COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
MUTUALISANT LES DIRECTIONS
DES FINANCES ET DES ACHATS, DES RESSOURCES HUMAINES, DU SYSTÈME D'INFORMATION ET DU NUMÉRIQUE DE LA VILLE DE PARIS

Procès-verbal de la séance du 23 juin 2026
Sous la présidence de Mme Johanne KOUASSI,
Adjointe au Maire en charge des finances, du pilotage des SEM et SPL et du numérique

Étaient présents

Au titre des représentants de l'administration

Titulaires :

Monsieur Eric Laurier
Directeur des ressources humaines

Monsieur TINLOT
Directeur des finances et des achats

Monsieur ORS
Directeur des systèmes d'information et du numérique

Suppléants :

Mme DELLONG
Sous-directrice des offres de service et des ressources des finances et des achats

M. HENNEKINNE
Sous-directeur des ressources – Direction des systèmes d'information et du numérique

Mme LE GONIDEC DE KERHALIC
Directrice adjointe des ressources humaines

Experts :

Mme RABIN, cheffe du service des ressources humaines (DSIN)
Mme BELLET, cheffe du service des fonctions supports et d'appui (DRH)
Mme BAERENZUNG, cheffe du service des ressources humaines (DFA)
Mme COURTIN, adjointe à la cheffe du BRH (DFA)

Mme MOMPEZAT, coordinatrice générale du contrôle interne (DFA)

M. HINGRAY, chargé de mission (DRH)

M. DELOFFRE, chef du bureau des relations sociales (DRH)
Mme LARBRE, Cheffe du Service des Laboratoires de la Santé Environnementale (DSP)

Mme HARROUSSI, Cheffe de service de l'aménagement (DILT)

Mme DANESE, chargée d'études (DILT)

M. COUBET, chef de la section d'architecture des bâtiments administratifs (DCPA)

Au titre des représentants du personnel

Titulaires ou suppléants avec voix délibérative :	**Suppléants :**	**Experts :**
		M. AVELANGE (CFDT)
M. BAROT (UCP)	**M. LEGRIS** (UCP)	
M. MATHOT (UCP)		
M. LUBAC (UNSA)		
Mme ASHRAFI (UNSA)		
Mme ABDESMED(CGT)	**M. MEUNIER** (CGT)	
Mme AURIEMMA (CFTC)	**M. REMADI** (CFTC)	
M. MUYARD (SUPAP-FSU)		
M. FREMONT (CFDT)		

Mme KOUASSI, adjointe au Maire en charge des finances et du pilotage des SEM et SPL, ouvre la séance du CST commun à la DFA, à la DRH et à la DSIN de la Ville de Paris à 10 h 08 et constate que le quorum est réuni. Elle désigne Mme BELLET de la DRH en qualité de secrétaire de séance et, après consultation, M. LEGRIS en qualité de secrétaire adjoint de séance. Elle propose de débuter avec les déclarations liminaires.

Mme AURIEMMA (CFTC) revient sur la prime de technicité de l'appui aux opérations de la PTAO, qui exerce des fonctions techniques spécifiques et nécessaires en maîtrise d'outils et de procédures complexes. La CFTC fait suite aux échanges relatifs à la reconnaissance des missions exercées par les agents du SFACT et à leur demande au regard de la prime de technicité en PTAO. Il a été évoqué que les agents seraient sur des machines, ce qui laisserait entendre une absence de technicité particulière. La CFTC précise que ces appréciations ne reflètent pas la réalité des missions exercées. En effet, l'utilisation d'un logiciel métier actualisé s'inscrit dans un cadre professionnel exigeant, nécessitant une maîtrise des règles de la comptabilité publique, une connaissance des procédures des marchés publics, une capacité d'analyse et de contrôle des pièces justificatives, ainsi qu'une responsabilité directe dans le traitement des dossiers et le paiement des factures. Cette mission ne relève pas d'une simple exécution, mais bien d'une technicité avérée, engageant la responsabilité des agents et participant directement à la structuration des opérations financières de la collectivité. Par ailleurs, s'il est exact que l'attribution de la prime PTAO est conditionnée à l'existence d'une délibération, cela relève du choix de la collectivité. Cette situation ne saurait remettre en cause la technicité des fonctions exercées par les agents

concernés. Au regard de ces éléments, la CFTC sollicite l'engagement d'une réflexion afin de reconnaître pleinement cette technicité, notamment à travers la mise en place ou l'évolution du dispositif indemnitaire existant.

Point n° 1 : Direction des finances et des achats : modification de l'arrêté de structure (vote)

Mme MOMPEZAT précise que le point présenté est une régularisation de l'arrêté de structure et non une modification de l'organisation, puisque le poste de coordinateur **du** contrôle interne comptable et financier existe depuis 2018. Elle occupe ce poste depuis janvier 2025. La coordination du contrôle interne comptable et financier réside en la régulation du réseau de contrôleurs internes dans les directions opérationnelles. Ce poste n'a pas été intégré dans l'arrêté de structure en 2018 en raison d'un oubli auquel il est proposé de remédier sans que cela ne change aucunement l'organisation de la direction des finances et des achats ni l'organisation du réseau des contrôleurs internes.

Mme AURIEMMA (CFTC) demande si cette nouvelle entité doit être ajoutée ou non.

Mme MOMPEZAT rappelle que **Frédérique BAERENZUNG**, cheffe du service des ressources humaines de la DFA, a spécifié dans une réunion précédente que ce n'était pas utile.

Mme BELLET ajoute que ce n'est pas utile parce que le DUERP comprend déjà les emplois de direction, dont le poste de **Mme MOMPEZAT**. Les tâches de contrôle sont effectuées par les services et ceux-ci figurent au DUERP. Par exemple, le contrôle assuré par le SRH des fiches de paie de certains émoluments est référencé comme tâche.

Mme BELLET, cheffe du service des fonctions supports et d'appui, propose de passer au vote :

VOTES	UCP 2 voix	UNSA 2 voix	CGT 1 voix	CFTC 1 voix	SUPAP-FSU 1 voix	CFDT 1 voix
Pour	2	2	1	1	1	1
Contre						
Abstention						
NPPV						

L'avis est favorable à la majorité.

- **Point n° 2 : Présentation du plan de formation (vote)**

Mme KOUASSI a une pensée pour M. FAIVRE, responsable de la formation de la DFA, décédé récemment.

Mme BELLET s'est engagée en pré-CST à apporter toutes les précisions souhaitées par les élus sous deux mois. Elle abordera uniquement les demandes faites par les agents lors de leur entretien d'évaluation dans FMCR l'année précédente, au fil de l'eau ou depuis janvier. La DRH recense 1 747 demandes de formation faites par 637 agents (soit une légère hausse par rapport à l'année précédente). La répartition hommes-femmes de ces demandes est représentative de celle de la DRH, mais le pourcentage par catégorie révèle plus de demandes des catégories A et B que de la catégorie C. Cela nécessitera sans doute de revoir les informations transmises aux agents, notamment lors de l'entretien d'évaluation. Les crédits délégués l'ont été à la même hauteur que l'année précédente. La formation sur la gestion de l'agressivité sur le lieu de travail demandée depuis trois ans est poursuivie, mais avec une différenciation entre les actions de formation pour les B et les C et celles pour les A, puisque le prestataire avait indiqué que certains agents de catégorie B et C lui avaient expliqué qu'il était parfois difficile de parler de difficultés sur le lieu de travail, car la formation a lieu in situ lorsque l'encadrement était présent. Il a donc été décidé cette année de différencier la population. Sont indiqués les services concernés en 2026 par la venue du formateur en gestion de l'agressivité sur le lieu de travail. Comme les années précédentes, l'essentiel des crédits délégués est consacré pour l'axe développement des compétences, notamment au personnel médical, à la fois du service de médecine préventive et du PAMA.

Mme BAERENZUNG présente le plan de formation de la DFA avec 858 demandes de formation dans FMCR. En moyenne, cela représente 1,5 demande de formation par agent. La répartition des demandes formulées par des femmes et par des hommes est quasiment identique à la répartition femmes-hommes des effectifs. 52 % des demandes sont des demandes de la catégorie A, qui ne représentent que 42 % de l'effectif. Cela s'explique pour partie par le turnover de 20 % concernant principalement la catégorie A. Les catégories B comptent pour 23 % des formations. Ce qui correspond *stricto sensu* à la répartition des effectifs de la DFA. Elle note moins de formations sur les catégories C, qui sont des populations bougeant moins. Environ la moitié des agents BOE a fait une demande de formation.

Ces demandes de formations n'intègrent pas les formations au fil de l'eau proposées par la DRH et les formations internes à la DFA faites sur les crédits de vacation et qui sont nombreuses. Par exemple, 52 agents ont déjà bénéficié de formations au fil de l'eau. En formations internes, sont mises en avant les formations initiales (achat, parcours initial, SICAP, Maximilien en régie, management sous forme d'ateliers au laboratoire d'innovation managériale ou des échanges, des ateliers d'analyse de pratiques managériales

3 formations sont obligatoires à la DFA :

- La sensibilisation des manageurs aux risques psycho-sociaux ;
- La sensibilisation aux risques incendie Plus de la moitié des agents ont été formés à ce jour. Ce qui est important dans un contexte de télétravail parce qu'une partie des guides- files et des serre-files est en télétravail et n'est pas forcément présente tous les jours sur site- la formation laïcité, principes et valeurs de la République. Un suivi est opéré régulièrement pour que l'ensemble de la direction soit formé.

- Les orientations stratégiques de la direction sont de sécuriser les compétences et l'intégration des agents (lié au turnover) et l'expertise technique et réglementaire Ces formations très poussées ne figurant pas au catalogue, et sont sur crédits délégués avec un budget annuel de 46 000€. La troisième orientation stratégique est d'accompagner les transformations organisationnelles et managériales avec les formations liées aux RPS suite à la refonte du DUERP et les formations qui se dérouleront essentiellement à compter de l'année suivante liées à l'adoption du futur SI finance.

En l'absence d'autres remarques, **Mme KOUASSI** propose d'aborder le même point pour la DSIN.

Mme COURTIN présentera le sens de ce plan, les principaux arbitrages et les points d'attention. Le plan repose sur un recensement important des besoins, soit 693 demandes des agents de la DSIN. Après analyse de celles-ci, 596 demandes sont inscrites dans le plan, 154 relèvent du catalogue de la DRH et 442 sont financées sur les crédits délégués de la direction. Toutes les demandes sont examinées selon trois niveaux de priorité (indispensable, utile, non prioritaire). Cette méthode permet d'objectiver les choix faits dans un contexte où les moyens disponibles ne permettent pas de couvrir l'ensemble des besoins exprimés.

Les enjeux pour la DSIN sont liés aux orientations stratégiques. Le premier enjeu réside dans le maintien des compétences techniques. L'axe principal de ce plan concerne le développement des compétences des agents, avec 319 demandes pour un montant d'environ 411 000 euros. Ce niveau est cohérent avec les missions de la DSIN : les métiers de l'informatique évoluent vite, les outils changent, les expertises techniques augmentent. Les besoins portent notamment sur les systèmes d'exploitation, les serveurs, le développement, les bases de données, la data. L'enjeu très concret pour les agents est de maintenir l'expertise interne, sécuriser les projets et garantir la qualité du service rendu aux directions et aux usagers.

Le second enjeu est la sécurité et la prévention des risques. La sécurité est un point majeur du plan avec la cybersécurité (50 demandes de formation recensées pour 54 000 euros). Il s'agit d'un enjeu de continuité d'activité et de protection des données. Le plan intègre également les formations liées à la santé, à la sécurité au travail (habilitations, SST, prévention des risques psychosociaux, premiers secours et premiers secours en santé mentale). La formation ne concerne donc pas uniquement les compétences techniques, mais contribue également à la prévention, à la qualité de vie au travail et à l'accompagnement des agents.

Le troisième enjeu est d'accompagner les transformations numériques. Le plan 2026 met l'accent sur l'innovation, dont l'intelligence artificielle. L'objectif n'est pas de suivre une tendance, mais plutôt d'accompagner des usages qui existent déjà, de les sécuriser et de permettre aux agents de s'en saisir de manière utile dans leurs missions. Les formations autour de Copilot et du prompt engineering s'inscrivent dans cette logique, et en intégrant les formations en intra, cet axe permettrait de toucher jusqu'à 385 agents. C'est un volume important et un signal fort. La DSIN accompagnera le changement.

Elle souligne la place du management et des parcours professionnels. Le plan prévoit des actions pour accompagner les encadrants et soutenir les agents dans leur évolution

professionnelle, notamment avec l'anglais professionnel et les préparations aux concours. Autre élément à mettre en avant : les formations internes avec notamment le parcours de formation dédié au SAIP avec plusieurs modules qui s'appuient notamment sur l'expertise des agents et qui permettent de transmettre les savoirs, d'adapter le contenu aux réalités opérationnelles et de maîtriser les coûts. Il a été décidé de mettre en avant dans ce plan de formation la nouvelle mission dédiée à l'adoption des usages des outils numériques, qui a été lancée le 5 juin 2026. Un premier webinaire a été organisé le 18 juin 2026 autour des outils, notamment Copilot, et un autre webinaire est prévu autour d'Outlook PWA.

Pour 2026, les demandes de crédits s'élevaient à 574 174,23 euros. La dotation est de 282 238 euros. Ce niveau de dotation permet d'engager une partie significative du plan. Les formations de priorité 1 seront traitées et une rallonge budgétaire a été demandée pour dérouler d'autres formations si la situation le permet.

Trois idées pour conclure. La première est que le plan est priorisé, tient compte des contraintes budgétaires et concentre les moyens sur les besoins qualifiés de prioritaires. Il est stratégique, puisqu'il vise à maintenir les compétences techniques, à renforcer la cybersécurité et à accompagner l'intelligence artificielle et les usages numériques. Il reste profondément RH, puisqu'il accompagne les agents, les encadrants, les parcours professionnels et les conditions de travail. C'est dans cet esprit que le plan de formation de la DSIN est présenté à l'avis des élus.

M. LUBAC (UNSA) relève 1 747 demandes de formation par 637 agents et veut savoir combien de formations ont été refusées.

Mme BELLET précise que seul le plan de formation a été présenté et non le bilan, qui sera disponible en fin d'année dans le RSU.

M. MEUNIER (CGT) juge que le plan de formation de la DSIN est cohérent, puisqu'il traite des nouvelles technologies (le cloud, l'IA, la data et la sécurité), ce qui implique une montée en compétences des agents de la DSIN et montre des efforts sur la sécurité, la santé au travail et les préparations de concours. Néanmoins, le budget lui paraît insuffisant (574 000 euros demandés contre 282 000 euros accordés). Une rallonge budgétaire serait à prévoir pour éviter d'opérer des arbitrages forts.

M. MUYARD (SUPAP-FSU) soulève que l'avis des élus est sollicité sur un plan de formation déjà réalisé. Il ne connaît pas les textes en la matière, mais se demande si les OS auraient pu remonter des demandes des agents insatisfaits par les plans de formation, et ce, dans un objectif de co-construction du plan de formation. Plutôt que de parler de chiffres et de temps d'inscription, il serait plus intéressant qu'en amont du plan de l'année prochaine, les élus soient au fait des grands objectifs. Il constate des incohérences. Par exemple, à la DFA, des catégories B aimeraient suivre des stages dans la donnée, dans la data, parce que ce n'est pas réservé aux seuls agents de catégorie A, parce que les B font de plus en plus du reporting, des tableaux de bord, mais Excel n'est plus suffisant et d'autres outils existent. Il serait intéressant d'avoir, par catégorie, le nombre d'agents ayant demandé une formation. Une fois que la campagne d'évaluation est terminée, le nombre d'agents n'ayant formulé aucune demande de formation est connu. Par ailleurs, il aimerait que les CREP, les comptes rendus d'évaluation professionnelle remis aux agents après l'entretien d'évaluation professionnelle, mentionnent les trois niveaux de priorité des demandes de formation

formulées par l'agent afin d'éviter tout malentendu ultérieur. Il remarque deux CPF. Or, ces formations sont pilotées au niveau des RH centrales.

Mme Delphine BELLET a pris les devants pour fournir les chiffres que M. MUYARD avait réclamés l'année précédente.

M. MUYARD (SUPAP-FSU) voudrait des précisions sur les CPF dans les autres directions.

M. BAROT (UCP) constate que la présentation de ces plans de formation a été homogénéisée. Il salue le travail de la DSIN, qui a bien détaillé chacun des axes de formation demandés. Les crédits accordés pour les formations de la DSIN couvrent à peine la moitié de la totalité des demandes de formation et un peu moins de la moitié des demandes de formation identifiées comme indispensables. Il veut savoir comment la Ville gèrera le fait que ces formations sont indispensables et qu'une rallonge d'environ 210 000 euros est à prévoir pour pouvoir les assurer. Alors que la DSIN a mené collectivement des ateliers pour mettre au point la nouvelle version du DUERP, il lui semble que la DFA ne dispose pas de formations pour sensibiliser les encadrants à la mise en place de ce DUERP et aux risques psychosociaux. Il aurait souhaité également des formations sur l'encadrement en situation de télétravail, qu'elles soient plus conseillées, voire imposées. Quelques semaines auparavant, le directeur a informé l'ensemble des élus syndicaux de son souhait de voir se développer le vibecoding, c'est-à-dire le développement par des outils d'intelligence artificielle permettant de coder sans être forcément un expert du langage. Il n'en retrouve aucune trace dans le plan de formation 2026. Il suppose que ce sera mis en œuvre pour 2027. À moins qu'il ne s'agisse d'un sous-ensemble du prompt engineering ou du big data, du développement d'applications et du machine learning. Il s'étonne que seules dix demandes d'accompagnement à la maîtrise de l'anglais professionnel aient été déposées alors que l'anglais professionnel est de plus en plus requis.

Mme ABDESMED (CGT) s'interroge, dans l'axe inclusion, diversité, égalité hommes-femmes, sur « accueillir un usager en situation de handicap », qui n'a concerné qu'une seule personne. De même pour « intégrer, manager une personne en situation de handicap ». Six personnes ont bénéficié de la sensibilisation au handicap. Elle se demande s'il s'agit d'un manque d'engagement de la part de la DSIN, de la DFA et un peu de la DRH qui se traduit par un désintérêt des agents pour ces formations. Elle voudrait savoir pourquoi les gens ne vont pas en formation.

M. FREMONT (CFDT) remarque en page 2 du plan de formation de la DFA que, parmi les agents de catégorie C, 83 agents sur 193 ont au moins suivi une formation, c'est-à-dire seulement 43 %. Il est notoire que les agents de catégorie C occupent leur poste depuis longtemps et n'ont peut-être pas envie. À l'occasion des entretiens annuels, il suggère de faire passer le message aux encadrants de discuter vraiment sur ce point formation. À la sous-direction des achats, les gens demandent toujours trois formations. Les agents de la DFA et de la SDA bénéficient de formations en interne concernant leur métier. Les formations Flash, mises en place par le service des marchés de la SDA, sont totalement internes, puisque tous les formateurs sont des agents de la SDA et elles fonctionnent très bien. Il souhaite les remercier pour leurs supports de formation très complets. Ce document ne visant pas uniquement les agents de la DFA ou de la SDA, il faudrait mieux expliquer en bas de la page 3 les formations pour SICAP et Maximilien. Il explique ce que sont SICAP (nouveau système d'information des concessions et des achats) et Maximilien (portail

francilien des marchés publics, ouvert à toutes les collectivités d'Île-de-France pour passer leurs marchés).

M. MUYARD (SUPAP-FSU) suggère d'évaluer si les contractuels ont un accès aussi important aux formations que les fonctionnaires titulaires. Concernant les formations dites de sécurité incendie à la DFA, les serre-files censés encadrer en cas d'exercices ne sont pas souvent en présentiel et devraient monter davantage en compétence. Il insiste aussi sur l'aspect SST, gestes premiers secours, dans la mesure où il s'agit d'une formation qualifiante, mais il y a aussi la formation aux premiers secours pour que tous les agents puissent intervenir en cas d'urgence. Même si les pompiers peuvent être appelés et qu'il y a des SIAP dans les bâtiments de la Ville, il est important qu'il y ait un nombre conséquent, comme pour la sécurité incendie, de gens formés aux premiers secours. Transversalement pour les trois, il demande des précisions sur les préparations à concours (nombre d'agents de catégorie C suivant des préparations à concours pour accéder aux concours de catégorie B en interne et le nombre de B suivant des préparations à concours pour intégrer la catégorie A.

M. FREMONT (CFDT) a demandé en réunion préparatoire que les formations SFACT soient communes aux deux fonctions publiques, puisque le SFACT est composé d'agents de la Ville et d'agents de la DSIN. Il serait bien que cela soit explicité dans le document.

M. BAROT (UCP) veut savoir si l'entrée en l'application le 1er août 2026 du livre IV du Code général de la fonction publique prévoyant plusieurs centaines d'articles sur la formation aura un impact sur les formations ultérieures.

Mme LE GONIDEC DE KERHALIC salue le travail fait par les directions qui se sont engagées dans un travail encore perfectible, mais de convergence des présentations pour les rendre plus lisibles. Le budget de la formation est un effort très significatif de la Ville et il a été maintenu à un niveau comparable aux années précédentes. Il y a des premières, des deuxièmes, des troisièmes carrières aussi et la formation initiale et la formation continue sont des enjeux à la fois portés par la DRH, puisqu'elle a un catalogue dédié dans lequel les directions peuvent puiser, et portés aussi par les directions elles-mêmes, puisqu'elles ont leur propre catalogue qui correspond à leurs enjeux métiers. Raison pour laquelle des formations sont assez peu suivies, sans que, pour autant, l'effort ne soit pas porté. Elle est particulièrement sensible à la question des personnes porteuses de handicaps et reste dans une logique d'aménagement de poste. Au-delà de ces questions de formation, des choses sont faites et portées notamment par la MEPI, la mission qui est au cœur de la DRH, et qui fait beaucoup «d'aller vers». Les managers ont des formations pour savoir comment accueillir une personne en situation qui peut être difficile, mais il y a aussi de nombreuses démarches d'accompagnement sur les sites pour que les managers sachent concrètement comment accueillir les personnes dans une situation d'inclusion le plus possible, puisque c'est vraiment l'enjeu porté par la Ville.

Concernant les incidences des récents textes sur la façon dont est menée la formation, un travail est en cours sur la mise en place du passeport prévention. Un retour en sera fait en centrale pour expliquer comment ceci va se mettre en place. De multiples formations sur les questions de prévention sont réalisées notamment par les services de la DRH, ce sera certainement la DRH qui sera en première ligne. C'est pour cela que ce seront les organisations représentatives de centrale qui seront en premier informées.

Les bilans des formations sont présentés en fin d'année dans le cadre du RSU, puisque le RSU ou le bilan social fait un zoom sur la formation. Une réflexion sera conduite avec les directions pour rappeler aux élus les grands chiffres du RSU ou du bilan social avant les programmes de formation.

Mme BELLET rappelle que la DRH a souhaité depuis plusieurs années faire de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité femmes-hommes un axe prioritaire. La fin de ce travail est proche, c'est pourquoi très peu de personnes encore ont souhaité faire une demande de formation dans ce cadre, notamment pour accueillir un usager en situation de handicap. Il y a très peu d'agents de la DRH qui accueillent des usagers, ce qui explique le peu de personnes ayant demandé cette formation.

M. TINLOT partage le constat sur les chiffres des agents ne suivant pas de formation. La première raison est souvent l'ancienneté des agents qui ne voient pas l'intérêt d'être formés. La formation doit avoir lieu tout au long de la carrière. C'est pourquoi, dans le cadre de la campagne d'évaluation, l'accent est mis auprès de tous les encadrants de toujours évoquer la formation et les besoins de formation lors de l'entretien d'évaluation et qu'il a été choisi de rendre obligatoires des formations que la direction considère comme faisant partie du parcours incontournable. Il note qu'il faut davantage détailler les formations métiers spécifiques Flash, SFACT ou Maximilien. Ces formations métiers sont brèves, dispensées entre pairs au sein des équipes, et sont extrêmement précieuses pour le quotidien, pour le développement et le maintien des compétences. Ces formations sont très importantes pour les nouveaux agents. L'animation des formations SFACT est commune pour les agents de la Ville et les agents de la DRFIP du ministère de l'Économie, sur tout ce qui concerne les missions communes au SFACT. Et bien sûr, les agents du SPACT, qui sont des agents de la Ville, ont accès au catalogue des formations de la Ville, mais les agents de la DRFI ont accès au catalogue du ministère de l'Économie et des Finances.

M. ORS décrit une stabilité des crédits délégués de la DRH à la DSIN. Le montant permet de traiter les priorités et peut-être quelques formations. Ce niveau est relativement important comparé aux autres directions, mais cela s'explique par le caractère extrêmement évolutif des compétences nécessaires dans le domaine du numérique et la nécessité pour les agents de se former et que quasiment chaque agent suit une formation chaque année, même des agents ayant une forte ancienneté, parce que les domaines nécessitent une mise à jour technique. Le DUERP a subi une importante mise à jour en 2025. L'accent a été mis cette année sur le rattrapage en termes de formation santé et sécurité, notamment les habilitations électriques, puisque tous les agents n'étaient pas à jour de leurs habilitations nécessaires. Concernant les risques psychosociaux, une action de diagnostic initial aura lieu cette année, dont des actions de formation et un plan d'action en découleront. Les agents ayant fait les demandes d'anglais professionnel ont suivi cette formation. Il y en a eu aussi dans le passé, certains agents estiment sans doute disposer aujourd'hui d'un niveau suffisant pour gérer les relations avec des fournisseurs anglo-saxons.

M. ORS ajoute que l'anglais côté informatique est surtout technique. Il a évoqué le fait qu'il fallait que les collaborateurs de la DSIN soient accompagnés vers cette évolution des métiers et cela reste une volonté forte. Les budgets sont limités évidemment pour tout le monde, mais des solutions sont trouvées pour satisfaire et faire évoluer en maturité, tant

technique que numérique, des collaborateurs. D'où la mise en place des webinaires animés côté STIPS par Mme Laure LANGLOIS et il souhaite dans les mois suivants renforcer ce pôle à la DSIN pour proposer à tous les agents de la Ville davantage de formations au numérique. Il y a les formations IA sur comment prompter auxquelles les collaborateurs sont invités à participer. Des commandes très larges ont été prises pour que l'intégralité des effectifs de la DSIN puisse faire des formations avancées au niveau du prompt, mais également tous les collaborateurs de la Ville. Il ne souhaite pas qu'un collaborateur de la Ville de Paris rate le virage important de l'IA. Il pense qu'à l'avenir n'importe quel collaborateur, quelle que soit sa fonction, tant à titre professionnel que personnel, devra avoir cette culture numérique de l'IA et savoir utiliser un minimum les outils. Cela prendra peut-être deux ou cinq ans, mais le but n'est pas de créer une fracture numérique là où il y a déjà une fracture qui peut exister, qu'elle soit sociale ou autre. La volonté est d'accompagner un maximum les collaborateurs sur ce chemin. Le vibecoding sera une pierre angulaire forte, mais qui ne concernera pas que la DSIN. Il s'attèlera à former et faire avancer ses collaborateurs sur ce sujet. Un benchmark a été entrepris par M. Thomas BRAND auprès des différents services de la DSIN pour voir combien de licences de vibecoding seront nécessaires pour les collaborateurs, parce que cela a un coût, mais aussi quels gains qui pourra en découler. L'idée n'est pas de donner des gadgets qui ne sont pas utilisés, mais des outils puissants bien maîtrisés pour dégager de nouvelles marges de manœuvre en ayant moins besoin à l'externalisation et aux prestations, de réinvestir ces fonds sur les collaborateurs et améliorer la souveraineté numérique. Des évolutions et des trajectoires seront communiquées plus facilement avec le recul du quatrième trimestre de cette année.

M. LUBAC (UNSA) rejoint les propos de M. ORS concernant les formations de la DSIN, surtout sur l'IA qui est une révolution technologique à ne pas rater. Le point positif est que la DSIN a facilité les inscriptions à cette formation. Les agents choisissent eux-mêmes la date et s'inscrivent sur un tableau sur Teams, un partage de fichiers. Il demande s'il est possible que la DSIN obtienne une rallonge budgétaire pour cette année.

M. MATHOT (UCP) pense qu'il serait intéressant de joindre à ces documents du plan de formation des fiches précisant les publics cibles, le contenu, la durée et les objectifs. Ces éléments sont importants, d'autant plus que certaines formations sont pérennes et/ou hors catalogue. Il ajoute un point relatif au plan de formation et à la problématique de refaire du lien ensuite sur le bilan contenu dans le RSU. Le plan de formation est souvent pluriannuel, puisque des objectifs et des priorités sont définis qui débouchent sur des campagnes s'étalant sur plusieurs années pour toucher tous les publics concernés. Pour continuer à faire évoluer les documents et les plans de formation, la question de la pluriannualité devrait être intégrée. Il a été question des formations obligatoires à la DFA, il serait intéressant de voir sur plusieurs années si cette formation couvre l'ensemble des publics, même s'il y a du turnover. Il avait souligné en préparation qu'il existe une disparité entre les trois plans de formation. Probablement que la DSIN mise beaucoup sur ces outils, mais il est vrai qu'il y a les formations en crédits délégués, les formations catalogue DRH qui sont un peu transversales et les formations ou les nouveaux outils comme Ville apprenante, etc. De plus en plus d'agents suivent ce type de formations et cela se développera. Il est intéressant dans un plan de formation de mettre en lumière tous les dispositifs possibles mobilisables pour former les équipes. Ce point fait un peu défaut dans certains plans. Il a été dit que la Ville considérait la formation comme un enjeu important et il partage cet avis. Les crédits délégués sont un point important. Il est vivement recommandé que la Ville essaye de

répondre mieux aux demandes de budget, parce que ce sont des éléments stratégiques pour chaque direction, qui permettent d'ajuster et de répondre à des besoins très particuliers qui s'inscrivent dans les développements de la direction et les axes stratégiques. C'est souvent par le biais des crédits délégués que l'on arrive à atteindre des objectifs tels que l'on peut le voir à la DSIN, qui mise beaucoup sur l'IA au sens technique et ingénierie.

M. FREMONT (CFDT) remercie le directeur de la DSIN d'avoir parlé de la souveraineté numérique de la Ville, mais la souveraineté numérique ne concerne pas uniquement le codage. La DSIN comprend peu de développeurs parce que ce métier requiert une formation très longue, très technique. Ce nouveau système de vibecoding permettra peut-être de moins faire appel à des prestataires extérieurs. Il a été dit qu'il faudrait ouvrir plus largement les formations à l'IA à toutes les directions. Les agents de catégorie C demandent peu de formations, mais d'autres catégories veulent évoluer dans leur carrière tout en restant à la Ville de Paris. Il faudrait que les catalogues des directions soient ouverts. Il existe le catalogue central de la DRH auquel tout le monde a accès, mais, pour les catalogues spécifiques des crédits délégués des directions, quelqu'un ayant envie de suivre une formation de la DFA sur l'IA dans le catalogue spécifique de la DSIN devrait pouvoir le faire. Il est possible d'accéder au catalogue de formation d'autres ministères dans le cadre du CPF. Mais à l'intérieur de la Ville, la CFDT souhaiterait que les agents puissent accéder dans le cadre d'une mobilité courte, pas seulement pour se faire plaisir, aux catalogues spécifiques des directions qu'ils veulent intégrer à court terme. Cela ferait gagner du temps.

Mme AURIEMMA (CFTC) demande si ces accompagnements réalisés par les webinaires dans le cadre d'un changement d'un outil numérique comme PWA ou Grand Angle sont intégrés dans le plan de formation ou sont juste considérés comme des accompagnements au changement.

M. ORS considère que la formation, l'humain, l'accompagnement des collaborateurs et l'évolution des collaborateurs sont une priorité. Des marges de manœuvre seront trouvées si nécessaire par un accompagnement ou un transfert de savoir interne ou une négociation forte en externe. La Ville de Paris est très bien lotie sur la souveraineté numérique, puisque la plupart des développements réalisés par les prestataires (Accenture, CGI et d'autres) sont sur une solution souveraine qui est Lutèce, un framework interne. Néanmoins, faire appel à des prestataires ne signifie pas que le code soit d'une grande difficulté ou d'une grande qualité, il répond à un besoin en contrôle et il est souverain. Le vibecoding permet de ne plus coder. Le besoin est d'avoir des personnes qui savent parler à l'IA. Tout type de profil devrait pouvoir le faire avec un bon niveau de formation. Le webinaire a rencontré un franc succès, mais il a la volonté de sensibiliser le plus de collaborateurs possibles, quelle que soit leur catégorie, et de faire des formations plus larges sur site. Le SAIP accueille régulièrement des collaborateurs en reconversion. La DSIN n'a pas vraiment de portefeuille de formations, elle puise dans des formations de prestataires externes. La seule offre dont elle est à l'origine est le webinaire qui est déjà dispensé au plus grand nombre (300-400 collaborateurs inscrits sur les six semaines suivantes).

M. HENNEKINNE reçoit quelques demandes de directions dans la limite du montant du marché lancé par la DSIN avec la sous-direction des achats. Des enveloppes sont ouvertes en fonction des capacités de financement et des demandes de directions, comme ce fut le cas pour la formation en *front engineering*, par exemple.

M. TINLOT indique que plus de 800 agents de la Ville ont participé au webinaire pour s'informer sur le futur système d'information financier en 2029. Les webinaires d'information ne sont pas des actions de formation qui figureront au plan de formation. En revanche, la préparation du déploiement du nouveau système d'information prévoira des actions dédiées de formation, de prise en main de l'outil, d'explication des fonctionnalités avec un plan de formation qui concernera toute la Ville, c'est-à-dire les 3 à 4 000 agents qui aujourd'hui utilisent Alizée.

Mme AURIEMMA (CFTC) demande si elles figureront sur le catalogue.

M. TINLOT ne sait pas encore si elles seront inscrites dans un catalogue DRH centralisé, mais elles concerneront toutes les directions et tous les agents de la Ville, puisque les métiers sont similaires dans tous les services.

Mme KOUASSI propose de passer au vote du plan de formation de la DRH.

VOTES	UCP 2 voix	UNSA 2 voix	CGT 1 voix	CFTC 1 voix	SUPAP-FSU 1 voix	CFDT 1 voix
Pour	2	2	1	1	1	1
Contre						
Abstention						
NPPV						

Le plan de formation de la DRH est adopté à l'unanimité.

Mme KOUASSI demande si les deux autres plans de formation recevront le même vote.

Les représentants du personnel acquiescent, les trois plans obtiennent un avis favorable.

- **Point n° 3 : Point sur le déménagement de la DRH Porte d'Italie (information)**

Mme BELLET donne la parole à **M. HINGRAY**, chargé de mission auprès de **M. LAURIER, DRH**, sur ce projet. Cette instance est formelle, mais sur le sujet du déménagement de la DRH à Axiom, des réunions sont organisées environ une fois toutes les six semaines pour évoquer ce sujet. Dans sa vision plus large et au fur et à mesure que le projet avancera, le sujet évoluera dans les détails de l'aménagement du site et de la localisation des agents. Il sera répondu aux demandes des élus d'avoir des documents informatifs sur différentes problématiques. Des collègues sont venus pour répondre dans le détail technique des questions que les élus ont sur ce déménagement.

M. HINGRAY annonce que l'objet du point d'information du jour est la présentation des trois études requises par les élus fin 2025 : une étude sur la qualité de l'air, réalisée par les

laboratoires centraux de la direction de la santé publique; une synthèse réalisée par la DILT et la DCPA de l'ensemble des documents techniques et des paramètres techniques du bâtiment qui est le fruit d'un travail de compilation de toutes les notices, réglementations, documentations fournies par le propriétaire du bâtiment à la DILT au moment de la prise à bail; une synthèse de l'audit de sûreté réalisé par la DPMP qu'il évoquera, puisque la DPMP ne pouvait pas être présente ce matin. Concernant le calendrier général de l'opération, à l'issue de la phase de recueil des besoins de l'ensemble des services de la DRH faite entre la fin de l'année 2025 et le 1er trimestre 2026, un préprogramme fonctionnel a été rédigé avec la DILT et remis conformément au calendrier initial établi à la DCPA fin avril, début mai. Sur cette base, la DCPA mandatera un maître d'œuvre ayant jusqu'à la fin 2026 pour vérifier, valider, confirmer ou infirmer la faisabilité des demandes avant le lancement d'un marché de travaux début 2027 et le démarrage effectif des travaux à l'issue de la période de mise en concurrence attendue pour septembre 2027. Ce calendrier induit une réception des travaux début 2028 et, à ce stade, un démarrage de déménagement en mai 2028 pour les agents de la DRH concernés, qui sont ceux des sites de la rue de Lobau et de la rue Audubon. Il rappelle qu'un certain nombre d'informations ont été transmises à l'ensemble des agents, à la fois avec la mise en place d'un premier e-mail dédié au projet et une réunion d'information générale à l'ensemble des agents ayant eu lieu le 14 avril 2026 et que le travail se poursuit avec la communauté des ambassadeurs, qui sont les 20 agents volontaires des services de la DRH représentant les différents métiers de la DRH, qui ont été réunis d'ores et déjà à cinq reprises depuis début mars 2026. Ce travail se déroule en parallèle d'ateliers spécifiques sur la conduite du changement avec les encadrants qui se sont aussi déroulés en mai et en juin 2026. Il laisse la parole à ses collègues de la DSP, de la DCPA et de la DILT sur la synthèse technique et la synthèse de l'étude qualité de l'air.

Mme HARROUSSI (DILT) expose que le bâtiment dit Axiom est un bâtiment livré en 2019. Il est récent et neuf, la DRH en sera la première occupante. Ce bâtiment mesure 12 000 m² dont la Ville occupera 10 500 m². Un occupant tiers occupe la moitié du 3e étage, tout le reste est dédié à la Ville. Il s'agit d'un ensemble comprenant un rez-de-chaussée, un entresol et sept étages et sept niveaux de parking, dont deux dédiés à la Ville. Le bâtiment est également bien loti en termes de circulation verticale avec un triplex d'ascenseurs. La zone de livraison est parfaitement fonctionnelle pour les bureaux ou pour le RIE qui est situé sur la moitié du R+1 et quatre cages d'escaliers. Il y a également deux terrasses, dont une dédiée à la zone salle de réunion au R+1 pour qu'elle soit accessible à l'ensemble des collègues de la DRH.

M. COUBET (DCPA) s'occupe de la section d'architecture des bâtiments administratifs à la DCPA. La SABA sera chargée de piloter les travaux d'aménagement d'Axiom, un bâtiment livré en 2019 répondant aux normes et à la réglementation actuelles, en particulier à la réglementation thermique. À ce titre, il a eu plusieurs certifications et labels validant sa haute qualité environnementale. Ce bâtiment a été conçu pour être économe en énergie, en ressources (panneaux solaires, récupération d'eau pour arroser les jardins des terrasses en particulier, équipements conçus pour être en basse consommation). Ce bâtiment répond donc aux préoccupations actuelles. Il est également conçu pour être suffisamment modulaire pour s'adapter aux occupations que la direction veut y installer. Une partie des travaux d'aménagement d'Axiom sera réalisée en régie par les ateliers de la DCPA. Ce qui permettra également à ses équipes d'être formées et de monter en compétences, en particulier sur la pose de cloisons modulaires.

Mme LARBRE (DSP) est la cheffe du service des laboratoires de santé environnementale ayant réalisé les mesures de qualité d'air dans le bâtiment lors de deux campagnes de mesures en 2025 et une en 2026. En 2025, la campagne a été menée lors d'une période de chauffe et une autre sans chauffe du bâtiment, plutôt en période estivale. Pour ces deux campagnes, le bâtiment était inoccupé et les CTA étaient au ralenti, notamment celle du réfectoire qui était à l'arrêt. En revanche, la campagne réalisée cette année a eu lieu avec une CTA en fonctionnement normal et avec un bâtiment qui commençait à être occupé. Des mesures de NO2 (dioxyde d'azote) ont été opérées (traceur connu du trafic automobile), ainsi que des mesures de benzène (composé organique volatil, aussi traceur de la circulation automobile), des aldéhydes, des marqueurs de composants présents dans des installations de mobilier, de peinture (traceurs d'environnements intérieurs), de différentes tailles de particules et les paramètres de confort en cours d'analyse. Ces mesures ont été faites sur un temps de travail d'occupation d'un bâtiment pendant 4,5 jours du lundi au vendredi et quelques mesures plus ponctuelles ont eu lieu. Les points se sont étalés en fonction des campagnes sur les sept niveaux qui ont été un peu modifiés avec la campagne de 2026, compte tenu de l'occupation des locaux et des travaux qui ont eu lieu au R+4. De nombreux points de mesures sont comparés dans les trois campagnes.

Tout va bien au niveau du benzène, que ce soit sur les mesures extérieures (rez-de-chaussée extérieur pour capter la pollution trafic) et des mesures réalisées au niveau des prises d'air neuf, c'est-à-dire l'air qui va alimenter les CTA qui vont souffler l'air à l'intérieur du bâtiment. Son service dispose d'un point de référence dans le jardin, qui est un bruit de fond parisien. Pour le benzène, toutes les mesures sont en deçà des valeurs seuils, qu'elles soient réglementaires ou indicatives, que ce soit pour l'air extérieur ou à l'intérieur du bâtiment. En ce qui concerne le formaldéhyde, qui est plus un traceur de pollution intérieure, les relevés sont corrects sur la quasi-totalité des points, à l'exception de l'auditorium sur une seule campagne en 2025, mais parce que la CTA était à l'arrêt. D'où l'importance des centrales de traitement de l'air pour renouveler l'air pour changer l'air et éliminer les polluants intérieurs. Pour le NO2 (dioxyde d'azote) sur quasiment l'ensemble des points, la valeur guide de l'ANSES (non réglementaire, mais informative) est respectée. Elle est fixée à 20 microgrammes par mètre cube, malgré de petits dépassements assez communs aux environnements parisiens, souvent situés entre 20 et 30 microgrammes par mètre cube). Deux campagnes ont été menées en 2025. Cela permet d'estimer qu'elles sont représentatives de ce qui se passe sur une année. Une seule campagne a été diligentée en avril 2026. Il est un peu plus difficile de comparer à la valeur de 20 de l'ANSES, qui est une valeur chronique sur le long terme.

Même en air extérieur, ces trois semaines de mesures, comparées à tout le réseau de mesures Air Paris réparties sur tout le territoire parisien, les périodes étaient un peu plus polluées que sur des moyennes annuelles. Ce qui est positif. Pour les particules fines (PM1 inférieures à un micromètre), une baisse drastique des niveaux de particules entre l'air extérieur et l'air intérieur est à noter, donc une très bonne efficacité des filtres installés dans les centrales de traitement d'air.

M. HINGRAY ajoute que la synthèse de l'audit sûreté de la DPMP est une réadaptation du premier audit de sûreté fait à l'époque où le projet Axiom devait accueillir les équipes de la DILT et de la DLH. Il a été réactualisé par la DPMP sur la base du programme et de la nature de l'activité de la DRH sur le site. C'est la première fois que ce type de synthèse d'étude fait

l'objet d'une présentation devant les organisations syndicales à l'occasion d'un projet de déménagement de service. Jusqu'à présent, ces études et ces synthèses de la DPMP restaient à la DPMP et auprès des services gérant l'occupation des locaux des services de la DRH.

Cette étude a porté sur deux aspects. Un aspect environnement du site, du quartier, de l'arrondissement. C'est la première partie de cette étude qui fait des comparatifs de l'activité et des principaux faits délictueux ou criminels sur l'arrondissement d'Axiom et le comparatif avec les autres arrondissements. Le 13e arrondissement a un taux de criminalité, notamment d'agressions et de vols à la tire, qui est très inférieur à d'autres arrondissements parisiens, y compris les arrondissements centraux. Le deuxième point est une étude du bâtiment en lui-même et des prescriptions faites en direction de laDILT, de la DCPA et de la DRH en tant que futurs occupants sur les modalités ou les points sur lesquels il convient de renforcer la gestion et la sécurité du site. Ce rapport lui a été remis très récemment, il sera analysé avec le maître d'œuvre et le propriétaire. En effet, quelques recommandations relèvent d'un travail avec le propriétaire, en particulier la recommandation d'ajouter une grille mobile dans l'espace vélo à l'arrière du bâtiment. Les préconisations de la DPMP s'inscrivent dans le sens de la très forte attente de la DRH et des agents avec un effort très net en matière de sécurisation des accès aux locaux de travail qui viennent trancher avec la situation que connaissent aujourd'hui les agents, en particulier ceux qui occupent le 2 rue Lobau où la sécurité et la perméabilité des accès est optimisable. Ces préconisations permettront de retravailler la livraison d'un bâtiment qui soit le plus sécurisé possible pour les agents de la DRH à l'horizon de leur emménagement.

Mme AURIEMMA (CFTC) souhaiterait savoir à quelle fréquence les filtres seront changés, combien il y aura de CTA sur le bâtiment et qui assurera le remplacement des filtres, puisqu'il y a eu des pannes de CTA (qui gèrent le froid, le chaud, l'humidité et les températures) et si les agents seront informés de ces opérations de maintenance. Elle demande si les températures sont maintenues à de bons niveaux, parce que ce bâtiment est exposé au Sud et si la température sera facilement gérée de certains bâtiments vitrés connaissant des températures élevées parce qu'exposés au soleil. Elle veut savoir s'il y a des filtres sur les fenêtres en plus des stores qu'elle a vus. Elle s'enquiert des débits d'air, et de la pollution actuels du bâtiment et s'ils seront différents une fois qu'il sera occupé. Elle demande si les OS obtiendront chaque année des relevés d'air et de l'eau.

M. REMADI (CFTC) ajoute qu'une visite du bâtiment a permis de constater des fenêtres partout. À Bédier ouest, les fenêtres ne sont pas accessibles (CTA) parce qu'en cas d'ouverture de fenêtre, un problème de gestion de la climatisation ou de la chauffe se posait. Il veut savoir si ce souci existe dans ce bâtiment, s'il n'y aura pas de problème que les agents ouvrent les fenêtres des bureaux et si, notamment au niveau de la terrasse, les portes ne joueront pas sur la pollution de l'air traité par les CTA intérieurs.

Mme AURIEMMA (CFTC) craint que cela risque d'arrêter le système purifiant l'air intérieur.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) énonce que la CFDT sera toujours opposée à ce déménagement de la DRH qu'elle juge absurde, incompréhensible et coûteux pour au moins trois raisons. La première, c'est la forme : les agents ont été mis devant le fait accompli, ni consultés ni prévenus. Ils ont été méprisés, puisqu'ils n'avaient le droit que de se taire et/ou de partir. La CFDT dénonce une ingratitude envers des agentes et agents qui,

pour beaucoup, sont là depuis des années. Nombre d'entre elles et d'entre eux sont déjà partis, écœurés d'un tel mépris. Ces départs ne vont pas sans poser de multiples problèmes d'effectifs et de fonctionnement de certains services aujourd'hui, mais aussi demain. La deuxième raison, c'est le fond : pourquoi précipiter ce départ qui n'était pas prévu, le bâtiment Axiom étant à l'origine destiné à la DILT et à la DLH. Il aurait été envisageable de créer des logements sociaux dans ce même secteur, mais ailleurs, au 2 rue de Lobau, dont les services DRH sont indétachables de l'hôtel de Ville, des élus et du secrétariat général. L'étude d'impact par EM Services, mandaté par la DRH, a pourtant démontré que plus de 80 % des agents auront davantage de temps de transport et de correspondances en gagnant la porte d'Italie. Il s'étonne que les agents désirent passer quotidiennement plus de temps sur le réseau d'Île-de-France Mobilités qui se démarque par sa ponctualité, son confort et ses douces températures. La troisième et dernière raison, c'est le bâtiment futur. La direction veut faire croire aux élus que cet immeuble Axiom sera formidable. La synthèse qui est proposée pour la séance de ce jour est tellement idyllique que les élus sont surpris de ne pas y lire que les agents se battent pour venir. Plus sérieusement, un bâtiment HQE labellisé avec climatisation et chauffage parfait, sans ouvrant, ou presque, ne rappelle-t-il rien à la direction ? Le 121 avenue de France et Bédier ouest ont déjà été accompagnés de toutes ses vertus lors de leur ouverture datant de plus de dix ans en arrière. Ils connaissent des problèmes de chauffage l'hiver et de climatisation l'été, qui n'ont jamais vraiment été résolus, des sanitaires posant souvent problème. Au 121 avenue de France, des sanitaires qui sont fermés depuis déjà un an et des travaux ne permettront pas leur réouverture d'ici encore un an. S'ajoutent à cela des intrusions nombreuses, tant dans l'immeuble que dans le local vélo, c'est-à-dire un cauchemar plutôt qu'un rêve. De plus, ce bâtiment se situe sur un terrain cédé par la Ville il y a dix ans. En résumé, on déclasse et on cède sur un terrain en 2016 pour moins de six millions d'euros hors taxes, et dix ans après, on va payer à prix d'or la location d'un immeuble construit sur ce même terrain. Cette gestion laisse la CFDT perplexe.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) constate en page 7 67 emplacements voiture et 9 emplacements deux roues qui sont réservées aux agents de la Ville de Paris. Il voulait savoir à qui et comment ils seront attribués. Au 103, il y a également des places, notamment des places mutualisées pour certaines directions, notamment l'ADEV, et il a vu récemment pour un agent RQTH que c'était la croix et la bannière pour obtenir un badge. Il demande s'il y aura une marge pour avoir toujours quelques emplacements en réserve et si les personnels RQTH y auraient accès ou seraient favorisés. À la fin de la page 7, l'entrée principale des bureaux ressemble beaucoup à Bédier Ouest et il veut savoir s'il était prévu quelque chose pour les personnes à mobilité réduite, parce qu'à Bédier Ouest, la porte coulissante est très dure à ouvrir. Quid d'une porte de secours en cas de blocage de celle-ci.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) rappelle que ce problème est survenu plusieurs fois à Bédier Ouest. Il veut savoir s'il y avait eu un retour sur l'expérience du 121 avenue de France et rue de Bédier présentant des soucis la climatisation, de chauffage, de pannes d'ouvrants, etc. Il réclame le coût de la location de ce bâtiment de sept étages de 10 500 m² dans le 13e arrondissement. Sur le plan d'organisation, il rejoint les inquiétudes de la CFTC. Tout est vitré, il voulait savoir si des filtres UV étaient prévus pour compléter les stores vénitiens. En page 10, au sujet du restaurant interentreprises (RIE), il s'interroge sur le fait que ce ne soit pas l'ASPP et veut connaître le prestataire et l'impact pour l'ASPP, y compris au niveau du restaurant de l'hôtel de Ville, puisque de nombreux agents ne le fréquenteront plus. La Ville

défend l'ASPP, encourage à aller dans les restaurants de l'ASPP qui elle-même fait beaucoup d'efforts pour attirer des agents alors qu'elle sera privée de 500 agents potentiellement. Il s'interroge sur les bulles acoustiques à répartir sur l'ensemble des étages. Il veut savoir si ce sont des cabines de confidentialité qui coûtent des milliers d'euros et dont il n'a jamais saisi vraiment l'utilité, notamment au 121 avenue de France. La CFDT avait d'ailleurs produit un tract sur le sujet.

Le chauffage et la climatisation sont entre 19° en hiver et 26° en été, cela questionne la CFDT en cas de panne, puisqu'il n'y a aucun ouvrant. Il demande si l'éclairage sera véritablement réglable avec les télécommandes, parce qu'au 103, soit la lumière est trop intense (ce qui gêne les agents), ne soit pas assez. De nombreux agents du 2 rue de Lobau ont des enfants à la crèche de l'hôtel de Ville, il veut savoir s'il y a une crèche dans les environs avec une priorité accordée aux agents de la Ville. Il s'enquiert de ce qui est prévu pour les agents sortant hors horaires et jusqu'à quelle heure l'accueil sera assuré. Il se félicite néanmoins que des travaux soient menés en régie pour permettre aux agents de faire autre chose.

M. MUYARD (SUPAP-FSU) interroge les ingénieurs de la DCPA et les techniciens de laDILT sur l'existence d'un document avec un retour d'expérience sur toutes les petites catastrophes du 121 avenue de France qui durent depuis 2014 et dans quelle mesure les erreurs du passé ont été ou seront prises en compte dans le programme d'aménagement. Par exemple, il était prévu de faire des *open spaces* au 121, mais les locaux ont été cloisonnés à l'excès suite aux revendications des agents et des OS. Cela a perturbé les flux gravement parce qu'il a fallu reprogrammer toute l'installation de haute technologie (CTA et calculateurs). La DCPA ne sachant pas le faire, il a été fait appel à des prestataires extérieurs coûtant très cher, mais la situation ne s'est pas améliorée. Il demande s'il reviendra au propriétaire de se charger de la maintenance, puisque la Ville de Paris ne sera que locataire. Par ailleurs, il s'enquiert d'éventuelles mesures de pollution en cas de pic de pollution pour vérifier si de l'air pollué rentre dans l'immeuble. Les mesures des polluants de plus en plus fréquents en Île-de-France (ozone O3) n'ont apparemment pas été faites alors que le bâtiment est à proximité du périphérique. Étant donné que les journées dépassant les 35 degrés seront doublées dans l'année, il demande si la direction garantira qu'un air non vicié sera en permanence dans le bâtiment, et que les filtres feront leur office. Il s'interroge aussi sur l'intégration de la maintenance en régie plutôt que de faire appel à des prestataires extérieurs.

M. LUBAC (UNSA) juge que les mesures de qualité de l'air ne sont pas représentatives parce qu'elles ont été faites alors que le bâtiment était non occupé, c'est-à-dire dans des conditions non réelles de travail. L'UNSA remarque qu'il y aura une dépendance très forte à la ventilation, aux centrales de traitement de l'air, comme il s'agit d'un bâtiment neuf, mais quid en cas de panne ? Qui va contrôler la maintenance et les délais d'intervention ? Il veut savoir si la direction peut s'engager sur des taux de la qualité de l'air. Pour la sécurité, il s'agit d'une analyse très générale sur l'arrondissement, mais les élus avaient réclamé plutôt une analyse sur le quartier Axiom, sur le trajet des agents, les agents qui seront en horaires décalés. Il demande si la police municipale de Paris pourrait fournir ces données.

Mme KOUASSI rappelle que, lors du précédent mandat, elle exerçait les fonctions de conseillère de Paris déléguée à la petite enfance auprès du Premier adjoint. Résidente et élue du 13e arrondissement, elle regrette les propos qui en donnent une image

particulièrement dégradée, laissant entendre qu'il serait dépourvu d'équipements publics et surtout marqué par une situation préoccupante en matière de sécurité.

M. FREMONT (CFDT) relève que le bâtiment a été achevé en 2019 et que la DRH, mis à part le locataire actuel, en sera le premier occupant : que s'est-il passé depuis 2019 ? Il veut savoir quand la Ville a signé le bail avec l'intention d'occuper ce bâtiment. Il ne pense pas qu'elle l'ait signé en 2019 ou 2020. Ce bâtiment a de nombreux ouvrants sous la forme de petites fenêtres rectangulaires en hauteur, il demande si elles sont identiques sur tout le pourtour du bâtiment et comment l'air peut être régulé avec des ouvrants. Le bâtiment de Bédier est très différent, il comporte moins d'ouvrants qui ne sont que côté nord et ne donnent pas sur le périphérique.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) n'a jamais dit que le 13e était un no man's land, mais a demandé s'il y avait des crèches aux environs du bâtiment parce que les agents ont des enfants dans la crèche qui est en face de la rue de Lobau. Il voulait savoir, puisque le document ne spécifie rien à ce sujet, si les agents auront une priorité sur une crèche proche du bâtiment.

M. MATHOT (UCP), pour l'**UCP**, la DRH ne doit pas être installée sur le site Axiom pour des raisons essentielles : la DRH est une direction spécifique qui doit être accessible à tous les agents de la Ville et qui doit être facilement joignable par tout moyen de transport. Ce qui n'est pas le cas pour le site Porte d'Italie. Paris est la plus grande ville de France et la DRH doit être accessible le plus facilement possible pour la plupart des agents travaillant à la ville. Ce bâtiment devait être attribué initialement à la DLH et à la DILT qui avaient bien avancé sur le projet. Or, la DLH a été répartie sur trois sites distincts. Il lui paraît tout à fait normal que cette direction retrouve une situation de travail normale. Pour la DRH, au niveau de l'impact sur les transports, les élus avaient demandé une étude d'impact à la fois sur les temps de transport, déplacements, trajets domicile-travail. La problématique du transport professionnel a été omise, mais elle impacte plusieurs agents de la DRH, notamment les responsables qui doivent avoir la proximité avec l'hôtel de Ville et les élus. Il n'est pas certain que, porte d'Italie, les choses seront aussi simples, malgré les télécommunications et la vidéo, et il y a aussi le problème de secret, évidemment.

Vu l'isolement, les élus craignent que les agents aillent manger au 121, ce qui rajoutera du trajet, puisque la restauration n'est pas adaptée. Il y a un problème de marché et de volume en termes de nombre d'agents. Il n'y a pas beaucoup de restauration locale autour, contrairement à la rue de Lobau où les agents disposent de deux restaurants administratifs. Il veut savoir si l'accueil sera géré par le propriétaire, alors que la DRH possède à Lobau un accueil général et un accueil recrutement. En CST et F3SCT, les élus ont demandé un retour d'expérience du 121 et de Bédier. Ces éléments sont importants pour éviter de reproduire les mêmes problèmes qu'à Bédier (pics de température élevés, des endroits où il fait froid, des endroits où il fait chaud au niveau de la ventilation). Cela crée des inquiétudes. Le bâtiment est de haute qualité environnementale (19 en hiver et 26 en été), mais la question est aussi de savoir à quelle base de température seuil les mesures ont été déterminées. 26 degrés en été pour une température extérieure de 30 sont corrects, mais quid s'il fait 40 degrés ?

Du côté de l'aménagement intérieur, il y a des questions de fond parce que les élus devraient visiter début juillet un agencement du niveau 4, qui sera l'agencement maximum

possible. Cela leur donnera une idée de ce qu'il sera possible de faire. Il serait intéressant que cela soit fait en régie pour avoir des choses plus adaptées. Au minimum, des B4 ou des B3 sont prévus et probablement quelques B8 ou B10, c'est-à-dire des bureaux de huit personnes, voire sur certains étages, deux ou trois comprenant plus de huit agents. La question de la gestion des éclairages a été évoquée. Il serait bien d'avoir des précisions sur les types d'éclairage, leur nombre et s'il y aura des luminaires pour deux ou trois agents. Il veut savoir comment seront alimentés les postes de travail et si ce seront des postes facilement déplaçables pour s'éloigner des baies vitrées en cas de fortes chaleurs.

M. REMADI (CFTC) a réclamé de penser aux agents en situation de handicap qui viennent en taxi et de ne pas attendre 2028 pour faire une demande auprès de la mairie pour des emplacements réservés à la mairie de Paris et pas GLC, parce qu'elles sont toujours prises.

Mme ABDESMED (CGT) relève aussi des problèmes de climatisation, de chauffage, de maintenance, de restauration et d'éclairage. Elle rejoint son collègue de la CFDT sur le mépris total des agents. Elle a rencontré des agents à la DRH qui sont mécontents et qui se sentent méprisés. Certains sont partis et d'autres sur le point de partir.

M. BAROT (UCP) renouvelle la demande d'accès aux retours d'expérience de Bédier de 2019 puisque ce bâtiment se trouve dans le même quartier. Il voudrait connaître la température actuelle à Axiom aux 6e et 7e étages. Il suppose qu'avec les CTA et les études qui ont été faites, la température à l'intérieur du bâtiment doit être connue. Les périodes de canicule sont amenées à se répéter de plus en plus souvent. L'INRS considère qu'une température supérieure à 30 °C est dangereuse pour la santé dans le cadre du travail en bureau. Depuis le 1er juillet 2025 est entré en vigueur un décret renforçant les obligations de l'employeur, y compris des employeurs publics, en cas de fortes chaleurs. Il veut s'assurer que les 500 agents de la DRH ne soient pas envoyés dans un piège où leur santé pourrait être mise en péril de plus en plus souvent dans l'année. Les aménageurs, les promoteurs, les pouvoirs publics, la réglementation s'attèlent surtout aux économies d'énergie et au confort climatique.

M. FREMONT (CFDT) revient sur la restauration. Il y a un RIE parce qu'il y a un autre occupant. Il demande à M. HINGRAY de préciser depuis quand cet occupant est là et combien de personnes sont présentes sur cette petite partie d'un étage. Un RIE est évoqué parce que ce bâtiment ne sera pas à 100 % occupé par la Ville. Il espère qu'un sondage sera fait pour savoir si ces occupants seront intéressés par le futur restaurant. Il ne comprend pas que cela ne soit pas un restaurant ASPP avec des droits pour cet occupant. Si l'on prend les 581 agents de la DRH et les personnels de cet occupant, la proportion diffère. Il y en a un à Bédier Ouest et, entre Porte d'Italie et porte d'Ivry, il n'y a que deux stations de tram. En aucun cas, il ne faudrait que la restauration coûte plus cher à Axiom qu'à l'hôtel de ville. Les agents auront un temps de trajet plus long et il est hors de question qu'ils payent plus cher.

Mme AURIEMMA (CFTC) rapporte que ce bâtiment est sur une ancienne zone de carrière. Elle s'interroge donc sur une éventuelle étude de sol et sur un suivi ou une surveillance particulière après la livraison du bâtiment. Une zone de carrière peut être inondable, présenter des risques d'infiltrations, de remontées d'eau. Sur les températures, elle espère rester à 26 degrés et ne pas être à 31 degrés, comme dans certains bureaux situés avenue de France et que les agents pourront eux-mêmes la régler. Elle s'inquiète des CTA, du renouvellement de l'air, de la qualité de l'eau et des aménagements dont les agents ne sont

pas satisfaits. Lors de la visite, les élus ont demandé s'il y avait une possibilité de fermer certains bureaux et attendent une réponse sur ce sujet. Les agents ne pourront pas manger dans leur bureau ou à la tisanerie, parce que cela risque d'être bruyant. Ils peuvent juste se préparer un thé et retourner dans leur bureau, à la différence de l'avenue de France où se trouvent des tisaneries où il est possible de manger. Elles sont indépendantes des bureaux. La cantine ne sera peut-être pas tous les jours pleine grâce au télétravail. Mais sur des jours il y a une obligation d'être au bureau, cela risque d'être un peu plus compliqué. D'autant plus que, si on fait rentrer d'autres agents extérieurs qui viennent manger (gendarmes, auxiliaires de crèche), les agents ne pourront pas manger dans les locaux.

M. LUBAC (UNSA) remarque que les mesures de dioxyde d'azote révèlent des taux dépassant les moyennes dans la zone du réfectoire, les zones du périphérique. Ce qui peut s'avérer problématique quand les agents iront déjeuner. Il demande ce qui peut être fait pour y remédier.

Mme LARBRE (DSP) précise que les extérieurs du bâtiment Axiom respectent quasiment la valeur réglementaire de 40 microgrammes de NO2 par mètre cube à proximité du périphérique. Ces valeurs sont correctes pour l'environnement parisien. Sur les prises d'air neuf, les deux ont été faites, nord et sud, et les valeurs sont bien en deçà. La qualité de l'air qui pénétrera dans le bâtiment, alors même qu'il est à côté du périphérique, est relativement bonne pour l'environnement parisien. Il y a quelques petits dépassements de cette valeur, mais qui n'est pas une valeur réglementaire, mais une valeur seuil donnée par l'ANSES. Il faut porter une petite vigilance sur les valeurs de 2026 qui, normalement, seront renouvelées en hiver 2026 pour avoir justement aussi deux campagnes sur l'année. On ne doit normalement pas comparer juste une seule campagne à ces valeurs, parce qu'on est sur une exposition chronique et de long terme, et non pas juste sur une semaine de mesures qui n'est pas forcément représentative. Les mesures ne sont pas opérées pendant les pics de pollution parce qu'il faut analyser l'exposition chronique, sur le long terme, des agents qui travaillent un certain nombre de jours dans l'année et non pas seulement certains jours. Ce sont des valeurs chroniques d'exposition qui sont examinées et non des valeurs ponctuelles qui sont beaucoup plus élevées et qui ne sont pas atteintes. Lors des pics de pollution, 200 microgrammes de NO2 sont relevés par mètre cube sur 24 heures, un niveau qui ne serait pas atteint dans les environnements intérieurs, car le NO2 se dégrade rapidement en traversant les parois. C'est un polluant assez réactif ; il en va de même pour l'ozone. L'ozone n'est pas mesuré dans les environnements intérieurs parce qu'il est encore plus réactif que le NO2. Lors du passage de l'extérieur vers l'intérieur intervient une diminution qui se fait d'elle-même par les réactions sur les fenêtres, sur les filtres, par toutes les parois qu'il va rencontrer et qui vont faire que l'ozone va réagir et décroître très rapidement.

Quant à l'ouverture des fenêtres et en ce qui concerne la pollution, même en étant aux abords du périphérique, la qualité de l'air extérieur est relativement correcte. Quand on ouvre les fenêtres, peut-être pas au moment des bouchons sur le périphérique, peu de pollution rentrera. Au contraire, les recommandations générales préconisent d'essayer d'ouvrir pour évacuer les polluants intérieurs. Il a été dit que l'étude n'était pas très représentative, car le bâtiment est inoccupé. Les élus n'ont pas complètement tort, mais ces campagnes ont été faites aussi avec des CTA qui fonctionnaient au minimum. Donc, il y avait très peu de renouvellement d'air. Et même avec peu de renouvellement d'air, on

constate que l'on maintient des niveaux (par exemple sur le formaldéhyde) très corrects. La campagne faite en avril n'est pas complètement représentative du bâtiment tel qu'il sera parce qu'il sera occupé avec des mouvements d'air, des mouvements de personnes et les niveaux de pollution dans les environnements intérieurs sont très corrects. Des mesures de qualité d'air seront organisées cet hiver pour refaire une campagne et en avoir deux dans l'année 2026.

Mme LARBRE précise, en raison de soucis d'effectifs, que toutes les données n'ont pas été traitées. Elle a les données de CO2, de températures et d'humidité et transmettra les autres ultérieurement.

Mme LE GONIDEC DE KERHALIC (DRH) répond à **Mme AURIEMMA (CFTC)** en précisant que le bâtiment est présenté comme inoccupé alors qu'il l'est en grande partie parce qu'il a servi à accueillir des services quand ils étaient en transition de déménagement. La première occupation est vraiment essentielle pour la Ville, puisqu'il s'agit de l'occupation de la cellule Réflex, la fameuse cellule animée par la DSOL et la DRH pour travailler sur l'animation du vivier volontaire. Cette cellule rappelle les Parisiens vulnérables pendant la canicule, Parisiens inscrits sur une liste et Parisiens injoignables. Une autre occupation débute ce jour et aura vocation peut-être à perdurer, puisqu'elle est en lien direct avec le PCA de la DRH. Des agents de la DRH ont souhaité quitter Lobau pour être accueillis dans de meilleures conditions dans un bâtiment climatisé qui est Axiom. **M. AVELANGE (CFDT)** a exprimé que les agents de la DRH n'ont pas été consultés sur ce déménagement. Sous la houlette de **M. HINGRAY** et en mobilisant des agents ayant souhaité s'investir sur ces sujets, notamment par le biais d'ambassadeurs, un travail est en cours pour animer et avancer sur les sujets de la restauration, les équipements. Les réponses seront très pratico-pratiques. Ce sujet est important pour la direction, puisque la DRH est mobilisée avec l'ensemble du comité de direction et que sept réunions ont eu lieu pour qu'un maximum d'agents de la DRH ne vienne pas simplement écouter, mais aussi poser leurs questions. D'autres réunions sont prévues à la rentrée, qui sont cadencées à mesure de l'avancée du projet. L'association des agents, à la fois par le comité de direction et par ce comité d'ambassadeurs et au sein des collectifs de travail, puisque les réponses qui seront apportées seront aussi celles de métiers, participe à cette conduite du changement. La direction sait que la possibilité de laisser les agents s'exprimer est d'une importance cruciale, ne serait-ce que pour faire cette conduite du changement.

M. LAURIER (DRH) a noté les points sur les luminaires, sur l'alimentation des postes de travail, sur l'accès handicap, sur le restaurant. La DILT et la DLH sont en train d'organiser une opération de déménagement à Chevaleret, où se pose la même question avec un restaurant interentreprises et des discussions avec la ASPP pour que ce soit neutre pour les agents. Cela se fait dans de bonnes conditions. Il aura l'occasion de revenir sur tous ces points. Il ne trouve pas de documents sur les retex dédiés. Par ailleurs, le rez-de-chaussée d'Axiom hébergera l'accueil aujourd'hui du 2 rue de Lobau du bureau du recrutement. La Présidente a indiqué que le 13e arrondissement, la Porte d'Italie, n'était pas une zone inaccessible. Les services ou les agents qui consultent le plus la DRH sont le SMP et le PAMA, ces équipements n'étant pas situés rue de Lobau et qui sont bien desservis aussi, mais pas forcément moins qu'à la Porte d'Italie. Les agents de la DFA ont aussi fait le grand saut et eux aussi travaillent beaucoup avec l'administration centrale, avec l'exécutif, avec le secrétariat général, il ne croit pas que cela leur pose de difficultés de fonctionnement.

Axiom s'est imposé à la direction qui veut en faire un levier de transformation. L'annonce a été faite un an auparavant aux équipes, puisque cette décision a pu paraître surprenante, sans doute brutale, imprévisible pour certains des agents très attachés au bâtiment. Mais maintenant, les équipes sont embarquées dans une opération de réflexion pour utiliser toutes les potentialités qu'offre le bâtiment Axiom et que le bâtiment de la rue de Lobau n'autorisait pas. Les nouveaux ambassadeurs, qui sont ceux qui vont bénéficier de la climatisation d'Axiom, induiront un bouche-à-oreille intéressant pour la direction. Il y fait bien 26 degrés alors qu'au 2 rue de Lobau, la situation est insoutenable. Des oraux ont dû être organisés à Axiom d'un examen professionnel d'IAP qui étaient prévus dans la salle 309, qui est pourtant une salle obscure, mais qui est totalement impraticable. Un représentant du personnel prévu pour assister aux oraux n'a pas souhaité s'y rendre. Une enquête sur le trajet aura lieu tous les ans pour vérifier si le nombre d'agents perdant du temps reste toujours aussi faible ou, au contraire, si des agents font des gains de temps de déplacement. La direction est vigilante quant au turnover des équipes. Un nombre de départs un peu plus important que les années passées est observé. Il ne sait pas si cela est directement lié au déménagement. La DRH est vigilante sur ses fonctions essentielles. **Mme BELLET**, chargée du projet Axiom, quitte la DRH pour répondre à une opportunité professionnelle. Il la remercie pour le travail qu'elle a accompli. L'exécutif souhaitait transformer le 2 rue de Lobau en logements sociaux et la DRH pouvait s'installer à Axiom, ce choix a été fait. La direction reste à l'écoute des inquiétudes des agents.

Mme AURIEMMA (CFTC) présente ses remerciements à **Mme BELLET** pour tous ces échanges, pour le courriel envoyé aux organisations syndicales et d'avoir mis les élus en copie de toutes les dispositions mises en place pour la canicule par les services de la DRH.

M. LUBAC (UNSA) se joint aux remerciements.

M. Paul COUBET (DCPA) dénombre sept ouvertures dans le bâtiment desservant des zones particulières : le compartiment nord, le compartiment sud, le restaurant, le hall. Les taux de renouvellement d'air sont conformes à la réglementation. Ils sont supérieurs à 25 m^3 par heure et par personne dans les bureaux, 30 m^3 par heure et par personne dans les salles de réunion. Axiom a été conçu pour accueillir plus de personnes qu'il n'y aura d'agents de la DRH. Les installations sont assez confortables. Sur le cloisonnement et la perturbation des flux, il y a quelques règles à respecter. Son service, le maître d'œuvre et le service de l'énergie veillent à respecter la façon dont le bâtiment a été conçu. Dans chaque bureau, des télécommandes permettront de déroger à la consigne, que ce soit en termes de température, d'éclairage, de contrôle des stores et de réglage de la ventilation individuellement ou bureau par bureau.

Les petites trames de fenêtres peuvent être ouvertes sur l'ensemble des façades, parce que les pompiers doivent pouvoir désenfumer les étages si nécessaire de façade à façade, puisque le désenfumage se fait de façon naturelle sur la plupart des étages. Il incite à communiquer auprès des agents sur le fait qu'il vaut mieux les fermer, sinon la ventilation se coupe, un important flux d'air chaud s'immisce, cela n'apporte aucun mieux-être et supprime toute la filtration assurée par les centrales de traitement d'air. Ouvrir la fenêtre n'est pas une bonne idée. En fonction de l'usage, il y aura peut-être des règles à respecter sur les portes des terrasses. Il n'a pas connaissance des retex, mais d'un retour de la SLA 11-12, hébergée sur place quelques mois et qui a été très contente de son passage à Axiom.

Une de ses collègues y passe les oraux de concours ce jour, il pense qu'elle est contente aussi de le faire dans de bonnes conditions plutôt qu'au 2 rue de Lobau.

Une grille de maintenance a été rédigée avec le propriétaire, puisque la DRH est locataire, mais avec un autre occupant. Les installations communes à l'ensemble du bâtiment seront maintenues par le propriétaire et toutes les parties privatives seront maintenues et contrôlées par son service. Les maintenances à la DCPA se font plutôt par des entreprises privées, mais, a priori, c'est l'atelier Lobau de la SABA qui viendra faire les dépannages en cas de problèmes de fuite. Ils sont en train de créer des chaînettes dans les étages, ils connaissent bien le bâtiment et ils participent au cloisonnement. Mais ils ne feront pas la maintenance au sens réglementaire du terme. Sur les doubles vitrages, il ne possède pas d'éléments qui indiqueraient qu'il y ait un film UV, mais ce sont des doubles vitrages isolants. Lors de sa visite de la veille, ils n'étaient pas très chauds, même sur la façade sud. En sus, des stores intérieurs peuvent se déployer si jamais il fait trop chaud.

Mme HARROUSSI (DILT) étudie la mise en place d'un relais site de l'agence de la sous-direction du service aux prestations aux occupants afin d'avoir une réactivité encore plus rapide pour remédier rapidement à tout incident pouvant survenir (panne de lumière, de télécommande, fuite d'eau). L'atelier sera mobilisé rapidement pour intervenir. La maintenance réglementaire, notamment le changement des filtres, revient au propriétaire. Les agents seront obligatoirement prévenus, puisque cette intervention nécessite de laisser un accès aux bureaux. Il n'existe pas de retex formel du 121, mais les retours négatifs sont toujours considérés. Par exemple, les salles de réunion qui étaient complètement aveugles ont été équipées de parois vitrées par la régie de la CTA de la SABA pour amener de la lumière naturelle et que ce soit plus confortable pour les agents quand ils tiennent leurs réunions. Sur les box, ou bulles acoustiques, celles installées à la DSP, à la mission vélo pour la DVD, un retour positif a été fait par rapport à la performance acoustique et à la taille. Les tailles sont plus grandes et les fabricants ont évolué.

La cellule d'appels installée actuellement à Axiom est dans l'aile sud du bâtiment, côté périphérique, en raison de son confort thermique. La veille, Axiom a été une solution de repli très confortable pour ne pas annuler le séminaire prévu dans des locaux qui n'étaient pas praticables. Le R +4 a été cloisonné et les bureaux ne sont plus ouverts sur les tisaneries. Le *stacking* a été fait et il sera procédé au *micro-zoning*. Des études seront faites si des équipes ont besoin d'être dans le même espace (des B8, par exemple). À propos de l'accès PMR, la porte automatique peut être ouverte manuellement et un agent est en face de cette porte en permanence et peut intervenir en cas de problème. Il y a aussi un autre accès à l'arrière qui est complètement accessible.

Mme AURIEMMA (CFTC) demande si l'humidité du sol et les risques d'inondation ont été mesurés.

Mme HARROUSSI (DILT) avance que le bâtiment n'est pas en zone inondable.

M. COUBET (DCPA) n'a pas particulièrement étudié ce point, mais la présence de sept niveaux de sous-sol lui laisse penser que le risque est faible qu'il y ait une ancienne carrière sous le bâtiment, mais il le vérifiera dans les documents de la construction.

Mme HARROUSSI (DILT) précise que le bâtiment a reçu un permis de construire. Il ne l'aurait pas eu si de tels problèmes existaient.

M. LAURIER (DRH) rappelle que les locataires ne reçoivent jamais l'état du sol ou les conditions cadastrales. Il en fera la demande.

Mme AURIEMMA (CFTC) remarque que, lors de la signature d'un bail aussi important, un minimum d'informations sur le sol et les conditions énergétiques est fourni.

M. LAURIER (DRH) ne pense pas qu'en cas de location, des informations relevant du droit de la propriété soient transmises. L'état des sous-sols et de l'inondabilité sont exigibles dans le cadre d'une cession.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) expose que, dans le cadre d'une cession, le propriétaire a l'obligation de produire pour l'acheteur toute une série de documentations (l'état des risques connus du sol, de pollution, chimiques, l'origine cadastrale et l'ensemble des études faites), mais dans le cadre d'un bail, le locataire signe un bail pour l'usage du bâtiment et rien de plus.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) comprend donc que le propriétaire cédant le terrain devait avoir les informations. Vu que la Ville de Paris était propriétaire jusqu'en 2016, il présume qu'elle possède ces informations.

M. LAURIER (DRH) sait que les zones inondables sont publiques, il les réclamera. Il demande à Mme AURIEMMA si elle craint un risque d'effondrement.

Mme AURIEMMA (CFTC) s'interroge sur un risque que les sous-sols soient inondés, sachant que le 13e arrondissement comporte de nombreuses anciennes carrières.

M. LAURIER (DRH) a résidé à Ivry où d'importants travaux de consolidation des carrières ont été menés avant des constructions.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) a exhumé le registre des délibérations, notamment celle de 2016 où la Ville de Paris a cédé ce même terrain du 18-20 avenue de la porte d'Italie, dont elle était propriétaire depuis plus d'un siècle. Le propriétaire cédant, qui à l'époque était la Ville, doit donc posséder l'information. S'il existe bien du double vitrage, il n'est pas doublé par des filtres UV. Au 3e étage de Bédier, les agents cuisent derrière ce double vitrage et ces stores vénitiens. Il ne voit donc pas pourquoi il en irait différemment à Axiom. Concernant les bulles acoustiques, il ne doute pas que les agents qui les utilisent disent qu'elles sont utiles. La **CFDT** est consternée par ce genre de dépense coûtant des milliers d'euros, alors que la Ville dit ne pas avoir d'argent et certains agents peinent parfois à obtenir des stylos. Ces bulles acoustiques, ces cabines de confidentialité prolifèrent dans de nombreux bâtiments dans de nombreux bâtiments. Celui de la DV au 121 est fait pour que les agents s'isolent pour téléphoner ou mener des réunions par Teams alors qu'ils sont entourés à tous les étages de box et de salles de réunion où ils pourraient très bien se rendre. La CFDT ne comprend pas ces dépenses consacrées aux bulles acoustiques et aux cabines de confidentialité qui coûtent des milliers d'euros à la Ville, alors qu'il y a déjà suffisamment de salles de réunion et de box. Par rapport aux PMR, il entend bien que les portes s'ouvrent et qu'il existe un accueil. Mais à Bédier, ce souci existe et la CFDT bataille pour que les personnes à mobilité réduite disposent d'un interphone parce que l'agent d'accueil ne les voit pas toujours.

M. MATHOT (UCP) souligne que le préprogramme est déjà établi, ce qui signifie que le projet avance, bien que l'installation soit prévue en 2028. Il veut savoir s'il était possible d'en

avoir communication. Un groupe de volontaires a été mis en place (les ambassadeurs), il juge cette démarche intéressante. En pratique, il s'agit d'agents qui participent aux réunions et remontent les questionnements, les problématiques des collègues et sont aussi représentants du métier ou du service auquel ils appartiennent. Il demande à avoir la liste de ces ambassadeurs et leurs fonctions pour connaître cette démarche et les individus composant ce groupe. Il remercie vivement Mme Delphine BELLET pour tout l'accompagnement qu'elle a apporté et les fameux RSU, un sujet assez compliqué à mettre en place. Il lui souhaite une belle mobilité.

M. LUBAC (UNSA) demande si le bâtiment sera chauffé le week-end durant l'hiver.

M. COUBET (DCPA) répond qu'il existe une gestion technique du bâtiment (GTB) sur le site. Il imagine que les agents ont froid le lundi matin. Il vérifiera ce point avec ses collègues et le propriétaire pour qu'ils paramètrent la GTB au mieux.

M. LUBAC (UNSA) s'interroge, car la Ville a distribué des chauffages d'appoint au 121 avenue de France pour que les agents se chauffent le lundi. Il sait que l'ASPP n'est pas retenue pour la restauration.

M. LAURIER (DRH) explique qu'un titulaire est désigné par le propriétaire jusqu'en 2032. Le sujet de la restauration sur ce site sera abordé avec le propriétaire et l'autre locataire fin 2026 ou début 2027. Il ne sait pas si l'opérateur choisi par le propriétaire souhaite toujours poursuivre cette mission.

M. LUBAC (UNSA) en déduit qu'il pourrait s'imposer au détriment de la ASPP.

M. LAURIER (DRH) le confirme. C'est pourquoi le sujet de la restauration sera réouvert, y compris en termes de tarification. Les élus seront informés par la suite.

Mme AURIEMMA (CFTC) demande si le nettoyage sera assuré par une entreprise privée.

Mme HARROUSSI (DILT) expose que toutes ces prestations sont en cours d'examen lors de réunions, notamment avec le bureau du nettoyage, pour mettre en place la solution la plus adéquate.

M. LAURIER (DRH) ajoute qu'il revient à la Ville de choisir soit des équipes internes, soit des prestataires.

M. FREMONT (CFDT) rappelle que, lors du dernier CST en début d'année, **Mme BELLET** a écrit que le RSU 2025 serait étudié lors du prochain CST. Or, il n'a pas été mis à l'ordre du jour aujourd'hui. Il veut savoir s'il le sera pour le prochain prévu seulement en novembre 2026.

Mme BELLET (DRH) confirme que l'organisation de ce CST ayant été rapide et au vu des nombreux sujets à traiter, il a été décidé en accord avec les directions et les élus de présenter le RSU 2024 et 2025 concomitamment.

M. REMADI (CFTC) suggère qu'ils fassent l'objet d'un CST exceptionnel.

M. LUBAC (UNSA) veut savoir si le bâtiment accueillera des chiens en formation, comme actuellement rue de Lobau.

M. AVELANGE (expert de la CFDT) demande si le bâtiment Axiom sera géré par l'agence Sud de la DILT et, dans l'affirmative, si un renfort d'effectif sera prévu, puisqu'elle gère déjà les bâtiments de l'avenue de France et de Bédier.

Mme HARROUSSI (DILT) confirme que l'agence Sud gèrera. S'il y a un relais site spécifique, ces questions seront traitées par les responsables des services.

M. HINGRAY (DRH) comme toute une partie du bâtiment est gérée par le propriétaire, étudie la nécessité de disposer d'un effectif en tant que tel qui intègre aussi la gestion du courrier, la répartition du courrier dans les étages, etc., l'articulation avec l'équipe logistique de la DRH, puisque la DRH a une petite équipe logistique avec des agents qui iront sur Axiom. Un travail est mené pour déterminer le périmètre des missions de chacun et s'assurer qu'il y a un vrai besoin d'avoir un relais site ou non. Il répondra aux élus dans un prochain temps d'échange.

La présidente clôt la séance à 12 h 58.

La Présidente,

Johanne KOUASSI

La Secrétaire de séance

Delphine BELLET

Marie le Gouidec de Kerhalic

Le Secrétaire adjoint de séance

Patrick LEGRIS