastien LAMBEAUX
- M. Rachid KOUCHARI (suppléant)
- M. Frédéric AUTANT (suppléant)
- Mme Audrey GANDON (suppléante)

Pour la CFTC :

- M. Alain ARHUIS
- M. Mickaël THUEUX (suppléant)
- M. Jason PERRIN (suppléant)

Pour le SUPAP-FSU :

- M. Stéphane QUIGNON
- Mme Frédérique BELIN (suppléante)

Experts pour l'administration :

- M. David CAUCHON, chef du service d'exploitation des jardins (SEJ),
- M. Sylvain ÉCOLE, chef du service des cimetières (SCIM),
- M. David LACROIX, chef du service des techniques du végétal et de l'agriculture (STVA),
- Mme Bénédicte PERENNES, cheffe du service de l'arbre et des bois (SAB),
- M. Éric LEROY, chef du service du patrimoine et de la logistique (SPL),
- M. David LAVAL, chef du bureau de prévention des risques professionnels (BPRP),
- Mme Virginie BOUSSARD, adjointe au chef du BPRP,
- M. Thomas PEREZ-VITORIA, adjoint au chef de l'agence d'écologie urbaine (AEU),
- Mme Emilie COURTIEU, adjointe à la cheffe du SRH,
- Mme Fariel CHENIT, cheffe du bureau des relations sociales (BRS)

Membres de droit :

- M. Erwan BERTHOU, inspecteur santé et sécurité au travail (MISST)
- Mmes Catherine LAFITTE et Elisabeth LECAUDE (DRH)

Table des matières

Point n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2024 (pour avis).....	Erreur ! Signet non défini.
Point n°2 : Bilan-programme de la DEVE en matière de prévention des discriminations et de la souffrance au travail au titre de l'année 2024/25 (pour avis).....	Erreur ! Signet non défini.
Point n°3 : Plan ventilation (pour information).....	8
Point n°4 : Suivi du plan d'action suite à l'accident du square Fleury (pour information).....	10
Point n°5 : Rapports de la MISST (pour information).....	13
Point n°6 : Décès d'un agent dans son véhicule personnel au sein du cimetière du Père Lachaise : demande d'enquête par certaines organisations syndicales (pour avis)	14
Réponses aux questions diverses.....	15

La séance s'ouvre à 9h08.

Le Président constate que le quorum est atteint.

En l'absence de M. EL ABIDI, **Mme Sarah AINSEBA** est nommée secrétaire et **Mme Fariel CHENIT** est désignée secrétaire adjointe pour assurer le secrétariat de séance.

En préambule, M. ROSA, directeur des espaces verts et de l'environnement récemment nommé, se présente et souligne aspirer à un dialogue social serein et constructif.

Aucune déclaration préalable n'a été prononcée, toutefois, M. QUIGNON fait état de nombreuses remontées des agents au sujet du CIA et du sentiment d'incompréhension et de colère de certains d'entre eux pour lesquels le CIA a baissé.

M. NAJDOVSKI propose de passer au premier point à l'ordre du jour.

Point n°1 - Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2024

Ce point n'ayant fait l'objet d'aucune observation, le Président soumet le procès-verbal au vote.

Pour : unanimité

Ce point est adopté.

M. NAJDOVSKI propose de passer au point suivant.

Point n°2 - Bilan-programme de la DEVE en matière de prévention des discriminations et de la souffrance au travail au titre de l'année 2024/2025

Ce point est présenté pour avis par Mme MÜHL.

M. QUIGNON remercie Mme MÜHL pour sa présentation synthétique. Il va s'assurer que l'ensemble des fiches remontent bien au niveau SRH. Il souligne que la direction doit s'assurer que l'information sur ce dispositif redescend bien jusqu'au terrain et que la procédure de remontée est bien appliquée.

M. LASNE évoque les principaux points d'attention à la DEVE, notamment une féminisation qui se renforce et une référence dans le bilan-programme au plan égalité professionnelle hommes/femmes, ainsi que des métiers tel que celui des fossoyeurs qui restent très peu féminisés. Il indique que le fait qu'il n'y ait pas de locaux adaptés est un frein supplémentaire à l'embauche des femmes dans certains corps. Il déplore que la DEVE ne prenne pas exemple sur des directions telles que la DFPE et la DASCO constituées, a contrario, de corps majoritairement féminins, et qui parviennent à recruter des hommes en mettant à disposition des locaux sociaux adaptés.

Mme RAUX tient à souligner que les fiches ne sont pas disponibles partout et que de nombreux agents en atelier n'ont pas connaissance de ce dispositif. Elle demande si ces signalements peuvent être reclassés en accident de travail. Elle pose la question de la formation des encadrants en lien avec la féminisation des métiers. Elle souligne également un effort important à faire concernant l'accueil des agents en situation de handicap, et souhaiterait connaître le nombre de ces agents effectivement titularisés.

M. ARHUIS approuve cette démarche, mais se demande, compte tenu du nombre de signalements déjà remontés en peu de temps, si la création d'une cellule dédiée au SRH afin de les traiter ne serait pas nécessaire.

M. RAINE salue les efforts réalisés dans le traitement des fiches de souffrance au travail, et encourage à continuer en ce sens. Cette démarche a permis de libérer la parole. Toutefois, il faut veiller à ce que les agents qui s'expriment ne soient pas doublement pénalisés. En effet, ce sont encore trop souvent les « victimes » qui sont déplacées. S'agissant de la féminisation des métiers à la DEVE, il demande que des budgets supplémentaires soient alloués, afin d'adapter les locaux sociaux pour accueillir des femmes.

Mme MÜHL indique, au sujet de la création d'une cellule dédiée au traitement des signalements, que le traitement initial de ces situations revient au supérieur hiérarchique, avec l'accompagnement du SRH. Dans ce cadre, il revient à la ligne hiérarchique de procéder aux premières investigations avec, dans tous les cas, l'appui du SRH. Elle souligne que, s'agissant essentiellement de problématiques managériales, l'implication des encadrants est très importante.

Elle demande quels sont les sites dans lesquels les fiches ne sont pas mises à disposition. Ces dernières doivent être accessibles à proximité du registre hygiène et sécurité, et

peuvent également être fournies à la demande par le relais RH. Elle indique ne pas avoir connaissance d'une requalification d'une fiche de signalement en accident du travail.

Mme MÜHL souligne que la DEVE reste très investie dans le recrutement des personnels en situation de handicap, dont le taux est largement supérieur au taux réglementaire. Elle ajoute qu'un important travail d'accompagnement est mené par la référente handicap de la direction, qui permet d'aboutir à la titularisation d'un bon nombre d'agents.

Elle précise par ailleurs qu'il n'y a aucune volonté d'écarter les femmes du métier de fossoyeur, encore faut-il avoir un vivier de candidates. Elle rappelle également que la moitié des locaux sont féminisés. Des solutions de mutualisation de certains locaux sociaux peuvent aussi être étudiées.

Mme BOGNER indique que l'UNSA organise de nombreuses réunions d'information sur le terrain et que très souvent les fiches de signalement ne sont pas mises à disposition. De plus, certains agents n'osent pas remplir cette fiche de peur d'être déplacés.

M. QUIGNON insiste sur le fait qu'il y a des encadrants qui ne connaissent pas cette procédure ou qui ne s'en emparent pas. La direction doit veiller à ce que l'information parvienne à tous les niveaux, et soit bien appliquée. Par ailleurs, il souligne que certains agents ne savent pas toujours quel comportement adopter vis-à-vis d'un collègue en situation de handicap.

M. RAINE concède qu'au SEJ la plupart des locaux sont féminisés, ce qui n'est pas le cas dans d'autres corps. Selon lui la direction doit se donner les moyens car il reste encore beaucoup à faire. Il rejoint M. QUIGNON sur le fait que certains ne relayent pas l'information. C'est valable pour ces fiches mais également pour le registre hygiène et sécurité. Certains ateliers restent très enclavés.

M. LASNE souligne que d'autres directions n'attendent pas le recrutement du personnel pour créer des locaux adaptés. Afin de se conformer au mieux au plan d'égalité hommes/femmes, la direction devrait anticiper et prévoir la création de locaux sociaux féminisés dès la programmation des travaux, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Pour preuve, au cimetière du Père Lachaise, les plans des futurs locaux ne prévoient pas de locaux dédiés au personnel féminin.

S'agissant des fiches de signalement, il s'interroge sur le nombre de femmes qui ne se sont pas déclarées par peur de subir des reproches ou d'être mal perçues par leur hiérarchie.

Mme RAUX constate que le sous-effectif joue un rôle dans l'accueil des agents en situation de handicap. En effet, une équipe déjà en flux tendu ne pourra accorder le temps nécessaire à la formation et à l'accompagnement de ces personnels. Elle rappelle que pour la CGT, l'attractivité passe par l'augmentation des salaires.

Elle souligne que pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, l'affichage ne suffit pas. Il n'est pas de l'intérêt des agents de maîtrise de faire remonter toutes les situations. Il faudrait que l'information soit transmise le plus directement possible au sein des ateliers.

M. ARHUIS se demande si une adresse générique ne pourrait pas être créée au SRH pour recueillir tous les signalements. Et ce, afin de lever toute réserve au niveau des agents et éviter de potentielles entraves de la part de la hiérarchie.

M. DUMONT demande de quelle manière les signalements qui pourraient être effectués en externe à la DEVE (SAM, dépôt de plainte, ...) sont remontés au SRH. Il constate que 18% des signalements sont liés à la souffrance du manager ou à des accusations de défaillance managériale. De ce fait, il s'interroge sur la formation des encadrants et notamment des encadrants nouvellement nommés ou arrivés à la Ville. Il sait qu'à la DEVE des séminaires à leur attention sont régulièrement organisés, mais les problématiques de management des équipes y sont-elles suffisamment abordées ? Il souligne que les primes peuvent également générer de la souffrance au travail lorsqu'elles n'ont pas été abordées et explicitées par la hiérarchie.

M. ROSA souhaite réitérer ses propos tenus en préambule. En effet, il attend de cette instance un dialogue utile, efficace et serein. La DEVE est une direction engagée qui a la volonté de porter l'information à tous les niveaux. Il rappelle qu'il s'agit d'une procédure récente, qui nécessitera un travail de longue haleine. Il souligne que la pédagogie est l'art de la répétition et que la direction n'aura de cesse de faire passer les messages à l'ensemble des encadrants. A titre personnel, il a déjà visité plusieurs sites déconcentrés, et délocalise le CODIR régulièrement afin d'engager un dialogue et d'être, au plus près, à l'écoute des problématiques des services.

Il précise que la question des locaux est un sujet général à la Ville, piloté par le Secrétariat Général, en lien avec la DILT et la DCPA. Se pose en premier lieu la question du financement des travaux, pas seulement dans le cadre de la féminisation des métiers mais également dans celui de la remise aux normes des équipements. Il souhaite que la DEVE progresse sur ces questions, en ayant un dialogue riche et nourri avec la DILT et la DCPA, afin d'améliorer les conditions de travail des agents. Pour répondre à M. LASNE, il indique que le cimetière du Père Lachaise est au stade de la programmation, et qu'il est donc encore temps de faire évoluer la demande.

M. BENDAIRA rappelle que la DEVE est une direction précurseur dans la mise en place d'une procédure de signalements de souffrance au travail. Procédure qui est d'ailleurs plus complète que celle de la Ville. Il indique que la communication sur les violences sexistes et sexuelles qui interviendra en mars sera également l'occasion de faire un rappel sur cette procédure encore récente, et de diffuser à nouveau les fiches de signalements. Pour répondre à M. DUMONT, il précise que le SRH est en copie de l'ensemble des signalements internes et que les signalements adressés à la DRH (SAM) font l'objet d'une remontée au SRH. Il remercie l'ensemble des représentants du personnel pour leur rôle d'alerte et leur retour d'expérience précieux.

Mme MÜHL complète en indiquant que l'offre de formation à destination des encadrants s'est vraiment étoffée ces dernières années, notamment pour les primo encadrants. Il faut plutôt progresser sur l'acculturation afin que les managers s'emparent de ces sujets de prévention des discriminations.

M. LEROY indique qu'à chaque fois que des travaux doivent être engagés, le SPL se pose la question de la féminisation avec les services. Il ajoute toutefois que l'arbitrage est parfois difficile car soumis aux contraintes budgétaires. Il confirme la prise en compte des remarques concernant le cimetière du Père Lachaise. Il souligne qu'au global, plus de la moitié des locaux sont effectivement féminisés, et qu'à l'échelle d'un atelier il est possible d'atteindre les 75%. Lorsque des solutions internes ne peuvent être trouvées, les locaux sont mutualisés avec d'autres corps.

M. QUIGNON précise qu'il y a peut-être eu confusion entre la procédure liée aux violences sexistes et sexuelles et celle relative aux fiches de signalements de souffrance au travail, dont la communication a été concomitante. Il souhaite également faire état de la charge de travail importante à laquelle sont soumis les encadrants, qui ne leur permet pas toujours de se former. Il souligne que le règlement des cimetières n'a pas été mis à jour depuis 2005. Celui-ci prévoyait la fermeture du cimetière au public trois matinées par trimestre pour permettre aux agents de recevoir les informations, mais ce n'est pas appliqué faute de temps.

S'agissant des travaux, M. QUIGNON s'interroge sur le projet de réhabilitation de la conservation du cimetière du Père Lachaise, en meilleur état que les locaux sociaux. Il souhaiterait que la décision, prise par l'élue de tutelle précédente, Mme KOMITES, d'installer des fontaines à eau dans l'ensemble des cimetières, soit enfin suivie d'effets, si possible avant les beaux jours.

M. DUMONT concède que l'offre de formation à destination des encadrants est riche. Toutefois, il souligne qu'il y a la théorie et la pratique. Il évoque notamment la question de l'accueil des agents en situation de handicap, qui nécessite un accompagnement particulier de la part du manager, notamment dans un contexte de sous-effectif. Afin d'éviter d'infliger ou de subir des souffrances au travail, il est nécessaire que les encadrants suivent les formations dédiées afin d'appréhender au mieux l'encadrement spécifique de ces personnels. Il demande si les formations pour les nouveaux encadrants sont obligatoires.

M. RAINE ne doute pas que les nouveaux encadrants aient la possibilité de se former et soient formés. Cependant, il déplore l'ancrage de certaines pratiques que les nouveaux encadrants finissent également par appliquer. S'agissant des locaux, il indique que pour forcer le recrutement de femmes dans certains corps, il serait possible d'installer des Algeco qui tiendraient lieu de vestiaires féminins.

M. ROSA indique qu'il va pouvoir prendre la mesure du sujet en visitant le cimetière du Père Lachaise à la fin du mois, et ainsi apprécier les réponses qui pourront être apportées. S'agissant de la formation des encadrants, il ajoute qu'il faut leur laisser le temps d'assimiler toutes les informations. Une attention particulière leur est portée afin de leur permettre de monter en compétence, notamment dans le cadre de l'accueil d'agents en situation de handicap.

Mme MÜHL confirme que les dispositifs de formation sont obligatoires pour les nouveaux arrivants en sortie de concours. Elle va vérifier pour ce qui est des nominations au choix.

Elle ajoute qu'il existe également différentes démarches tel que l'accompagnement par ARERAM pour les personnels en situation de handicap, ou bien encore le coaching pour les encadrants de catégorie B mis en place à la demande, en complément de ce qui est proposé par la DRH à destination des cadres A.

M. PERRIN signale qu'au quotidien ce sont les agents de terrain qui accompagnent leurs collègues porteurs de handicap. Il pense qu'il serait profitable qu'ils puissent également bénéficier des formations dédiées.

M. DUMONT estime également que les collègues des agents RQTH au même niveau hiérarchique devraient pouvoir bénéficier de formations comme les encadrants afin de les aider à adopter les bonnes réactions dans certaines situations.

Mme MÜHL répond qu'il existe des formations dédiées dont peuvent bénéficier tous les agents. Elle souligne également que l'accompagnement proposé par le prestataire ARERAM est un accompagnement individuel destiné à faciliter l'intégration de l'agent à un collectif de travail. Ce dernier associe le manager ainsi que les collègues à la démarche.

M. NAJDOVSKI procède au vote

Pour : UNSA, UCP, SUPAP-FSU, CFTC

Abstention : CGT

Point n°3 - Plan ventilation

Ce point est présenté pour information par M. LEROY.

M. RAINE confirme qu'il s'agit d'un point récurrent depuis la crise sanitaire. Il se réjouit que la moitié des sites aient été audités, cependant il constate que 85 sites restent en attente de travaux. Il souhaiterait savoir combien de sites sont traités par an afin d'évaluer le délai avant expertise de l'ensemble des sites.

M. LEROY indique que la DCPA n'a pas fourni d'estimation précise. Par ailleurs, il mentionne que la mise en œuvre du processus a été un peu fastidieuse la première année, mais que le rythme s'est progressivement accéléré. Il signale qu'aujourd'hui 40 sites en moyenne sont traités par an. Il estime qu'il faut compter encore 2/3 ans en termes d'audit, et environ 5 ans en termes de travaux. Il souligne que les sites en sous-sol ou comptant beaucoup d'agents ont été priorisés.

M. LASNE demande si l'atelier de fossoyage du cimetière de Pantin est en attente de planification, ou si les travaux sont programmés.

M. LEROY précise que lorsque la colonne « En attente planification travaux » est cochée, cela signifie que le site a été audité mais que les travaux n'ont pas encore été programmés.

Et si « oui » est indiqué dans la colonne « Travaux programmés », cela signifie qu'une date de travaux a été fixée.

M. DUMONT souhaiterait avoir le retour du SPL suite à la réception des travaux de ventilation qui ont d'ores et déjà été achevés. D'autant que lors de la rénovation de certains locaux sociaux, il a pu être constaté des problèmes de finition.

Mme RAUX signale que dans plusieurs ateliers les agents éteignent la ventilation car elle fait beaucoup de bruit.

M. LEROY indique que la cellule plan ventilation n'a pas connaissance de problèmes de qualité des travaux effectués. Concernant la question du bruit, il signale que le sujet a été évoqué en juillet dernier avec la directrice de la DCPA. Le service de l'énergie en charge du plan ventilation s'était engagé à faire des études de bruit, mais le process n'a pas encore été systématisé. Le SPL a également la possibilité de mandater la DTEC pour effectuer des mesures de bruit afin de vérifier que la norme de 45 db pour les bureaux est respectée. En cas de dépassement de la norme, des mesures compensatoires peuvent être mises en place, telles que des réglages ou l'installation de caissons silencieux.

M. DUMONT demande s'il existe un marché assurant le suivi et la maintenance des travaux de ventilation, et prévoyant le nettoyage des gaines.

M. LEROY répond qu'il existe des marchés d'entretien gérés par la DCPA. Il signale que le marché d'entretien des gaines est en cours de renouvellement, et précise que le nettoyage de la bouche et des gaines est à la charge des occupants.

M. THUEUX signale qu'au cimetière de Montmartre des travaux sont prévus au 1^{er} trimestre 2025 suite aux malfaçons relatives à la ventilation. Les moteurs n'ont jamais fonctionné, et le dimensionnement du matériel n'est pas adapté. De plus se pose la problématique des Bâtiments de France.

M. LEROY concède que ce site fait partie des chantiers problématiques. Le sujet concerne non seulement la ventilation mais également les ouvrants. Il confirme que la DCPA s'est engagée à traiter ce chantier particulier au 1^{er} trimestre 2025.

M. BENDAIRA souligne que le SPL reste tributaire du travail de la DCPA. Il indique qu'elle s'est engagée dans une démarche de questionnaire de satisfaction auprès des directions, questionnaire que la DEVE a complété. Il ajoute qu'avec l'arrivée de M. ROSA, les bilatérales avec la directrice de la DCPA vont se poursuivre afin de faire avancer ce sujet structurel.

M. THUEUX comprend mais souhaiterait qu'au minimum la ventilation fonctionne. Pour lui, la réparation ou le remplacement d'un moteur n'est pas insurmontable.

M. BENZID s'étonne que la DCPA ne soit jamais présente en instance pour évoquer ces questions.

M. ARHUIS rappelle que les représentants du personnel avaient demandé précédemment que la DCPA soit représentée en instance afin d'apporter des explications.

M. LABROUCHE précise que la DCPA avait participé à la 1^{ère} réunion relative au plan ventilation, et qu'elle pourrait de nouveau être associée aux échanges sur des sujets précis mais plutôt en format commission. Il relève que ce plan est très positif et même s'il reste encore du travail, les sites signalés ont été remis aux normes de façon prioritaire. Il concède que la question du bruit doit être traitée mais cette dernière a bien été remontée. Il souligne enfin qu'il s'agit d'un projet ambitieux à l'échelle de la Ville qui malgré tout est en bonne voie.

M. NAJDOVSKI se dit très favorable à la présence de la DCPA lors d'une prochaine séance afin qu'elle puisse rendre compte de son activité et qu'une discussion soit ouverte.

M. QUIGNON signale que la DCPA n'est pas la seule direction dont la DEVE dépend. Il cite également la DILT pour les dotations vestimentaires. Il considère que la Ville de Paris manque d'exigence envers ses prestataires, et que la qualité des services rendus en pâtit. Il déplore également le regroupement de l'ensemble des travaux, y compris de simples travaux de peinture, à la DCPA, ce qui alourdit la procédure et rallonge les délais. Il regrette que les directions aient de moins en moins de moyens.

M. LASNE indique qu'auparavant la DEVE disposait de 105 agents de différents corps de métier qui assuraient en interne les travaux de plomberie, menuiserie, peinture, etc. Ces agents ont été réaffectés à l'époque à la DCPA pour regrouper la fonction travaux dans cette direction. Depuis, la situation s'est malheureusement dégradée en raison de l'insuffisance d'effectifs pour honorer les demandes de travaux de l'ensemble des directions, ce qui traduit une perte d'efficacité et de réactivité.

M. LEROY rappelle que la fonction bâtiment a été mise en place en 2014, et qu'à cette époque la situation des locaux sociaux n'était déjà pas idyllique à la DEVE. Il souligne que l'Inspection Générale a effectué un audit de la fonction bâtiment il y a 2/3 ans, qui a donné lieu à des préconisations et à certaines mesures correctives. Cela rentre dans le cadre des échanges entre la DEVE et la DCPA.

Point n°4 - Suivi du plan d'action suite à l'accident du square Fleury

Ce point est présenté pour information par M. CAUCHON.

Mme RAUX rappelle qu'une autre mesure concernant le sens d'ouverture des portillons avait été préconisée, afin qu'ils soient tirés et non poussés, afin de freiner la course des enfants.

M. CAUCHON confirme qu'il s'agit de la première mesure de sécurité mise en œuvre. Elle a, de plus, été généralisée à l'ensemble des 544 aires de jeux gérées par le SEJ.

M. ARHUIS demande ce qu'il advient de l'agent impliqué dans l'accident. Est-il resté à la Ville ?

M. CAUCHON répond que la cheffe de division du 20^{ème} prend régulièrement des nouvelles de cet agent. Il est évidemment marqué par le drame et reste par ailleurs dans l'attente au niveau judiciaire. M. CAUCHON complète en indiquant que l'agent est toujours à la Ville, qu'il avait envisagé pendant un temps une reconversion, et qu'il poursuit actuellement ses réflexions concernant la suite de sa carrière.

M. THUEUX souligne que les agents doivent impérativement descendre des véhicules afin de montrer l'exemple aux prestataires extérieurs, et éviter qu'un accident de ce type ne se reproduise.

M. CAUCHON confirme qu'il ne s'agit effectivement pas d'une recommandation mais bien d'une obligation, et que tout agent qui enfreindrait cette règle doit être signalé.

M. THUEUX insiste sur le fait que pour s'assurer qu'un véhicule roule au pas, il est nécessaire qu'un agent se place devant pour ouvrir la voie. Par ailleurs, il a constaté que le sens d'ouverture des portillons n'avait pas été modifié dans l'ensemble des sites. De plus, les cales sont parfois utilisées pour bloquer les portillons qui restent ainsi grand ouverts. Il signale enfin que certains sites sont accolés à des pistes cyclables, et que compte tenu de la vitesse à laquelle roulent certains cyclistes, cela pose un réel problème de sécurité.

M. CAUCHON indique qu'il va faire expertiser la question des cales. Par ailleurs, il souligne que l'auditeur externe évalue 3 sujets : les jeux eux-mêmes, le fonctionnement général de l'aire de jeux et l'environnement. Sur le dernier point, en cas de risque de passage de véhicules à proximité, des préconisations de signalétique voir de déroutage ou d'installation d'une clôture impénétrable sont mises en œuvre.

M. DUMONT revient sur la situation administrative de l'agent. Il souhaiterait savoir ce qu'il en est. De même au niveau de sa situation judiciaire. Est-ce que sa responsabilité pénale est mise en cause ? A la lecture du document transmis, il a constaté que 15% des aires de jeux gérées par le SEJ nécessitent des interventions plus ou moins urgentes. Il demande par ailleurs ce que le SAB a prévu pour ses aires de jeux.

M. RAINE souhaiterait savoir si l'apprenti qui accompagnait l'agent au moment de l'accident a pu intégrer la Ville. Il s'interroge sur les nouvelles autorisations de conduite annexées au dossier de la présente réunion, qui se fondent sur la charte relative à la consommation d'alcool, pourtant rejetée à l'unanimité lors d'une précédente instance. Par ailleurs, il demande si les agents qui utilisent le dispositif d'autopartage sont soumis à une autorisation de conduite.

M. LASNE demande qui va contrôler les sociétés extérieures intervenant dans les aires de jeux du SEJ. Il a pu constater que la signalisation n'était pas toujours respectée. Il souligne que certains grillages sont plus bas que les portillons et peuvent ainsi être enjambés

facilement par les enfants. Selon lui, il faudrait au minimum que ces grillages soient réhaussés au niveau des portillons.

M. CAUCHON répond que la responsabilité pénale de l'agent a été engagée et que l'accident fera l'objet d'un jugement. Il souligne que la DAJ a la charge de l'affaire et qu'il n'a pas connaissance des détails de l'enquête.

Mme BOUSSARD confirme que les autorisations de conduite intègrent les véhicules légers de l'autopartage.

S'agissant de l'intervention des entreprises extérieures, **M. CAUCHON** rappelle que le cahier des charges inhérent au marché public inclut des préconisations sur les véhicules, qui s'appliquent également aux sous-traitants. Selon le type d'intervention, des barrières sont installés, et il peut arriver que des aires de jeux soient fermées provisoirement afin d'éviter tout risque lié à la sécurité des usagers.

Mme MÜHL indique de pas avoir d'éléments complémentaires concernant l'apprenti qui accompagnait l'agent, mais elle va se renseigner. Pour répondre à M. RAINE, elle confirme avoir pris note que le nouveau règlement relatif aux substances psychotropes et de l'alcool au travail n'a pas été approuvé par les représentants du personnel, et que dans ce cadre c'est la charte et le règlement antérieurs qui continuent de s'appliquer. Un rappel des règles en vigueur va être effectué par le biais d'une note de service à l'ensemble des services d'ici la fin du mois de janvier.

M. RAINE souligne que le précédent règlement ne mentionnait pas les substances psychotropes.

Mme MÜHL répond qu'il existe un cadre réglementaire qui s'applique.

M. DUMONT signale que tous les agents qui utilisent l'autopartage, notamment au 103, ne sont pas informés qu'ils doivent remplir une autorisation de conduite.

Mme MÜHL indique qu'un rappel va être fait.

M. DUMONT revient sur la question des aires de jeux du SAB. Il demande quel suivi ou plan d'action a été envisagé en lien avec le SEJ s'agissant d'aires de jeux très fréquentées.

M. CAUCHON précise que les diagnostics ont été réalisés, mais qu'il ne dispose pas d'informations quant à la mise en œuvre. Il souligne que s'il reste des actions à mener également au SEJ, les priorités ont été traitées. Il signale que la mission technique échange régulièrement avec le SAB sur ces questions de sécurité.

M. NAJDOVSKI remercie le travail collectif réalisé à la suite de ce dramatique accident visant à éviter que cela ne se reproduise, et veillera à ce que ce plan d'action soit mené à son terme. Il propose de passer au point suivant.

Point n°5 - Rapports de la MISST

Ce point est présenté pour information par M. BERTHOU, accompagné de M. LACROIX pour l'atelier fleuristes, M. ECOLE pour la conservation Montmartre et M. LEROY pour l'atelier Boulogne.

M. THUEUX demande si les fuites évoquées à la conservation étaient dans les anciens locaux.

M. BERTHOU répond que deux problèmes distincts ont été constatés : une accumulation d'eau au bas de l'escalier d'accès aux douches et aux locaux sociaux des agents d'accueil et de surveillance, ainsi qu'un problème de fuite au niveau de la passerelle Caulaincourt jouxtant les nouveaux locaux des cantonniers.

M. THUEUX signale que malgré les travaux de réparation effectués il y a 6 mois sur le pont, il lui semble que la fuite n'a pas été totalement colmatée. Il indique que l'accumulation d'eau devant la porte d'entrée des locaux des cantonniers a donné lieu à un nettoyage. Enfin, il s'étonne que la fenêtre du local de stockage des produits chimiques ne soit pas régulièrement ouverte.

M. ECOLE complète sur la question de l'accumulation d'eau en indiquant que des travaux sont programmés en février 2025.

Mme BOGNER souligne que le rapport de la MISST sur l'atelier fleuristes à Longchamp fait état d'un effectif habituel de 30 agents et 2 apprentis, or la visite est intervenue au moment où des contractuels recrutés pour la période des JOP étaient présents. L'effectif actuel est de 23 agents et 2 apprentis.

Elle déplore qu'un seul store intérieur sur six ait été installé pour lutter contre la chaleur. Par ailleurs, elle trouve anormal que les agents de l'atelier se soient chargés de son installation, et non les agents de la DCPA.

Enfin elle ne comprend pas pourquoi les fleuristes affectés à l'Hôtel de Ville ne portent pas leur dotation vestimentaire de jardinier.

M. LACROIX confirme qu'au moment de la visite de l'atelier fleuristes en mai, les effectifs mentionnés incluaient le renfort de 4 agents au titre du plan de charge accru lié aux JOP. Il confirme également que s'agissant des stores extérieurs le service avait reçu un devis exorbitant, raison pour laquelle il a été décidé d'installer des stores intérieurs. Il rappelle que le store installé était un prototype destiné à tester l'efficacité du produit avant toute commande de stores supplémentaires. Ces derniers ont été livrés en début de semaine sur le site de Rungis, et vont être rapatriés à Longchamp. Ils seront installés en régie, en accord avec le personnel d'encadrement sur site pour gagner en réactivité.

Il souligne qu'une réflexion est engagée avec le BPRP concernant la dotation des jardiniers intervenant à l'Hôtel de Ville, afin que la spécificité de leurs missions soit prise en compte sans toutefois négliger l'aspect sécurité au travail.

Mme BOUSSARD signale qu'il s'agit d'une préconisation formulée par Mme CATALA (MISST) qui faisait un parallèle avec les agents de la DCPA intervenant également à l'Hôtel

de Ville, et qui ont bénéficié d'une dotation spécifique du fait de la question de la représentation.

Mme BOGNER s'interroge sur ce que l'on entend par « représentation ». Elle souligne que l'apprenti en poste à l'Hôtel de Ville porte sa dotation, et que cela ne pose aucun problème.

M. ROSA rappelle qu'il s'agit d'une préconisation de la MISST suite au constat de Mme CATALA que certains jardiniers ne portaient pas leur dotation vestimentaire au sein de l'Hôtel de Ville. Dans ce cadre, comme l'a indiqué M. LACROIX, une réflexion va être menée avec le BPRP afin d'étudier les orientations possibles, tout en n'excluant pas l'option de conserver la dotation actuelle s'il s'avère qu'elle convient parfaitement.

M. RAINE tient à souligner que Mme CATALA n'avait pas constaté que la dotation n'était pas adaptée aux fleuristes, mais seulement que certains d'entre eux ne la portaient pas.

M. BERTHOU précise que Mme CATALA a effectivement constaté que certains agents de la DEVE ne portaient pas leurs EPI. Afin de pallier ce problème, une réflexion globale pourrait être engagée, en comparaison avec les personnels de la DCPA ayant bénéficié d'une dotation spécifique du fait de leur cadre de travail particulier. Il rappelle que la MISST formule des préconisations mais n'impose rien.

Mme BOGNER éprouve des difficultés à saisir la notion de représentation. Pour elle, cela implique que la tenue des jardiniers ne serait pas appropriée à l'environnement des bureaux de l'hôtel de ville.

M. NAJDOVSKI répond qu'il rencontre quotidiennement des fleuristes à l'Hôtel de Ville. Il a effectivement constaté que certains portaient leur dotation, et d'autres non, mais pour autant cela ne pose aucune difficulté. Il est surpris de ce débat et précise qu'à aucun moment il n'a été demandé aux agents de ne pas porter leur dotation vestimentaire. Selon lui il s'agit d'une décision prise par les agents eux-mêmes de porter ou non leurs EPI, et qu'il serait certainement utile de se rapprocher des principaux intéressés pour en discuter avec eux.

M. ARHUIS souligne qu'à Longchamp certains agents ne portent pas non plus leur tenue. Selon lui, il s'agit ici d'un faux débat.

M. NAJDOVSKI propose de passer au point suivant.

Point n°6 - Décès d'un agent dans son véhicule personnel au sein du cimetière du Père Lachaise : demande d'enquête par certaines organisations syndicales

Ce point est présenté pour avis par Mme MÜHL.

M. RAINE indique que l'UNSA est favorable à une enquête en toute transparence sur les conditions qui ont amené l'agent à devoir dormir dans son véhicule, afin d'éviter que cela ne se reproduise.

Mme MÜHL explique que dans un premier temps les représentants du personnel vont devoir se prononcer sur cette demande d'enquête, et que dans un second temps ils devront désigner 1 ou 2 enquêteurs. L'administration en fera de même.

M. QUIGNON précise que l'enquête de police a été classée sans suite compte tenu des causes naturelles du décès. Il souligne que la demande d'enquête effectuée par les représentants du personnel porte sur les événements qui ont conduit à ce décès et à une éventuelle responsabilité des collègues qui avaient connaissance de la situation de l'agent.

Pour : unanimité

Ce point est adopté.

La séance est suspendue à 12h25 afin de permettre aux représentants du personnel de désigner 2 enquêteurs.

La séance reprend à 12h29.

M. QUIGNON informe l'assemblée qu'après concertation de l'ensemble des organisations syndicales M. KOUCHARI (UCP) et M. BENZID (UNSA) ont été nommés enquêteurs.

M. NAJDOVSKI propose de passer aux questions diverses et aux compléments d'information souhaités suite aux réponses déjà apportées par l'administration.

Réponses aux questions diverses

Questions du syndicat UNSA

Question 1

M. M'BAYE revient sur l'état de vétusté de certains véhicules de Pantin, qui présentent toujours des défauts majeurs suite aux contre-visites, et continuent malgré tout de circuler.

Question 2

Mme BOGNER indique que s'agissant des tailles pour les gilets polaires, outre la taille XS, il manque également des 3XL.

M. LAVAL le note et fera remonter l'information au niveau du prestataire. Il est également preneur des sites concernés.

M. QUIGNON espère aller vers une pérennisation de la polaire pour les personnels de surveillance. Selon lui il faudrait une vigilance accrue sur la qualité des dotations en général, et veiller à ce que le logo soit présent sur l'ensemble des vêtements.

Question 5

Concernant les bacs à sable, **Mme BOGNER** signale qu'aux termes du décret, chaque site doit disposer d'un registre mentionnant les dates et résultats des contrôles effectués. Elle demande si le registre est en division et s'il est consultable.

M. CAUCHON indique que les données sont centralisées au niveau de la mission technique. S'agissant du registre il va vérifier.

Questions du syndicat SUPAP-FSU

Question 1

M. QUIGNON demande sous quel délai le SPL va traiter la question des chéneaux, étant précisé que les gouttières débordent régulièrement, et qu'à terme cela peut endommager les bâtiments. Il a l'impression que les vitrages sont rarement nettoyés, ceci ayant un impact sur le confort des agents et nuisant à l'image de la Ville. Cette mission étant à la charge de la DILT, il serait souhaitable qu'elle puisse être sollicitée, ainsi que pour le nettoyage intérieur des locaux sociaux.

M. LEROY répond que le SPL est dépendant d'un marché transverse à la Ville de curage des chéneaux. Celui-ci devrait être renouvelé en mars/avril.

La séance s'achève à 12h44.

Le président,
Christophe NAJDOVSKI



La secrétaire,
Sarah AINSEBA



La secrétaire adjointe,
Fariel CHENIT



Réponses aux Questions Diverses préalables à la FS-SSCT de la DEVE du 16 janvier 2025

Les questions sont présentées dans leur ordre d'arrivée.

QUESTIONS DU SYNDICAT UNSA

- 1- *Les véhicules présents sur le site de Pantin ont passé des contrôles techniques, certains véhicules présentent des problèmes mécaniques préoccupants, tels qu'une portière latérale délogée de son axe et des soucis de direction, augmentant les risques pour la sécurité des agents lors de l'utilisation.*

L'UNSA souhaite qu'un bilan trimestriel de suivi des véhicules ou engins de toute la DEVE, ayant une VGP avec des défauts à corriger, soient présenté aux organisations syndicales et aux agents de la DEVE, pour que ces derniers puis être sûr de les utiliser en toute sécurité.

Les contrôles techniques des véhicules TAM et les VGP des matériels ne sont pas centralisés. Chaque service assure son suivi propre. La faisabilité d'une remontée périodique va être examinée par le SPL avec l'ensemble des services concernés.

Ajoutons que les VGP faites sur les engins DEVE donnent lieu à des immobilisations si les défauts constatés présentent des problèmes de sécurité pour les agents, le temps que les défauts soient corrigés. Tous les défauts inscrits dans les VGP sont corrigés par le SPL.

Concernant les véhicules TAM : il est question de contrôles techniques et non de VGP. Si des défaillances critiques et majeures sont détectées lors d'un contrôle technique sur un véhicule, elles doivent être corrigées sous deux mois et une contre-visite doit être réalisée, sinon, le véhicule ne peut plus rouler.

Concernant les véhicules TAM : à la suite ou en dehors de ces contrôles périodiques, le signalement des défaillances, le suivi des demandes de réparation aux TAM sont du ressort de l'encadrant direct. Si l'encadrant direct des agents du service des cimetières concernés par la conduite de véhicules ne leur interdit pas de le conduire, c'est que les conditions de leur bonne utilisation sont réunies. Dans le cas contraire, les TAM fournissent un véhicule relais, en cas d'immobilisation.

Il est également rappelé aux agents qu'ils signent une charte de bonne utilisation lors de leur autorisation de conduite.

Concernant les engins DEVE immobilisés : c'est le SPL qui dispose d'un parc d'engins relais si une solution de prêt entre ateliers, conservations, divisions n'est pas trouvée.

- 2- Suite à la commande exceptionnelle de gilet zippé polaire noir pour le personnel, celle-ci n'a pas encore été complètement livrée aux agents. Pourquoi ?

L'UNSA demandait à la dernière commission climat l'intégration du gilet polaire vert dans toutes les dotations de la DEVE pour les agents sur le terrain. Le BPRP nous avait annoncé que cette demande serait effectuée.

Le polaire vert sera-t-il attribué pour toutes les dotations en 2025 ?

Nous demandons, en tant que représentants du personnel, à être présents au groupe de travail sur les dotations des différents métiers de la DEVE.

Le BPRP a bien effectué cette demande d'une commande exceptionnelle de 2380 polaires auprès de la DILT pour doter tous les personnels de terrain de la DEVE. Malgré plusieurs relances auprès du prestataire, le BPRP a observé un retard des livraisons de polaires qui ont été finalement fournies fin 2024 et sur janvier 2025. Seule la taille XS reste encore en attente pour 3 exemplaires et devrait être mise à disposition dans les prochains jours.

On notera que des échanges sont possibles pour reprendre des tailles inadaptées avec le fournisseur. Les services peuvent faire remonter les besoins au BPRP.

Au-delà de cette commande exceptionnelle, la demande d'intégration d'une polaire dans la dotation des agents (jardiniers et ATEE) a été exprimée dans le cadre des groupes de travail en 2023 mais elle n'a pas été validée par la DILT. La DEVE reprendra les échanges avec la DILT sur ce point en 2025, en lien avec la commission habillement. Un point sur la méthodologie de travail sera effectivement proposé aux représentants du personnel lors de la prochaine commission habillement issue de la FS-SSCT qui aura lieu le 11 février 2025.

- 3- Pour faire suite à la réponse à la dernière instance FS-SSCT du 17 octobre 2024 au sujet des bouchons moulés, vous nous avez énuméré les métiers pouvant en disposer ainsi que la méthodologie pour formuler une demande.

N'ayant pu demander des précisions lors de l'instance par manque de temps, nous réitérons donc notre question :

Pouvez-vous nous dire le délai moyen pour fournir une paire de bouchons moulés suite à une première demande ou lors d'une perte ou d'une détérioration ?

La dotation de bouchons d'oreilles moulés concerne actuellement certains agents du SAB ainsi que du SPL. L'acquisition de ces équipements est réalisée directement par les services sur leurs crédits EPI, le BPRP étant en appui seulement sur la définition et le choix du modèle adapté aux activités. Les dotations sont réalisées à partir d'un recensement des agents par le service puis une priorisation des demandes (premières demandes, pertes ou détériorations des bouchons et renouvellement). On notera que la périodicité de renouvellement des bouchons moulés est préconisée à 5 ans par le

fabricant (modification du conduit auditif possible au cours de la vie).

Le délai d'approvisionnement peut être de plusieurs semaines (voire plusieurs mois, délai moyen actuellement constaté d'environ 4 mois, y compris pour les renouvellements qui nécessitent également une prise d'empreinte) car il nécessite, après passage de la commande via le marché EPI de la Ville de Paris, un contact avec l'audioprothésiste sous-traitant du groupe RG, la prise d'un rendez-vous pour organiser la réalisation des empreintes des oreilles des agents concernés au sein même des ateliers, puis la fabrication des modèles sur mesures et enfin la livraison et la dotation des agents. Le choix de bouchons d'oreilles moulés est laissé à l'appréciation des agents au regard de leur perception d'un confort d'utilisation en remplacement d'un casque à réduction de bruit adapté (sauf situations particulières) tout aussi efficace, et dont les services disposent.

4- Une formation sur les DMR est dispensée aux ATEE, pourquoi ?

N'est-ce pas un dispositif réservé aux parisiens ?

Les ATEE ne peuvent-ils pas remonter les problèmes à leurs AM une fois sur le terrain ?

Les agents doivent-ils remonter les DMR avec leur téléphone personnel et leur forfait personnel ?

L'application DMR est un dispositif de signalement des problèmes de sécurité, de propreté ou autre nécessitant une intervention des services municipaux, ouvert aux usagers comme aux personnels de la Ville.

Les personnels de la Ville qui constatent un problème doivent bien évidemment en référer à leur hiérarchie mais ils peuvent choisir également d'effectuer le signalement directement via l'application DMR. La formation dispensée est destinée à faciliter ce signalement en présentant l'application, ses fonctionnalités et ses modalités d'utilisation. Les agents qui s'inscrivent à cette formation sont volontaires, elle ne revêt aucun caractère obligatoire.

Dans le bois de Vincennes, plus de 4000 signalements ont été faits sur DMR en 2 ans. Trois quarts des signalements sont réalisés par des agents de la Division du bois de Vincennes du SAB.

En effet, une cinquantaine d'agents de la division du Bois de Vincennes utilisent cet outil afin de remonter les anomalies détectées sur le terrain car c'est un moyen très simple (le signalement est envoyé en 3 clics accompagné d'une photo) et efficace (les responsables de la division sont tous informés en temps réel et peuvent réagir instantanément en se coordonnant si besoin et peuvent enfin également alerter immédiatement les autres services municipaux en cas de nécessité) pour régler les problèmes que détectent les agents.

La moitié des agents contributeurs de la division fait les signalements à partir de leur

téléphone professionnel (25 agents environ) et l'autre moitié à partir de téléphone personnel (27 agents environ). Cette cinquantaine d'agents volontaires est répartie dans tous les métiers de la division du bois de Vincennes : les ATEE et les AAS sont les plus importants utilisateurs, les jardiniers sont de plus en plus demandeurs pour utiliser l'outil. Cette utilisation leur permet d'être bien plus réactifs dans la démarche de surveillance du bois, de résolutions des problèmes constatés : les anomalies sont mieux et plus vite remontées qu'auparavant et elles sont traitées en un temps satisfaisant (presque la moitié des signalements DMR sont réglés en 24h).

Les formations sont faites en interne généralement par les encadrants des ateliers (une quinzaine de minutes suffit). Une cinquantaine d'agents de la DEVE ont demandé une formation à l'outil DMR pour 2025. Certains agents se sont également formés tout seul via les tutoriels en ligne.

Les agents qui utilisent leurs téléphones personnels pour réaliser des DMR sont volontaires pour le faire puisqu'il n'y a aucune obligation à ce qu'ils utilisent leurs téléphones personnels pour les besoins du service.

Dans le bois de Boulogne, DMR est utilisé pour signaler aux autres directions les anomalies relevées sur le terrain, majoritairement pour les sujets DVD.

Les principaux utilisateurs sont les encadrants et le responsable de l'entretien général.

5- *Pourriez-vous nous donner la liste des bacs à sable qui ont été contrôlés avec des analyses de sable en 2024 et la liste de ceux qu'il reste à contrôler en 2025. (Suite de la question du FSSSCT du 10 octobre 2024) ?*

Comme évoqué lors d'une instance précédente, les bacs à sable sont majoritairement contrôlés annuellement.

8 des 11 divisions ont effectué ces contrôles annuels en 2024. Vous trouverez ci-après la liste des bacs de ces divisions qui ont été contrôlés de janvier à octobre 2024 et une seconde liste (le reliquat) dont le contrôle avait été commandé pour le dernier trimestre. Certains bacs à sable peuvent ne pas apparaître dans cette liste car ils ont fait l'objet d'un renouvellement de leur sable, et ce contrôle n'a donc plus lieu d'être. Pour les 3 autres divisions (Centre 7, 6-14, 17), les contrôles seront effectués en 2025.

Liste des bacs contrôlés de janvier à octobre 2024 :

Division 5-13	Jardin Brassai Parc de Choisy (2 aires) Square Clara Zetkin Jardin des 2 moulins Parc Kellermann Square René Le Gall (2 aires)
---------------	---

	Square Gustave Mesureur Square Héloïse et Abélard Square des Chamaillards (copeaux bois)
Division centre	Square du Temple
Division 11-12	Square Maurice Gardette Square de la Folie-Titon Square Colbert Square de la Roquette (2 aires) Square Francis Lemarque Square Jules Verne Square Jean Morin Square Eugène Thomas Square Saint-Eloi Square Van Vollenhoven Square Charles Péguy
Division 15	Square Necker Square Clos Feuquière Square Alleray-Labrouste-Saint Amand Square Oiseau Lunaire Parc Georges Brassens (2 aires) Square Brancion Square Saint Lambert Square Y. Chauviré Square F. Bauer Square Violet Jardin Alleray Procession (copeaux bois) Parc André Citroën Extension (copeaux bois) Jardin Hôpital Vaugirard (copeaux bois)
Division 20	Square Edouard Vaillant Square Emmanuel Fleury Square Séverine (2 aires) Jardin de la rue des Couronnes Square Sarah Bernhardt (2 aires) Square Antoine Blondin Jardin de l'Hospice Debrousse Jardin Paule Minck
Division Bois de Boulogne	Jardin Pré Catelan Photo hippique Parc de Bagatelle (2 aires, copeaux de bois) Pelouses d'Auteuil (copeaux de bois)

Listes des bacs dont le contrôle était planifié au dernier trimestre 2024 :

Division 16	Square Claude Debussy Square Robert Schumann Square Ranelagh Square Tolstoï Jardin des Orphelins Apprentis d'Auteuil Square Desroches Noblecourt (anc. Rodin) Square Sainte-Périne
Division 18	Square Suzanne Buisson Square de la Madonne Square Maurice Kriegel-Valrimont Jardin Louise Weber dite La Goulue Square Carpeaux Square Léon Serpollet Square Marcel Bleustein-Blanchet
Division 19	Buttes Chaumont (2 aires) Square de la Butte du Chapeau Rouge Square de la Marseillaise Jardin Hérold Square Luc Hoffmann (2 aires sable et 1 aire copeaux de bois)

Les analyses de tous les bacs à sables des aires de jeux au bois de Vincennes seront quant à elles réalisées au printemps 2025, comme convenu avec les services de la Direction de la Santé Publique.

Les analyses des bacs à sable et copeaux ont été faites en juin 2024 au bois de Boulogne.

QUESTIONS DU SYNDICAT SUPAP-FSU

- 1- Où en est le SCIM concernant l'entretien des chéneaux de l'ensemble des bâtiments, du ménage des locaux sociaux et de l'entretien des vitrages (en particulier au CPL) ?

L'entretien des chéneaux est actuellement réalisé par le SPL sur sollicitation des services, le dernier marché s'étant achevé à l'été 2024. L'interruption de ce marché durant près d'un an s'explique par une procédure infructueuse et la nécessité de relancer un appel d'offres. Le SPL et le SCIM ont convenu de planifier une campagne pluriannuelle de nettoyage des chéneaux à partir du printemps après la notification du prochain marché d'entretien des chéneaux prévue en mars 2025 afin de traiter l'ensemble des sites de manière progressive.

S'agissant de l'entretien des vitrages qui est assuré spécifiquement par la DILT, il est assuré de manière progressive selon une programmation tenant compte des crédits

disponibles.

Enfin, s'agissant du ménage dans les locaux sociaux du service des cimetières, les conditions de mise en œuvre et de prise en charge sont en cours d'examen avec la DILT au regard aussi des autres locaux de la DEVE suite au rapport de l'IG sur les locaux sociaux, ce qui nécessite d'enclencher en amont une étude préalable par la DILT pour soumettre la démarche à l'arbitrage du Secrétariat Général.

- 2.- *Peut-on avoir un retour statistique chiffré (nombre de fiches reçues, nombre de fiches traitées, délais de traitement, nombre de situations solutionnées...) sur les fiches de signalement de souffrance au travail ?*

Un bilan des signalements de situations de souffrance au travail est intégré au bilan-programme de prévention des discriminations et des situations de souffrance au travail présenté à la présente instance. Il porte sur les 6 premiers mois de mise en place de la nouvelle procédure de signalement approuvée lors de l'instance du 25 janvier 2024 et mise en place en mars. Au terme de 9 mois, 54 signalements sont recensés et 51 sont considérés comme traités. Les délais de prise en charge sont très variables selon les cas (en raison du volumes et des contraintes liées aux auditions comme les congés ...) et s'établissent en moyenne autour de 25 jours. Toutefois les 2/3 des signalements traités l'ont été dans les 15 jours. 3 enquêtes ont été diligentées dans ce cadre, dont l'une est encore en cours. Un bilan complet de ces signalements sera intégré à la mise à jour annuelle du bilan-programme chaque fin d'année.