UCP Flash

N° 564 – 16e année
15 décembre 2011

Bulletin syndical d'informations publié par l'Union des Cadres de Paris
UCP@paris.fr - http://cadresvp.free.fr/

CTP Central du 8 décembre 2011 :

Lors de cette séance du CTP central, trois grands sujets ont été traités :

1) Projet de délibération emplois (budget primitif emplois 2012).

La tendance que nous critiquons depuis longtemps, se poursuit sans inflexion : 297 suppressions de postes pour créer 297 postes nouveaux. En 2012, très peu de directions seront bénéficiaires : DFPE (+191), DA (+21), DAC (+20) et DASES (+7, -4 Ville et + 11 département) et de manière marginale l'IG, (+1). Deux directions restent à effectifs constants, malgré les ouvertures d'équipement nouveaux : DEVE et DJS. Toutes les autres directions perdent des postes, en notant que les directions techniques sont fortement mises à contribution (DVD -21, DPA -20, DPE -10, DU -4, DSTI -3).

Il est particulièrement choquant que le renforcement du volant de remplacement à la DFPE (au moins 129 postes, d'après les tableaux), obtenu à l'issue d'un conflit social dur, se fasse au détriment des autres directions : d'ailleurs, lors de l'obtention de ces postes supplémentaires de titulaires, les organisations syndicales ont clairement exprimé qu'elles ne pouvaient cautionner le fait que ces créations étaient gagées par les autres Directions.

a) Les données chiffrées de 2012, s'ajoutent à l'évolution des effectifs des directions entre 2007 et 2010, tirées des bilans sociaux :

Trois catégories de directions sont à distinguer :
- celles qui sont bénéficiaires : DAC, DASCO, DASES, DFPE et dans une moindre mesure (car l'augmentation des effectifs est liée à des transferts d'activité) DA, DDEEES, DF et DUCT
- celles dont l'effectif est resté quasiment stable : DJS, DLH, IG, DPP
- celles dont l'effectif a baissé de plus de 2% : DEVE, DICOM, DPA, DPE, DRH, DSTI, DU, DVD, DILT.

Entre 2007 et 2010, ces dernières directions, qui représentent près de 40 % des effectifs de la Ville ont perdu plus de 1000 postes, soit une baisse de 5,4 %.

En tenant compte des transferts de compétence (création CSP, DA, transfert DILT/DUCT), la baisse réelle est de l'ordre de 650 postes, soit une baisse des effectifs de plus de 3%.

b) Logique des gains de productivité :

Cette logique a été amorcée lors de la mise en œuvre de l'ARTT : réduction du temps de travail de 10%, compensée par une hausse d'effectifs de 6% seulement.

Les 9 directions dont l'effectif baisse régulièrement ont bénéficié de 1010 créations de postes ARTT, elles en ont perdu 650 depuis, soit un gain net de 360 postes.

Il apparaît donc que la baisse du temps de travail n'a été compensée que par une hausse de 3,5 % des effectifs et que les termes du protocole d'accord ARTT ne sont donc pas respectés.

c) Constats de l'UCP concernant les redéploiements :

- Les efforts sont inégalement répartis : la catégorie C est la plus touchée, en particulier le personnel ouvrier
- Un accroissement de la charge de travail dans les services car le volume de travail ne diminue pas : en découlent stress et mal être au travail (difficulté à atteindre les objectifs)
- Le stress et le mal être contribuent à l'augmentation sensible de l'absentéisme

- Une fragilisation de la structure des services : de moins en moins de marges pour faire face aux imprévus et aux pics d'activité
- Au sein des directions concernées, l'effort est inégalement réparti, ce sont fréquemment les services avec des effectifs importants qui sont visés, car les suppressions sont supposées « indolores »
- Une logique de « saupoudrage » particulièrement démotivante

La poursuite annoncée des redéploiements peut se décliner sous deux formes :
- Le maintien de cette logique de saupoudrage, avec des risques réels pour les directions concernées ;
- La fermeture de services entiers, avec externalisation de l'activité correspondante. Premier exemple : le bureau de la topographie à la DU. L'intérêt économique reste à démontrer, le risque de perte de qualité de service apparaît évident.

En définitive, cette politique de redéploiements est de nature à aggraver les conditions de travail des personnels, détérioration variable d'une direction à l'autre, d'un service à l'autre. Parallèlement, depuis dix ans, l'activité des services s'est à l'évidence accrue. Même en intégrant les gains de productivité, les services qui subissent la réduction de leurs effectifs, rencontrent de plus en plus des difficultés de fonctionnement.

Dans ces conditions, l'UCP ne peut cautionner le levier du redéploiement, d'autant plus qu'il n'est accompagné d'aucune prospective d'allègement des procédures, de certaine missions ou tâches, sans pour autant avoir recours à l'externalisation, que l'UCP réfute avec la même conviction.

Si les moyens financiers pour l'ouverture d'équipements nouveaux ne sont pas disponibles, il faut "réduire la voilure" et ne pas aggraver les conditions de travail des personnels.

Ne convient-il pas de rappeler l'engagement du Maire : toute modernisation doit se faire avec le souci constant d'améliorer les conditions de travail des personnels. Le projet de délibération emplois pour le budget primitif emplois 2012 va clairement à l'encontre de cet engagement.

C'est la raison pour laquelle l'UCP a voté contre ce projet de délibération, tout comme l'ensemble des organisations syndicales, unanimes sur ce point.

2/ <u>Politique du handicap et de la reconversion.</u>
Projet de renouvellement de la convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et demande de subvention au FIPHFP pour des opérations de mise en accessibilité des locaux professionnels.

Au vu du projet pluriannuel 2012/2014 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et des actions menées depuis la signature du protocole signé avec les partenaires sociaux en 2003, ainsi que des différents CTP consacrés à ce sujet, l'UCP reconnaît l'action volontariste de la Ville de Paris dans ce domaine.

L'UCP se félicite des actions concrètes, matérialisées par les fiches actions, et a tenu à formuler les propositions suivantes pour en améliorer les effets.

Le référent handicap

Le référent handicap dans les directions est souvent un encadrant dans un service ressources humaines, avec un grand nombre de tâches et missions à mener. Nous constatons à l'usage une grande hétérogénéité du travail réalisé par ces référents, souvent accaparés par d'autres missions. Dans ce cas de figure, il convient de décharger le collègue au profit d'un autre qu'il faudra rendre plus disponible.

La sensibilisation au handicap

Depuis la signature du protocole en 2003, des formations de sensibilisation ont été proposées aux directions. Nous aimerions avoir le résultat direction par direction de l'évaluation de ces formations.

Les travaux

Nous avons constaté le nombre important d'actions permettant de rendre accessible les locaux.

Nous constatons le délai souvent trop long entre le besoin exprimé pour accueillir une personne à mobilité réduite et les travaux effectifs. Aussi sommes-nous favorables à un plan général d'amélioration de l'accessibilité des agents à tous les bâtiments professionnels.

La fiche action 12 mentionne un diagnostic sur 52 lieux dont des mairies d'arrondissements. Nous souhaiterions avoir une synthèse des résultats et d'être consultés quant aux priorités des réalisations.

Nous constatons par ailleurs que peu d'agents étaient informés sur l'accessibilité de leur bâtiment, voire des bâtiments de leur propre direction. Parfois même le référent l'ignore. Nous préconisons une campagne d'information régulière à ce propos.

Lors de la réalisation des exercices incendie, nous préconisons qu'une attention particulière soit portée aux collègues en situation de handicap.

Le tutorat

L'UCP considère qu'il faut valoriser le tutorat : dans les fiches actions, il est indiqué que « le tuteur » consacre un temps donné pour accompagner des collègues reconnus travailleurs handicapés et que ce temps fait l'objet d'un remboursement par le FIPH FP à la Ville de Paris. Il serait normal qu'il y ait un retour en faveur de l'agent qui exerce ce tutorat, à l'identique du maître d'apprentissage, sous forme de NBI par exemple.

Le recrutement de travailleurs handicapés (A, B et C)

La CAP est compétente pour examiner les dossiers pour lesquels une demande de renouvellement de la période de stage ou une fin de contrat est demandée.

Or, les collègues siégeant en CAP sont parfois dans l'incapacité de distinguer si les difficultés constatées proviennent de l'environnement de l'agent ou plus directement de son travail. A l'instar de « CAP Emploi » qui fournit les informations concernant les limitations liées au handicap, dans le respect du secret médical, nous souhaitons disposer d'une fiche récapitulative des mesures d'adaptation du poste et de son environnement de travail au handicap de l'agent concerné.

La reconversion professionnelle

Accompagner un collègue en reconversion professionnelle, cela représente un véritable parcours du combattant aussi bien avec les organismes extérieurs qu'en interne.

Aussi sommes-nous favorables à l'accompagnement de la mission handicap auprès des agents concernés. Il est constaté que les délais d'entrée en formation sont parfois longs. Nous avons des exemples où ce délai a non seulement interrompu la dynamique de l'agent dans sa reconversion mais a réduit considérablement le temps pour faire ses preuves durant son emploi tremplin.

Nous estimons que les spécialistes de la formation doivent apporter toute leur expertise afin de pallier ces difficultés et proposer un catalogue adapté de formations.

Afin d'approfondir tous ces points en matière de handicap et de reconversion, l'UCP propose la création d'une instance paritaire consultative annuelle qui examinerait toutes les situations de reconversion bloquées ou ne satisfaisant pas l'agent, ceci afin trouver des solutions équitables et solidaires et de détecter les points récurrents de blocage.

Il est manifeste que la reconversion concerne plus particulièrement certains corps, pour lesquels il faut « préparer » une deuxième carrière, dés l'entrée en poste.

L'UCP considère qu'il faut anticiper et ne pas attendre les cas de reconversion. L'UCP propose que la DRH définisse une cartographie des métiers à risques professionnels et mette en oeuvre des actions au long cours. Cela concerne tout autant les problématiques de formation, de statuts, de médecine du travail.

L'UCP est volontaire pour participer à ce travail avec la Mission Handicap et Reconversion de la DRH.

Nous proposons qu'une fois ce plan élaboré, il puisse être examiné dans cette instance créée à cet effet.

En conclusion, nous estimons que nous devons tous œuvrer sans polémique sur ce dossier qui réclame encore du travail : c'est en effet, l'affaire de tous !

A l'issue des échanges en séance, les deux projets relatifs au FIPH FP ont été adoptés à l'unanimité.

3/ <u>Guide de déontologie</u>

L'UCP se félicite que les remarques exprimées lors du Comité de Suivi du 14 septembre dernier aient été entendues, notamment en passant du concept de charte proposée à la signature des organisations syndicales à celui de simple guide de bonnes pratiques. De même, la proposition de présenter ce projet en simple communication, a été acceptée.

L'éclairage apporté par le Directeur des Affaires Juridiques, a permis de resituer la finalité d'un tel texte : s'interroger et rechercher la bonne pratique, la bonne attitude à avoir vis-à-vis des prestataires de la Ville. Il s'agit de partager des règles de déontologie inhérentes au comportement et non au droit « dur » que chacun est censé connaître. La démarche se veut préventive et prudentielle.

Les échanges en séance ont amené Véronique BEDAGUE-HAMILIUS, Secrétaire Générale de la Ville de Paris, à demander à ce que ce dossier soit retravaillé, pour en préciser davantage le périmètre et en clarifier les recommandations, afin de les adapter aux agents qui pourraient être concernés.

C'est seulement après avoir finalisé ces orientations, que la question de la mise en place d'un éventuel Comité de Suivi sera débattue.

Première conférence « métier » : actualité et enjeux de l'ARTT à la Ville de Paris

L'Université des cadres a retenu pour la première conférence « métier » qui s'est tenue le 6 décembre dernier, le thème de l'ARTT, en rappelant son actualité et ses enjeux.

Après un témoignage de l'expérience menée au Ministère de la Justice et plus particulièrement au sein de l'administration pénitentiaire, ont été évoquées par la Direction des ressources humaines (DRH) de la Ville de Paris, les grandes problématiques dont celle du compte épargne temps.

Cette dernière est particulièrement sensible, au regard du très grand nombre de jours stockés qui devraient être pris dans des délais très rapprochés. Si la gestion des comptes épargne temps s'inscrit essentiellement dans une démarche managériale, il n'en demeure pas moins qu'une solution doit être trouvée.

L'UCP a toujours été favorable à une monétisation de ces jours sur la base du volontariat. La DRH a, pour la première fois, annoncé qu'elle y était également favorable, tout en précisant que cette mise en œuvre nécessitait un arbitrage politique qui n'est pas actuellement acquis.

Au cours d'une table ronde réunie sur le thème « Des encadrants mobilisés sur des démarches d'amélioration de la gestion des temps pour un service plus efficace », quatre participants, l'une travaillant dans une division territoriale du nettoiement, l'autre Directeur général des services d'une mairie d'arrondissement, l'une adjointe à une directrice de crèche, l'autre sous-directeur de la protection et de la surveillance ont fait part à l'assistance, dans une approche sincère et avec une grande liberté de ton, de leur retour d'expérience sur le rôle et les marges de manœuvres des encadrants en matière d'organisation du temps de travail.

Promotions

La CAP des techniciens supérieurs a siégé le 5 décembre dernier. Les promotions supplémentaires de Techniciens Supérieurs Principaux au titre de 2011 font suite à la demande initiale de l'UCP de pourvoir au choix les postes non pourvus au concours sur épreuves. Les nominations dans l'emploi de chef de subdivision résultent d'un réajustement, également demandé par l'UCP, entre les postes réels et budgétaires de ces emplois.

Ont été promus au grade de technicien supérieur principal : Marie-Noëlle DESBRUERES (DEVE), Joël LEFEVRE (DPE), Patrick GUICHARD (IIBRBS), Claude DUMONT (DPA) et Guy BILMAN (DVD).

Ont été nommés dans l'emploi de chef de subdivision : Armelle LEMOINE (DLH), Thierry FLAVIUS et Frédéric ZIMMERMANN (DPA), Bernard MICHEL (DU) et Patrick ENCELIN (DVD).

Par ailleurs, la commission de sélection a retenu au titre de la liste d'aptitude au grade d'ingénieur des services techniques Yvon LE GALL (DVD).

A toutes et à tous, l'UCP adresse ses vives félicitations !

Union des Cadres De Paris
2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45