

Ratios promus/promouvables 2010-2012.

La DRH a réuni les organisations syndicales le jeudi 11 juin 2009 pour lancer la négociation sur ce sujet, très attendu des personnels, pour la période triennale 2010-2012, faisant suite à celle de 2007-2009.

L'objet de cette réunion était d'arrêter, dans le cadre du dialogue social, une méthodologie et un calendrier, pour une prise d'effet dès début 2010.

Dans cette perspective, le contenu a été rappelé :

- 55 corps concernés pour 90 ratios à fixer dont
- 20 corps de catégorie A pour un total de 28 ratios, répartis en 14 CAP ;
- 16 corps de catégorie B pour un total de 23 ratios, répartis en 13 CAP ;
- 19 corps de catégorie C pour un total de 39 ratios, répartis en 19 CAP.

Le calendrier

Les discussions se dérouleront de début septembre à mi-octobre, CAP par CAP, pour les catégories A et C.

Concernant la catégorie B, un point pourra être fait dès la rentrée, pour fixer le calendrier, mais les taux ne seront négociés qu'après la mise en œuvre de la réforme, avec un objectif de finalisation avant la tenue des CAP de mars 2010.

Le CTP central examinera pour avis l'ensemble des ratios issus des travaux des CAP.

Méthodologie

Chaque CAP traitera des ratios de sa compétence. Les organisations syndicales représentées dans ces CAP pourront, en plus de leurs élus, désigner un correspondant, afin d'aider à une vision transversale.

Un bilan de la période triennale passée et une photographie de chaque corps avec des données de prospective seront communiqués aux représentants des personnels afin d'éclairer leurs travaux.

L'UCP a exprimé son accord sur la méthode, a indiqué que le calendrier apparaissait très serré et s'est interrogée sur la possibilité de traiter le sujet dans le cadre d'une seule réunion par CAP.

Elle a aussi évoqué la situation des agents détachés, pour lesquels des règles doivent être définies, et a demandé que la volonté politique de valoriser les postes des services de proximités dans la perspective du renforcement de la déconcentration se traduise par une augmentation des taux promus/promouvables, afin que cette valorisation ne s'opère pas au détriment des personnels des autres services.

L'UCP prendra toute sa part dans ces discussions, afin d'obtenir des taux qui permettront une amélioration perceptible des déroulements de carrière.

Cotation des Postes : dialoguer pour bien redémarrer.

L'UCP ayant observé que certaines directions publiait depuis quelques temps des fiches de postes comportant une cotation, alors que ce dispositif semblait avoir été mis en sommeil (cf. *UCP Flash* 432 du 18 février 200), avait sollicité une entrevue avec Michel YAHIEL, DRH, qui s'est tenue le mardi 9 juin.

Dans l'article cité ci-dessus, nous indiquions que les inquiétudes relayées à l'époque avaient été entendues : que ce dossier qui semblait bien mal engagé, avait été réorienté dans un sens devant permettre une mise en place progressive, sans précipitation, avec des règles et des limites clarifiées.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Dans un premier temps, Michel YAHIEL a indiqué qu'il considérait que la cotation des postes, à ce jour peu pratiquée dans la fonction publique, constituait une démarche intéressante et a rappelé les principaux objectifs : donner des points de repères pour les postes de l'encadrement, se doter d'éléments de cartographie, assurer une cohérence avec la mobilité, l'évaluation, le parcours de

formation, et plus généralement, disposer d'un outil permettant de mieux valoriser les compétences, en harmonisant les pratiques des directions.

Un premier travail de cotation a porté sur 1.800 postes de catégorie A, sur 5 niveaux. Sur cette base, il convient désormais de :

- vérifier la pertinence de la décomposition en 5 niveaux, peut être trop complexe, et qui pourrait éventuellement être ramenée à 3 ou 4 ;
- rappeler que c'est le poste qui fait l'objet de la cotation, et non le cadre ;
- l'utiliser en premier lieu pour les primo recrutements (sortie d'école et de concours), selon la pratique de « gestion des flux » ;
- ré-expliciter ce qu'est la cotation, son lien avec le répertoire des compétences, et, dans le cadre du dialogue social, fixer des principes (qui cote, selon quelles règles de transparence et de transversalité...).

Enfin, en termes de calendrier, l'objectif est de relancer ce chantier, sur des bases plus claires, pour aboutir d'ici 2010.

L'UCP a souhaité plus de cohérence et d'homogénéité entre les Directions et demandé à nouveau à avoir communication des organigrammes côtés des directions. Elle a rappelé que la cotation ne doit être qu'un outil, un repère utile aussi bien aux cadres concernés qu'aux responsables des ressources humaines, selon un principe « gagnant gagnant », ne doit surtout pas constituer un « carcan » conduisant à des situations de blocage, qu'il est indispensable de disposer de règles claires, précisant l'utilisation de la cotation dans le cadre de l'avancement, de la rémunération, de la mobilité afin de ne pas générer d'inquiétudes.

Des précisions ont été demandées quant à une éventuelle transposition à la Ville de la PFR (prime de fonctions et de résultats), qui se substituera prochainement au régime indemnitaire actuel des attachés de l'Etat. Cette prime, qui comporte une part (a priori fixe) liée à la fonction (d'où un lien direct avec la cotation) et une part variable importante, constitue la traduction de la volonté politique d'une « rémunération au mérite ». Michel YAHIEL a répondu que l'exécutif n'avait pas pris position sur ce sujet, qu'il convenait d'attendre la fin de la mise en place à l'Etat (chaque ministère doit décliner le dispositif) et qu'une transposition éventuelle devrait se faire avec prudence. Selon lui, les régimes indemnitaires actuels, s'ils sont un peu « usés », offrent des éléments de souplesse, qu'il convient d'utiliser.

Enfin, des hypothèses de travail pour la poursuite de la réflexion sur la cotation ont été évoquées :

- privilégier un niveau de poste, par exemple celui des chefs de service (N - 2)
- se concentrer sur les mouvements de postes (donc sur la gestion des flux) ;
- expérimenter sur un ou deux corps (par exemple les administrateurs et un corps technique de taille réduite).

La DRH va travailler en combinant éventuellement ces hypothèses, préciser la méthode dans la perspective d'un prochain échange avec les organisations syndicales concernées. A cet effet, un document technique sera élaboré et communiqué comme document de travail, avant l'été ou à la rentrée.

Dans l'immédiat, l'UCP a demandé que les fiches de poste ne fassent plus référence à la cotation.

En conclusion, Michel YAHIEL a affirmé qu'il convenait de mettre à profit le deuxième semestre 2009 pour relancer le dossier dans de bonnes conditions et que par ailleurs la DRH se rapprocherait des grandes administrations (préfecture de Police, APHP) pour savoir où elles en sont et disposer d'éclairages de comparaison.

L'UCP suivra avec vigilance ce dossier et vous rendra compte à chaque étape.

Concertation à la DASES.

1) - CAPP Neuve Saint-Pierre (4e).

En raison de la vétusté et de l'inadéquation des locaux, la DASES envisage la fermeture du centre d'adaptation psycho-pédagogique (CAPP) Neuve Saint-Pierre à Paris 4^e.

Les représentants UCP à la DASES (Marielle TEMPORAL et Michel LE ROY) ont saisi le 5 juin de ce sujet Geneviève GUEYDAN, directrice générale, en soulignant la nécessité du maintien de cette activité dans ce quartier, dans l'intérêt des enfants et des familles. Ils ont demandé qu'une recherche de locaux soit effectuée dans ce sens.

Dans ce contexte, l'UCP n'a pas souhaité rejoindre l'intersyndicale pour un mouvement de grève généralisé à tous les CAPP parisiens, privilégiant sur ce dossier la concertation et la négociation.

2) - Entretien du 10 juin avec Mesdames GUEYDAN et BRANDELA.

Les représentants UCP au CTP de la DASES ont été reçus mercredi 10 par Martine BRANDELA, sous-directrice de l'administration générale, pour un échange sur différents points concernant les personnels. Il convient de noter que Geneviève GUEYDAN, Directrice générale, s'est jointe à cette entrevue.

Cette réunion a permis d'échanger sur tous les sujets préoccupant actuellement les personnels : revalorisation de la situation des médecins, prime pour les cadres supérieurs de santé, spécificité des agents de la CAPI intégrés à la DASES, impact des réformes actuelles pour les attachés, cotation des postes, devenir de la CAMIE (Cellule d'Accueil des Mineurs Isolés Etrangers), formation des assistants sociaux, mise en place de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et de la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience professionnelle).

Les représentants ont insisté sur la nécessité d'une concertation en amont lors de toute réorganisation inhérente à l'évolution de la DASES et l'avenir montrera s'ils ont été entendus dans toutes leurs demandes.

Des projets d'établissements au CASVP.

Le 4 juin 2009 l'administration du CASVP a réuni les syndicats, dont l'UCP représentée par Edith FLORENT et Julien DELIE, respectivement, directrice-adjointe et directeur des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) Jules Siegfried et Furtado Heine, pour échanger sur les projets de construction de 4 EHPAD de 100 lits chacun, sur les sites de la gare de Rungis, Broussais, Lourmel, et la reconstruction de Villers-Cotterêts, pour un coût unitaire de 20 à 25 millions d'euros...

Les représentants de l'UCP se sont notamment interrogés sur la taille retenue de 100 places, considérée par l'administration comme de nature à favoriser une certaine convivialité. Si chacun convient que des contraintes foncières pèsent particulièrement en Ile de France, l'attention de l'administration a été appelée sur le fait que les établissements de cette taille disposent de faibles marges de manoeuvre d'organisation. Il est très souhaitable que les agencements des futurs locaux octroient des espaces réservés aux familles (lieux de détente, chambres d'hôtes, rangements pour les matériels para-médicaux..) tout en prenant en considération les nouvelles techniques (prise en charge de la douleur, méthode Snoezelen) permettant d'assurer un meilleur accompagnement de fin de vie.

Dans ce contexte, une attention particulière doit être portée aux conditions de travail du personnel et de l'encadrement, déjà fortement sollicités. Une dégradation de ces conditions de travail ne pourrait qu'aller à l'inverse de l'objectif des EHPAD d'assurer aux résidents une fin de vie digne dans des conditions acceptables pour leurs proches.

UCP Flash aura l'occasion de revenir sur ce dossier.

Nouveau bureau de l'UCP.

Le 4 juin, l'Union des Cadres de Paris a renouvelé son bureau, désormais composé de :

Président : Yves BORST, vice-présidents : Patricia VAN-KOTE, Pascal CALAMIER, Pierre DEBEURRE, secrétaire : Françoise LILAS, secrétaire adjoint : Dany TALOC, trésorier : Michel BEZUT, trésorier adjoint : Jean-Pierre ARNAULT, membres : Gérard BROMET, Nelly COUSIN, Max DESAVISSE, Anne-Marie LAURENT.

Et de l'USCP.

L'Union des Syndicats de Cadres de Paris, composante de l'UCP fédérant les syndicats de cadres A a pour sa part élu :

Président : Michel BEZUT, vice-présidents : Gérard BROMET, Jacques DE SURREL, Dominique RAVEREAU, Alexandre REYNAUD, secrétaire : Michel LE ROY, secrétaire adjoint : Nelly COUSIN, trésorier : Paul BAROT, trésorier adjoint : John BOURNE.

Union des Cadres de Paris

2bis, square Georges Lesage 75012 PARIS – Tél. 01.43.47.80.72 - Fax. 01.43.47.81.45