

## CTP central.

Le Comité Technique Paritaire de la Ville et du Département de Paris s'est tenu le 12 mai sous la présidence de Maïté ERRECART, adjointe au Maire chargée des personnels. En début de séance, Yves BORST, président de l'UCP, a lu une déclaration commune pour rappeler le profond désaccord de tous les syndicats face à la décision prise de tenir des CAP en l'absence des représentants des personnels. ([Lire la déclaration dans son intégralité](#)). En réponse, la présidente a indiqué ne pas vouloir pénaliser les agents en retardant les nominations mais a reconnu des difficultés liées aux ratios promus/promouvables actés en fin d'année 2009. Plusieurs points étaient ensuite à l'ordre du jour :

**L'accord cadre relatif à la formation professionnelle continue et au développement des compétences des agents** a recueilli les votes favorables de 4 organisations syndicales dont l'UCP. Cet accord définit de nouveaux droits et de nouvelles règles applicables à l'ensemble des agents de la Ville et du Département, titulaires et non titulaires. Cet accord a permis des avancées :

- \* en matière budgétaire, augmentation des crédits dévolus à la formation (3,5% de la masse salariale en 2012) ;
- \* engagement d'une meilleure lisibilité de l'offre de formation ;
- \* mise en œuvre par la Ville du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet aux agents d'acquies tout ou partie d'un diplôme professionnel ;
- \* prise en compte dans les concours, à travers des épreuves professionnelles, de la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) et de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) ;
- \* garantie pour l'agent de ne consommer que 20 h de DIF pour toute préparation à concours quelle qu'en soit la durée qui excède 20h ;
- \* mise en place d'un comité de suivi pour veiller à la bonne application de l'accord et sa révision pour répondre aux nouveaux besoins.

A l'issue du CTP central, l'accord cadre sur la formation a été signé par 4 organisations syndicales dont l'UCP.

L'UCP veillera au respect de tous ces engagements : l'augmentation budgétaire devra correspondre à plus d'achats de formations, les nouveaux dispositifs tels que VAE, REP et RAEP devront être réellement développés, des moyens humains et matériels devront aussi être dégagés pour le Bureau de la Formation et les services des ressources humaines des directions, le comité de suivi devra être opérationnel pour être le garant de l'application de cet accord.

**Les orientations stratégiques de la formation de 2011 à 2013** déterminent 4 axes à partir desquels chaque direction de la Ville établira son plan de formation et l'enrichira des priorités qui lui sont spécifiques. Les formations dispensées aux agents devront répondre aux objectifs suivants :

- 1) accompagner l'innovation, le changement et renforcer l'efficacité du service public parisien pour tenir compte des modifications des modes de fonctionnement de l'administration parisienne et des aspirations d'évolution des agents ;
- 2) conforter les pratiques managériales en optimisant la formation des encadrants ;
- 3) renforcer les dispositifs d'amélioration de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail en s'appuyant sur le réseau hygiène et sécurité des directions qui devront avoir les moyens et les outils nécessaires pour intervenir de façon pertinente et durable ;
- 4) favoriser l'égalité des chances en soutenant l'offre de formation pour les personnels de catégorie C et prioritairement les agents les moins qualifiés, en aidant à l'insertion des personnes en situation de handicap, en optimisant les processus de reconversion professionnelle, en améliorant la lisibilité de l'offre de formation ....

Ces orientations ont été adoptées par le CTP central.

## **Modifications d'organisation des services de la Ville et changements de dénomination de délégation et de direction, en lien avec l'évolution de leurs missions.**

Pour ce qui concerne le transfert du bureau des temps du Secrétariat Général de la Ville à la DDATC, l'UCP a voté contre en rappelant que, de par ses missions transverses, ce bureau a vocation à rester rattaché à une direction transversale.

Quant aux changements de dénominations, nous vous en avons déjà fait part dans notre dernier UCP Flash (N° 510 du 10 mai 2010)

## **Communication relative au bilan ARTT**

Les syndicats signataires de l'accord cadre sur l'ARTT, dont l'UCP, ont lu une déclaration (Lire la déclaration dans son intégralité) pour exprimer de nouveau la cohérence qu'il y aurait eu à examiner dans une même séance le bilan de l'ARTT et les propositions qui devraient en découler.

Après avoir présenté le bilan général de l'ARTT, qui fait la synthèse des travaux menés dans chaque direction (dans le cadre des CTP de direction), et en réponse à notre interpellation, Maïté ERRECART a précisé que la discussion devait se poursuivre à 3 niveaux (les directions, la DRH et l'Exécutif Municipal), selon les axes suivants :

- les directions sont invitées à engager des discussions avec les organisations syndicales dans le cadre des CTP, pour faire évoluer les cycles de travail si cela s'avère nécessaire. Les organisations syndicales ont rappelé qu'il ne fallait pas vider de son contenu l'accord cadre ARTT par des modifications systématiques ou intempestives des cycles de travail ;
- de son côté, la DRH conduira au niveau central un travail de mise à jour du guide d'application de l'ARTT, en associant les organisations syndicales ;
- enfin Maïté ERRECART a exprimé sa disponibilité pour examiner avec les organisations syndicales les problématiques liées aux Comptes Epargne Temps et aux récupérations. L'UCP ne manquera pas de rappeler sa demande de monétarisation du CET, sur la base du volontariat, ou de prise en compte pour la retraite additionnelle, par transposition des mesures prises à l'Etat.

Nous vous tiendrons informés des suites de ce dossier, sur lequel nous entendons peser.

## **L'Association des Administrateurs UCP chez le DRH.**

Une délégation de l'AAVP-UCP a rencontré le 24 avril Thierry LE GOFF, Directeur des Ressources humaines entouré de ses collaborateurs.

Les principaux points abordés sont les suivants.

### **- Suivi des parcours individuels**

L'AAVP souhaite que la DRH puisse mettre en œuvre un suivi individuel, en vue de favoriser des parcours professionnels valorisants.

La DRH finalise une réflexion sur la définition d'un entretien périodique, distinct des entretiens hiérarchiques, sur son niveau (directeur adjoint, sous-directeur...) et le public visé (les titulaires d'emplois fonctionnels ne sont pas a priori inclus dans le périmètre). Ces rencontres pourraient débuter en septembre 2010.

### **- Mobilité**

Les administrateurs ou au moins certains d'entre eux sont désireux d'une aide à la recherche de mobilité. Elle peut procéder de partenariats avec les entités avec lesquelles nous avons des échanges. L'AAVP s'étonne aussi qu'il n'y ait aucun membre du corps dans les SEM où la Ville est majoritaire ou dans certaines institutions de coopération.

La DRH souhaite favoriser des mobilités auprès de la Région Ile de France, des ministères de l'intérieur et des finances et de l'Union européenne.

L'AAVP considère que le retour de mobilité doit également être suivi et facilité.

### **- Respiration du corps**

L'AAVP est attachée à un recrutement majoritaire par le biais de l'ENA. Elle souligne le paradoxe qui consisterait à intensifier les accueils en détachement d'autres fonctions publiques alors que l'on a diminué le nombre de recrutement à l'issue de la scolarité. Les capacités d'absorption sont relativement limitées, si l'on se réfère au nombre de recrutements et aux nécessités du tour extérieur.

### **- Emplois fonctionnels**

Un texte concernant les experts de haut niveau va être soumis au prochain CSAP. L'AAVP a été très insatisfaite de l'usage fait du texte concernant les directeurs de projet, essentiellement circonstanciel et peu conforme à sa finalité. Elle en a, sans suite réelle, fait part à l'adjointe chargée des personnels.

Thierry LE GOFF a indiqué que le nouveau texte pourrait aider à régler des situations individuelles particulières, comme il en a été fait usage à l'Etat.

- [Cas des sous-directeurs en fin de détachement](#)

L'AAVP déplore le manque de clarté et partant les sentiments d'inégalité ou d'iniquité qui résultent de la mise en œuvre de mesures que la DRH considère comme l'application des règles juridiques. Pour Thierry LE GOFF l'objectif est « de se mettre en conformité aux textes, dans la durée, en restant humain ». L'AAVP a pris acte de cette position et de cet engagement et veillera à son application.

Divers autres points ont été abordés : Comptes-Epargne-temps, congé spécial, Inspection générale, Université des cadres.

Un compte rendu détaillé figure sur le site de l'AAVP : [www.advdp.org](http://www.advdp.org).

### **Concours et examens.**

#### **Candidats admis au concours interne d'ingénieur des services techniques :**

Pascal BRAS (DEVE), Nicolas RICHEZ (DVD).

UCP Flash leur adresse ses sincères félicitations.

**Union des Cadres de Paris**

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