



Bulletin syndical d'informations publié par l'Union des Cadres de Paris  
[UCP@paris.fr](mailto:UCP@paris.fr) - <http://cadresvp.free.fr/>

---

### *CTP du SGVP-DAJ du 10 février 2011*

Le CTP, commun au Secrétariat général de la Ville de Paris (SGVP) et à la Direction des affaires juridiques (DAJ), s'est tenu à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Mme Gisèle STIEVENARD, adjointe au maire de Paris, en charge de la politique de la ville et de l'engagement solidaire, en présence de Mme Véronique BEDAGUE-HAMILIUS, Secrétaire Générale de la Ville de Paris. Plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

#### *Les plans de formation du SGVP et de la DAJ*

Dans un souci de meilleure lisibilité, chaque direction doit établir son plan de formation en déclinant les orientations stratégiques de la formation définies pour 2011-2013 en fonction de ses priorités spécifiques.

L'UCP a exprimé sa satisfaction quant à la clarté des plans de formation 2011 présentés qui s'inscrivaient pleinement dans cette logique.

#### *La réorganisation de la DAJ*

Une réorganisation de la DAJ s'avérait nécessaire depuis le transfert du centre de ressources marché à la Direction des achats. Le projet n'a pas appelé d'observations de la part des représentants du personnel.

#### *La création de la mission « Berges de Seine »*

Dédiée au projet d'aménagement des voies sur berges, la création de cette nouvelle mission a reçu l'approbation des représentants du personnel.

#### *La création de la mission « préfiguration de l'établissement public des musées »*

La création de cette mission a suscité des débats nourris.

Constituée à compter de mars 2011, cette mission a pour objectif d'élaborer, pour l'été 2012, les statuts du futur Etablissement Public Administratif (EPA) et d'en préciser les modalités de fonctionnement. Elle doit aussi veiller au bon déroulement de la transition entre la gestion actuelle des musées et ce nouveau mode de « gouvernance », en associant les personnels et les organisations syndicales.

Un comité de pilotage issu du CTP du SGVP associera les organisations syndicales représentées dans cette instance, dont l'UCP. Cette dernière **a demandé que le statut des personnels, titulaires ou non titulaires, soit traité en priorité par cette mission au regard des inquiétudes qu'il suscite :**

\* concernant les personnels : quelle assurance auront-ils quant à leur statut, notamment en terme d'affectation, d'inscription aux formations, de suivi de carrière via les CAP, de mobilité, de mutualisation du travail, de continuité des contrats à durée indéterminée (malgré le changement d'employeur) et de titularisation (tenant compte des services accomplis auprès du précédent employeur) ?

\*concernant la structure de l'EPA : quel sera l'impact sur les recettes (puisque le mécénat culturel est très rare), sur le budget consacré aux travaux liés à la sécurité (en plus du programme d'investissement de la Ville), sur l'allègement des procédures, sur les nouveaux publics, sur la gestion des musées comme des entreprises, sur l'autonomie des musées, sur l'externalisation à terme de certaines fonctions, sur le recrutement de contractuels au détriment de titulaires, sur la relation entre l'EPA et la Direction des affaires culturelles (DAC) ?

\*concernant la représentation du personnel : comment s'opérera-t-elle au sein du futur EPA ? La représentation des personnels sera-t-elle à parité avec l'Administration dans le Comité technique et le Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ? De quels moyens disposeront les organisations syndicales représentatives au sein de cet établissement ?

**Cette réforme concernera près de 1 000 agents ; son impact sur leurs conditions de travail est d'ores et déjà pour l'UCP une réalité à prendre en considération ; cette réforme ne peut se mener dans la précipitation et sans l'association des personnels concernés et de leurs représentants. L'UCP restera vigilante en représentant les personnels dans le comité de pilotage issu du CTP du SGVP et le comité de suivi de la DAC.**

### ***DFPE : Les responsables d'établissements et leurs adjoints enfin entendus***

Il aura fallu cinq audiences avec les représentants de la Municipalité, trois assemblées générales avec les personnels, une journée de grève très suivie le 1<sup>er</sup> février et des actions au quotidien sur le terrain, pour enfin aboutir, le 16 février dernier, à des mesures concrètes, à court et moyen terme, visant à :

**\* améliorer les conditions et l'organisation du travail des responsables d'établissement et de leurs adjoints :** accompagnement renforcé pour le déploiement de Chronogestor et la réalisation du Document Unique (hygiène et sécurité); suppression des tâches d'encaissement à la rentrée de septembre 2011 ; étude et propositions en juin pour une décharge des tâches de tarification au 1<sup>er</sup> janvier 2012, si la faisabilité est confirmée; affectation dans les établissements, dès le mois de septembre, de la totalité des emplois tremplins, avec une formation préalable.

**\* reconnaître la fonction d'encadrement des responsables d'établissement et de leurs adjoints,** par des mesures indemnitaires dont bénéficieront les agents concernés, quel que soit leur statut, leur corps d'origine et le type de structure dirigée. Une revalorisation supplémentaire sera attribuée aux responsables de crèches collectives non logés. Ces mesures ont été présentées dès le 18 février dernier aux personnels réunis en assemblée générale qui ont décidé de suspendre leurs actions.

Deux autres points faisaient partie de la plate-forme de revendications ; ils seront respectivement abordés en mars, pour ce qui est de la réforme de la prime d'assiduité, et en avril pour le volant de remplacement.

Si elle se réjouit des avancées ainsi actées, l'UCP restera bien évidemment très vigilante sur le respect du calendrier annoncé pour la mise en œuvre de ces mesures, tout en poursuivant la négociation sur les deux volets qui restent à discuter et qui sont tout aussi importants. Nous vous tiendrons informés des évolutions de ce dossier.

### ***CTP de la DRH du 10 février 2011***

Le CTP s'est tenu à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Mme Maïté ERRECART, adjointe au maire de Paris, en charge des ressources humaines, de l'administration générale et des relations avec les mairies d'arrondissement.

#### ***Le plan de formation de la DRH***

La présentation du plan de formation 2011 a été l'occasion pour l'UCP de rappeler certaines procédures : motivation et notification de tout refus de formation, information des agents sur le niveau

des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) en précisant bien que toute préparation à concours inférieure ou égale à 5 jours ne doit pas être décomptée du forfait de 20 heures.

### **La création de la mission chargée de préfigurer l'Université des cadres**

La présentation de la mission chargée de préfigurer l'Université des cadres a été l'occasion pour l'UCP, dont l'une des vocations est de concourir à l'amélioration des conditions de travail et des carrières des cadres, de se prononcer en faveur de ce projet, sous réserve d'obtenir des précisions sur le périmètre de cette future université des cadres et sur l'opportunité d'y adjoindre la mission parcours professionnel des cadres (MPPC).

L'UCP a demandé que les objectifs, le public visé et le programme des prochains mois puissent faire l'objet d'une information aux organisations syndicales représentatives des personnels. De plus, l'UCP n'est pas persuadée qu'inclure la MPPC, qui relève à notre sens de la gestion, au nouveau projet qui relève clairement et de l'aveu général, de l'administration de mission, en facilite la réalisation, pas plus que cela n'améliore sa performance.

La DRH a reconnu l'utilité de définir le périmètre de l'action, la notion d'encadrement qui concerne des agents de catégorie A, B ou C et le nombre de cadres en résultant. Une des premières priorités de la mission sera de se pencher sur la mobilité des cadres. L'UCP vous en rendra compte dans un prochain flash.

### **« Cartographie » de la DRH : un point d'étape**

Ce travail, mené conjointement avec un cabinet d'études, doit aboutir à la présentation d'un nouveau projet de direction proposant la meilleure organisation possible pour :

- \* répondre à la demande de l'exécutif de maintenir l'équilibre entre budget, emploi et égalité des agents ;
- \* être un réel partenaire pour l'ensemble des directions ;
- \* apporter aux agents un service de qualité dans les domaines de la gestion, de la santé, du social...

A terme, tous les personnels de la direction seront sollicités.

### **CASVP : un mieux pour les personnels des restaurants solidaires**

Depuis septembre 2010, cinq restaurants « Emeraude » du CASVP ouvrent pour un service en soirée en faveur des personnes en grande précarité.

En 2010, après plusieurs négociations, la Direction générale du CASVP avait acté, pour les personnels concernés, un abondement de leur indemnité d'administration et de technicité (IAT) et une prime exceptionnelle.

Une nouvelle réunion, le 25 janvier 2011, entre les syndicats et la Direction générale du CASVP, a permis d'augmenter la prime exceptionnelle initialement prévue.

Il s'agit-là d'une avancée intéressante et **l'UCP maintient sa revendication concernant la pérennisation de cette prime.**

<p><b>Union des Cadres De Paris</b> <b>2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45</b></p>
--