

Monsieur le Président, Madame la Directrice, Mesdames, Messieurs,

La **Cfdt** a pris en compte le nombre conséquent des points prévus à l'ordre du jour, cependant elle s'inquiète du temps accordé aux sujets abordés permettant d'arriver au dernier point en fin d'après-midi. La **Cfdt** a alerté la direction à plusieurs reprises de la lourdeur de l'ordre du jour de cette instance. A l'avenir elle espère qu'une régulation plus juste se fera pour permettre des débats constructifs.

En ce qui concerne les risques psycho-sociaux, la **Cfdt** aimerait que le dialogue social débouche sur la mise en place d'un tableau de bord consensuel, permettant de dépister les situations à risques et de suivre l'évolution de ces situations.

L'élaboration d'une liste d'indicateurs adaptés devrait dans tous les cas s'accompagner d'un dialogue au sein de la direction. Ces indicateurs feraient l'objet d'une interprétation avisée car les seuls indicateurs bruts sont insuffisants pour rendre compte des risques psychosociaux dans les établissements d'accueil, les CAS-PE et au central.

Nous connaissons tous déjà quelques indicateurs de risques tels que l'augmentation du turnover, les absences liées à de la maladie, la détérioration de la qualité des missions, ou des symptômes de stress chronique.

La **Cfdt** attache en tous cas une grande importance aux conditions de travail des agents et reste vigilante quand à d'éventuels problèmes. La santé au travail à la Ville de Paris, ce n'est pas simplement la santé physique, c'est aussi le bien être psychologique des salariés.

La **Cfdt** attend donc des mesures plus significatives en matière de santé au travail de la part de la DFPE.

La **Cfdt** voudrait aussi avoir des précisions sur les projets de restructurations d'établissements. Qui décide? Comment? Quand?

En effet, nous avons constaté que certains bâtiments méritent vraiment d'être restructurés et ce, depuis un certain temps. Hors ils attendent encore et, pour certains qui rencontrent des soucis de fermeture de portes, volets roulants, stores défectueux l'opportunité serait toute trouvée. Mais la préférence va au coup de peinture durant la fermeture estivale, et le bâtiment continue sa lente dégradation.

Par ailleurs, la **Cfdt** vous interpelle sur le problème des agents placés en postes aménagés. En effet, si quelques uns sont affectés dans des structures où la préconisation du médecin est appliquée, bon nombre d'entre eux sont quotidiennement confrontés à des refus systématiques de la part des équipes et/ou des responsables d'application des préconisations. Ils sont mal accueillis, mis au ban, car improductifs, et les termes employés pour les nommer sont plus que dévalorisants. Vous connaissez ce terme de "Bras cassés" !

Pour la **Cfdt** personne n'est à l'abri d'un accident, d'une maladie invalidante. Il est donc urgent d'agir afin que cessent toutes ces pratiques.

Pour finir, la **Cfdt** s'interroge sur la cellule de médiation. Elle mettant en avant la position hiérarchique des médiateurs appartenant essentiellement des catégories A relevant du SRH.

Il sera alors fort difficile pour un agent de catégorie C ou b de la même direction de faire appel à un médiateur pour régler un conflit. A toute fin utile, lors du CTP présentant le prochain bilan social il serait intéressant d'avoir une analyse du fonctionnement de cette cellule ainsi que quelques chiffres indicateurs.

Nous vous remercions de votre attention