

Accord cadre Santé et Sécurité au Travail : adopté par le CHS Central du 2 février 2012 et signé par une majorité d'organisations syndicales, dont l'UCP

Cet accord cadre Santé et sécurité au travail est le résultat d'un long travail de discussions avec les organisations syndicales représentatives de la Ville de Paris, pendant 11 mois et 18 réunions. L'UCP se félicite de cette démarche de concertation, même si les discussions ont été vives avec parfois des points de blocage importants.

Dès le début de la démarche, l'administration a souligné son ambition de mettre en place un accord cadre digne des besoins et des enjeux de la collectivité parisienne. Il convenait donc de mettre en place les conditions d'une écoute partagée.

L'UCP souscrit pleinement aux principes qui sont affichés dès le préambule du texte, à savoir notamment :

- La collectivité parisienne considère que ses personnels sont sa plus grande richesse au service des parisiens.
- La politique de santé et de sécurité au travail constitue pour la collectivité parisienne, un enjeu humain, social et politique majeur car elle est à la fois gage d'épanouissement professionnel de ses agents et de qualité de service.
- La collectivité parisienne au travers d'une politique de santé et sécurité au travail innovante et volontariste, doit anticiper et accompagner les agents dans des évolutions professionnelles incontournables (innovations technologiques, nouvelles modalités de fonctionnement des services ...).
- La municipalité a la volonté de promouvoir la santé et le bien-être au travail en mettant en oeuvre les moyens nécessaires et en poursuivant sur ce sujet un dialogue ouvert et constructif dans l'intérêt de tous.

Mais, pour l'UCP, il est indispensable d'éviter l'écueil des belles déclarations sans actes. De surcroît, la simple application de la réglementation (qui n'est d'ailleurs aujourd'hui que partielle) ne saurait, à elle seule, justifier un accord cadre, puisqu'elle est de droit. L'intérêt d'un tel accord ne peut donc résider que dans le fait d'aller au-delà de ce qui est obligatoire, de proposer des actions qui seront réalisables et réalisées.

Certaines actions, inscrites dans le texte, nous paraissaient constituer des avancées notables et motivaient l'accueil favorable que nous réservions à celui-ci :

- le renforcement du dialogue social en matière de santé et sécurité au travail,
- le renforcement de l'information due aux agents en matière de santé et sécurité au travail,
- l'amélioration de la formation santé et sécurité,
- l'amélioration de la prise en charge médicale des agents avec le renforcement du service médical de prévention notamment en moyens humains,
- la réorganisation de la santé et de la sécurité au travail par la création d'un pôle santé et sécurité au travail qui devrait permettre d'optimiser les moyens et les actions,
- le renforcement et l'harmonisation du réseau de prévention des risques professionnels avec entre autre, une augmentation des moyens humains et la création d'une filière « métiers de la prévention » avec un vrai déroulement de carrière, ce qui constitue une reconnaissance professionnelle attendue depuis plusieurs années par les agents concernés.

Néanmoins, l'UCP a exprimé ses réserves quant à certains aspects de ce texte à savoir :

- La poursuite de l'externalisation partielle de la santé au travail auprès de sociétés privées de médecine préventive, sans qu'un bilan sérieux de l'expérimentation (humain, financier ...) n'ait été présenté aux partenaires sociaux. Pour l'UCP cette externalisation ne peut être que temporaire. En effet, comment imaginer qu'un suivi médical de qualité puisse être assuré pour les agents, alors que ceux-ci seront suivis par des praticiens de santé d'au moins une dizaine de sociétés de médecine préventive différentes, durant leur carrière? Quel sera le suivi du dossier médical si celui-ci doit être transmis tous les 3 ans à des sociétés de médecine préventive différentes? A terme, la

collectivité parisienne doit avoir pour objectif de mettre en place les moyens nécessaires pour se doter en interne d'un service de médecine du travail suffisamment calibré, seul garant pour l'UCP de la qualité du suivi médical des agents.

- L'absence de budgets quantifiés précisément par année et par action pour de nombreuses actions proposées dans l'accord,
- Les moyens financiers inscrits dans le texte qui restent faibles au regard des ambitions affichées,
- Le renforcement du nombre de médecins du travail, d'infirmières, de secrétaires médicales, de conseillers en prévention des risques professionnels, d'animateurs et de relais de prévention par création de postes qui ne doivent pas se traduire par des redéploiements, c'est-à-dire ne pas être gagés par des suppressions de postes dans d'autres services.

Il serait en effet pour le moins paradoxal que de telles suppressions de postes dégradent l'état de santé et la sécurité des agents au travail dans les services concernés par celles-ci. Elles conduiraient à une multiplication des risques psychosociaux, augmenteraient les absences au travail et iraient donc à l'encontre des objectifs affichés dans cet accord cadre.

Malgré ces réserves rappelées dans une déclaration générale [*Lire la déclaration en cliquant sur http://intraparis.ucp.mdp/UCP/document?id=9669&id_attribute=127*], l'UCP, très attachée à la santé et à la sécurité des agents au travail, a pris acte des avancées en votant au CHS Central du 2 février 2012 l'adoption de cet accord cadre santé et sécurité au travail, qu'elle a ensuite signé avec l'adjointe au Maire, chargée des personnels, Maïté ERRECART.

L'UCP estime en effet qu'il s'agit d'une nouvelle étape, nécessaire, à laquelle nous devons nous adosser, pour assurer le développement de la santé et de la sécurité au travail dans tous les services de la collectivité parisienne, comme une des priorités d'une politique innovante des ressources humaines.

C'est pourquoi, l'UCP entend être très vigilante quant à l'application de cet accord cadre ainsi que de la réglementation obligatoire pour la collectivité parisienne et demandera par la voix de ses représentants aux CHS de direction la mise en place de tous les moyens nécessaires aux objectifs décrits.

[*Lire l'accord cadre santé et sécurité au travail en cliquant sur http://intraparis.ucp.mdp/UCP/document?id=9671&id_attribute=127*]

[Actualisation du statut des personnels des administrations parisiennes](#)

Afin de mettre en conformité le décret de 1994 relatif au statut des personnels des administrations parisiennes avec les nouveaux textes parus ces dernières années et notamment la loi sur la rénovation du dialogue social, l'administration a convié l'ensemble des organisations syndicales à deux réunions les 12 décembre et 17 janvier dernier.

Cette actualisation se fera avec l'idée directrice de conserver un statut particulier aux agents parisiens, indispensable au fonctionnement de la Ville de Paris et à l'équilibre qui en découle.

Ce projet, destiné à faire bénéficier les agents des nouvelles mesures, a posé la question du maintien d'une date de lecture (actuellement fixé au 1^{er} juin 2001)

S'il s'agit en premier lieu d'une question de forme (la suppression du « curseur » nécessiterait de procéder à une réécriture totale du décret, ce qui rendrait très difficile le respect du calendrier prévu avec un passage en CSAP fin mars 2012), des raisons de fond s'imposent tout autant. En effet, la fixation d'une date de lecture fait écran à l'application possible de dispositions défavorables aux personnels.

D'autres points seront discutés avec la Direction Générale des Collectivités Locales, en charge de la validation du nouveau texte. Il s'agit notamment de l'adoption, que l'UCP revendique depuis longtemps, de l'avancement à la durée minimale d'échelon selon les modalités de la Fonction Publique Territoriale, qui ne devrait pas poser de problème, ainsi que du maintien des instances disciplinaires en l'état actuel de leurs formations notamment le CSAP de recours.

L'UCP a réaffirmé son attachement à la spécificité parisienne et s'est prononcée résolument en faveur du maintien d'une date de lecture pour le Décret de 1994, ainsi que de la pérennisation du fonctionnement des instances disciplinaires.

Par ailleurs, l'UCP s'est déterminée favorablement en faveur du regroupement de la Ville et du Département dans un même Comité Technique central, en cohérence avec la mutualisation des Services de la Ville et du Département de Paris.

Enfin, il convient de rappeler que le « toilettage » du décret statutaire de 1994, conduit à la convergence de date des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques en 2014. Nous vous tiendrons régulièrement informés de l'évolution de cet important dossier.

Préfiguration de l'établissement public des musées : 5^{ème} réunion du Comité de suivi le 31 janvier 2012

Présidé par Delphine LEVY, directrice de projet, **le comité de suivi avait pour ordre du jour le statut et la gouvernance de l'EPA**, la présentation des « processus fondamentaux », arrêtés en matière de programmation des expositions d'une part et de ressources humaines d'autre part.

Les statuts en cours de rédaction, devront respecter les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales relatives aux régies personnalisées. Le Conseil d'Administration comprendra majoritairement des conseillers de Paris représentatifs de la diversité politique de l'assemblée délibérante parisienne, ainsi que des personnalités qualifiées choisies par le Maire. Présidé obligatoirement par un conseiller de Paris, il sera l'organe délibérant. Deux dispositions particulières, évoquées par l'UCP lors de son entretien du 6 janvier 2012 avec Mme LEVY (cf. UCP Flash du 18/1/2012) porteront sur la création d'un groupe d'experts pour permettre, entre autres, à des représentants du personnel d'assister de façon permanente à chaque réunion du conseil d'administration, et sur la mise en place d'une commission scientifique pouvant siéger en 2 formations (acquisitions/prêts et restauration). Ces commissions rendront des avis, sans remettre en cause les compétences et la responsabilité des directeurs de musée, notamment en matière de prêts. De façon générale, les statuts préciseront le champ de compétences de l'administration de l'EPA et celui des conservateurs et directeurs de musée par référence au code du patrimoine. L'affectation des personnels interviendra au 1^{er} janvier 2013. Dès à présent, **l'administration procède à l'identification de tous les emplois, relevant du secteur des musées, pour en déterminer le nombre à transférer à l'EPA**. La décision est déjà prise pour **l'atelier de restauration et de conservation des photographies : il restera à la DAC** et ses relations avec l'EPA seront formalisées par convention.

La programmation des expositions : une plus grande rigueur s'imposera avec l'application du Code des marchés publics. Pour assurer la continuité de la programmation des expositions, dans cette période transitoire, l'arbitrage pour les expositions 2013 se fera plus tôt que d'habitude, en mars 2012 au lieu de décembre.

Les ressources humaines : elles tiendront compte à la fois de l'autonomie des musées et de la gestion des carrières par la DRH de la Ville de Paris. La plupart des procédures seront inchangées : **la DRH se comportera avec l'EPA comme avec les directions de la Ville**.

L'ensemble des processus RH n'ayant pu être évoqué, une prochaine réunion abordera plus particulièrement des sujets tels que la formation, la paye (rémunération et régime indemnitaire)...

Toutefois 2 points importants ont été soulevés par les organisations syndicales : les avancements d'échelon et les promotions. L'UCP ayant interpellé l'administration sur les problèmes liés à l'avancement accéléré d'échelon (cf. article ci-dessus), la DRH a répondu que ce problème n'existerait plus en 2013 : **le toilettage du statut parisien qui interviendra en 2012 permettra l'application de l'avancement minimum d'échelon, et ce dès 2013**. L'UCP a bien pris acte de cette annonce et s'en réjouit pour tous les collègues concernés.

Concernant les promotions, les fusions de corps réalisées dans le cadre de la réforme de la catégorie B ont été encore une fois dénoncées. Ainsi, la création du corps des assistants spécialisés des bibliothèques et des musées s'inscrit dans cette démarche contestée par l'UCP dès les premières négociations sur la réforme.

L'UCP a toujours été favorable aux filières de métiers et au déroulement de carrière au sein de chacune de celles-ci, de C en B et de B en A. L'UCP défendra les intérêts de ces filières au moment des négociations sur la fixation des nouveaux ratios de promotion.

Le prochain comité de suivi est prévu le 7 mars 2012. Nous ne manquerons pas de vous en rendre compte.