Comité de suivi des projets de modernisation : les tensions s'expriment !

Alain BAYET, Secrétaire Général Adjoint, présidait mercredi 14 septembre cette réunion à laquelle participaient toutes les organisations syndicales, ainsi que la DRH, l'Inspection Générale et la DPE, pour aborder les sujets suivants :

1) objectifs collectifs de mi-mandat.

Le Maire dans sa lettre de mission adressée à la Secrétaire Générale mi-juin 2011, explicite les trois principes qui doivent guider chaque projet de réforme :

- ▣ « améliorer le service global rendu » aux Parisiens ;
- ▣ « améliorer l'efficacité du service rendu » aux contribuables parisiens (dans le respect des grands équilibres financiers) ;
- ▣ « permettre aux agents de bénéficier de conditions plus satisfaisantes d'exercice de la mission qui leur est confiée ».

Le Maire demande en outre, qu'à chaque clôture de processus de réforme, soit établi un bilan synthétique des changements opérés selon ces trois axes. Alain BAYET a précisé que le Secrétariat Général était très attentif aux agents et que les projets de changement devaient leur « apporter quelque chose ».

Yves BORST, Président de l'UCP, n'a pas manqué de relever les contradictions contenues dans cette lettre qui prône l'amélioration des conditions de travail des personnels, tandis qu'au nom des grands équilibres budgétaires, une politique de redéploiement des effectifs est en place depuis plusieurs années, se traduisant par des suppressions de postes systématiques chaque année dans les mêmes directions, mesures ne contribuant à l'évidence pas à l'amélioration des conditions de travail : ainsi, l'augmentation des absences au travail confirme le mal être au travail croissant qui en découle.

L'UCP s'est par ailleurs interrogée sur la manière dont serait, objectivement, évalué le bien être au travail.

Alain BAYET a indiqué que la mesure du degré de satisfaction des personnels serait effective et qu'elle ferait d'ailleurs l'objet d'une « enquête sociale », diligentée par la DRH (cf. ci-dessous).

2) projet de Charte de déontologie.

Il s'agit plus précisément de consigner dans un document les bonnes pratiques professionnelles destinées aux agents dans leurs relations avec des opérateurs économiques.

Florence POUYOL, Directrice Adjointe à la DPE, a conduit un groupe de travail pour l'élaboration d'un tel document, qui n'est encore qu'à l'état de projet, sans validation politique, et à propos duquel, Alain BAYET invite les organisations syndicales à formuler leurs propositions rédactionnelles.

Ce document est une traduction dans un langage compréhensible, avec des exemples concrets, des textes légaux et réglementaires. Alain BAYET a précisé qu'il croyait en son utilité dans le but de protéger les agents.

Concernant la procédure de validation de ce document, l'UCP, ainsi que les autres organisations syndicales, a estimé que le terme de guide correspondait mieux à la finalité recherchée et qu'il n'avait pas lieu d'être signé par les syndicats, mais porté à connaissance de tous les agents en relation avec les prestataires de la Ville.

Aussi, la question de la portée juridique de ce document par rapport à la non application des limites chiffrées qui y sont consignées, a été soulevée. S'agit-il de recommandations ou d'un règlement intérieur appliqué à la lettre ?

Alain Bayet a indiqué qu'il convenait de conserver de la souplesse dans l'application dès lors qu'il y a transparence.

3) enquête sociale.

Cette enquête, présentée par Patrick GEOFFRAY, directeur adjoint de la DRH, a pour objectif de recueillir les préoccupations et les attentes des personnels sur le volet ressources humaines, afin d'alimenter les prochaines priorités de la DRH.

Les précédentes enquêtes n'ayant pas connu un taux de réponses suffisant (entre 20 et 25%), la DRH souhaite impliquer les acteurs dont les organisations syndicales, mobiliser les équipes et particulièrement les cadres afin d'obtenir un meilleur taux de participation, tout en garantissant la confidentialité des réponses apportées par les agents.

C'est l'institut IPSOS, dans le cadre d'un marché d'environ 100 000€, qui a été retenu, pour élaborer le questionnaire avec des spécialistes en ressources humaines.

Avant l'établissement de ce document, chaque syndicat sera consulté. Le calendrier prévoit un démarrage dès septembre pour des résultats attendus au printemps 2012.

L'UCP a rappelé que la mise en place de l'Observatoire Social en 2002 n'avait pas donné les effets attendus, faute d'une analyse partagée des résultats et que la nouvelle enquête ne devait pas constituer un moyen de contourner les organisations syndicales. En effet, celles-ci ne manquent pas de porter ces difficultés réelles et grandissantes constatées au quotidien, le mal être au travail des personnels, la dégradation de leurs conditions de travail (évoquées plus haut), sans avoir le sentiment d'être réellement écoutées. Il s'agit bien là du cœur de la problématique du dialogue social : en effet, sans changement dans la méthode actuelle, qui se limite à s'écouter poliment, la rentrée sociale risque d'être tendue !

4) plan de prévention des absences au travail

Jean-Marc BOURDIN, Inspecteur Général, a rappelé les derniers chiffres, qui confirment la poursuite de l'augmentation sensible de l'absentéisme depuis plusieurs années, augmentation que les organisations syndicales attribuent à la dégradation des conditions de travail (faire plus avec moins d'effectif). Il a en outre précisé la nature de l'entretien de « retour d'absence », au niveau de la hiérarchie administrative, qui ne doit pas porter sur la maladie, protégée par le secret médical, et ne doit pas être intrusif dans la vie privée. Il concernerait les agents ayant dépassé le seuil de 20 jours d'absence cumulés sur une année en 3 arrêts de maladie et plus.

C'est cet entretien qui fait l'objet du rejet unanime des syndicats, qui estiment que seul un médecin est habilité à consulter un agent au retour de ses congés de maladie ordinaire. Par ailleurs, la mise en œuvre pratique apparaît très difficile au regard des données statistiques de l'an passé qui conduiraient à organiser plus de 8 000 entretiens par an.

Ensuite, Christine LE SCIELLOUR chef du service des ressources humaines de la DPE a présenté l'expérience de sa Direction dans ce domaine, en insistant sur l'objectif de traiter avec une dimension humaine les trop nombreux dossiers conduisant habituellement au conseil de discipline. Lorsque les absences peuvent avoir pour origine première un conflit au travail, la nécessité d'un reclassement, un aménagement de poste, l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile, l'absence de crèche, etc., les éléments d'information recueillis lors d'un entretien incitent à rechercher des solutions autres que disciplinaires.

Cette démarche est à saluer, mais ne semble pas pouvoir faire l'objet d'une généralisation systématique aux autres directions. En effet, la Ville est-elle aujourd'hui en capacité de trouver une crèche à tous les agents, un logement, etc. ? Dans l'immédiat, une expérimentation de l'entretien de retour d'absence devrait être menée dans quelques directions.

L'UCP a rappelé que le rôle de la médecine du travail doit être renforcé, en particulier celui des médecins préventistes, seuls compétents pour traiter des questions de santé.

Le document sur les absences au travail sera présenté au CHS central.

Enfin, a été annoncée la tenue d'un prochain comité de suivi début novembre, portant sur la convention avec le FIPH (organisme collecteur de fonds des collectivités publiques pour financer des projets en faveur des travailleurs handicapés), les emplois budgétaires pour préparer le CTP central (qui donnera un avis sur la délibération emplois) et la création de la fonction bâtiment (à l'instar de celle des achats).

[DAC : rentrée sous tension, tant dans les bibliothèques que dans les musées.](#)

Les conservateurs des bibliothèques, inquiets pour leur avenir, se réuniront en assemblée générale, à l'initiative des 2 organisations syndicales représentatives dont l'UCP, le jeudi 29 septembre, pour finaliser leurs revendications et décider des actions à entreprendre.

Les conditions de travail des personnels des bibliothèques et médiathèques continuent à se détériorer :

- * les agents de la **bibliothèque centrale des conservatoires** attendent avec impatience l'informatisation de leur établissement et son éventuelle intégration au réseau des bibliothèques pour fonctionner correctement ;
- * l'UCP fait partie de l'Intersyndicale pour défendre les agents de la **bibliothèque de Morland** dont la fermeture est à nouveau annoncée ;
- * le succès des **nouvelles médiathèques** a pour conséquence une augmentation de la charge de travail des personnels. Pour l'UCP, les postes prévus à l'ouverture de tout nouvel établissement doivent être réellement pourvus pour éviter les trop nombreuses entorses faites au règlement, notamment en matière d'horaire. Un élargissement des horaires en soirée et une extension du travail le dimanche restent d'ailleurs toujours d'actualité et ont fait l'objet d'un débat au Conseil de Paris de juillet 2011.

Pour les personnels des musées toutes les inquiétudes ne sont pas levées :

- * **l'UCP a été reçue par Mme Danièle DESIDERI**, responsable des ressources humaines de la mission de préfiguration de l'établissement public des musées, le lundi 5 septembre 2011. Cette audience a été l'occasion de rappeler à nouveau les positions et les interrogations de l'UCP maintes fois développées lors des comités (*cf. UCP FLASH DAC du 23 mai 2011 en cliquant sur http://intraparis.ucp.mdp/UCP/document?id=9645&id_attribute=127*).

Le comité de suivi du 15 septembre 2011 a abordé la représentation du personnel et le droit syndical ainsi que les prestations sociales applicables dans le nouvel EPA.

A l'issue de ce comité, **des réunions destinées aux personnels sont à nouveau programmées dans chaque musée.**

- * **Les conservateurs du patrimoine** sont inquiets pour ce qui concerne les recrutements à la Ville de Paris, les affectations après concours et la mobilité rendue obligatoire pour être inscrit au tableau d'avancement au grade de conservateur en chef. Ces thèmes, actés par la DAC, feront l'objet d'une prochaine réflexion, à laquelle les organisations syndicales devraient être associées.

Dans ce contexte d'inquiétude, l'UCP demande que soit menée une réflexion sur les métiers de la filière culturelle, en examinant les fiches métiers et les fiches de postes des différents secteurs d'activité de la DAC. L'UCP exprimera cette demande à l'occasion du prochain CTP.

DUCT : quand réorganisation rime avec fusion.

Depuis sa création, en octobre 2001, cette jeune direction a connu en peu de temps trois arrêtés de structures (juillet 2002, janvier 2006 et février 2008) et un changement de dénomination en mai 2010 pour devenir la Direction des Usagers, des Citoyens et des Territoires (DUCT).

Rattachée au pôle « service aux Parisiens », elle assure principalement la mise en œuvre de la décentralisation et de la déconcentration avec toutes les conséquences inhérentes aux lois de 2002 et 2007 relatives à la démocratie de proximité et à la délibération 2009 DDATC 112 relative à la mise en œuvre de la communication « pour un meilleur service de proximité aux parisiens ».

La charte des arrondissements, la labellisation « Qualiparis », mises en place pour améliorer le service rendu aux parisiens ne doivent toutefois pas rompre le principe d'égalité de traitement des usagers, tout en s'appliquant également à respecter ce même principe à l'égard des fonctionnaires de cette direction ; l'UCP est d'ailleurs intervenue en ce sens lors des réunions dédiées à ces deux thématiques.

S'ajoute aussi pour les agents un plan d'objectifs 2011-2014 particulièrement ambitieux avec 6 objectifs stratégiques, 28 objectifs opérationnels et 116 actions. Un article dans un prochain UCP Flash reviendra en détail sur ce plan.

Dans ce contexte, une réorganisation de plus a été présentée le 30 juin 2011 aux organisations syndicales avec pour objectif de proposer « une direction resserrée et un organigramme plus lisible », se traduisant dans la réalité par une fusion de services et de bureaux. Dorénavant 2 sous directions comprenant 4 pôles composés de 6 bureaux, 1 mission et l'équipe web (auparavant 3 sous directions avec 2 missions et 9 bureaux) sont toujours chapotées par une direction générale comprenant aujourd'hui 4 missions (auparavant 4 missions, 1 délégation et 1 bureau).

Il en découle la suppression d'un poste de sous-directeur, de 3 postes de chef de bureau et de postes d'adjoints.

A noter, **la disparition de la délégation générale à la modernisation et du bureau des temps de la direction générale**, intégrés dans un des bureaux d'une des futures sous directions : en termes de lisibilité, la copie est à revoir.

L'UCP a sollicité avant le prochain CTP la transmission des effectifs avant et après l'élaboration du nouvel organigramme ainsi que les fiches de postes correspondantes : la DUCT s'est engagée à les fournir. L'UCP a demandé un suivi des personnels concernés par les suppressions de postes.

Il est à noter que la Ville de Paris, comme la plupart des communes, connaît un sous-encadrement que la suppression de postes à responsabilités ne manquera pas d'aggraver. Les redéploiements, les suppressions de postes et l'augmentation parallèle de la charge de travail entraîne une détérioration des conditions de travail, mesurable au niveau de l'ensemble des services de la Ville par une augmentation de l'absence au travail.

La DUCT s'inscrirait-elle dans ce processus ?

Cette réunion a permis aussi d'aborder les thèmes concernant :

- * **les cycles de travail** pour lesquels une homogénéité doit être préservée sur l'ensemble du territoire parisien, comme par exemple pour la fixation des horaires d'été dans les mairies d'arrondissement ;
- * **l'organisation des prochaines élections**, notamment celles d'octobre (primaires socialistes) ;
- * **la situation des agents de logistique générale** gérés par la DUCT depuis octobre 2010 ;
- * **le transfert de l'encaissement du numéraire des établissements de la petite enfance** aux régisseurs des mairies d'arrondissement.

Le prochain CTP de la DUCT, annoncé pour le 5 octobre 2011, traitera de la réorganisation de la DUCT et de la labellisation «Qualiparis». L'UCP a demandé l'inscription à l'ordre du jour de ce CTP de l'organisation des prochaines élections et l'inscription des autres sujets au CTP prévu normalement en novembre 2011.

AGOSPAP : Non à l'augmentation du prix des billets de cinéma !

Le 14 septembre dernier, l'UCP a refusé la proposition d'augmenter le prix du billet de cinéma (5,50€ au lieu de 5€).

C'est ce dispositif qui rencontre le plus grand succès auprès des personnels, sans doute parce qu'il est à la fois culturel, familial et socialement plus accessible que d'autres loisirs.

Certes les distributeurs ont augmenté leurs tarifs, mais l'UCP demande à ce qu'il ne soit pas fait l'impasse sur les activités culturelles les plus demandées : en effet, sinon, à quoi serviraient les œuvres sociales ?

Union des Cadres De Paris

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