

## *CTP Central du mercredi 27 juin 2012*

### 1) Observations relatives au bilan social 2011 Ville de Paris – Département de Paris

Le contenu du bilan social s'enrichit au fil des années, à la demande des Organisations Syndicales. Ce document constitue ainsi un outil d'analyse précieux.

Il convient d'en féliciter l'équipe de la Mission Analyses, Prévisions et Emplois de la DRH.

La collectivité parisienne accomplit son obligation de réalisation d'un bilan social au-delà des termes de la loi. C'est sur ce point que l'UCP votera favorablement, ce qui ne constitue en rien une approbation de toutes les politiques RH dont les résultats sont traduits sous la forme de données chiffrées.

Sans commenter l'ensemble des thèmes abordés, nous souhaitons cependant développer quelques points, qui nous paraissent confirmer des sujets de préoccupation portés par l'UCP.

#### ► volet emplois et carrières

- **la poursuite d'une logique de redéploiement préjudiciable aux conditions de travail :**

**La stabilité constatée des effectifs se traduit par une très légère baisse des postes au niveau global, mais surtout par une baisse plus significative pour les Directions mises à contribution, pour compenser les créations de postes liées aux ouvertures de nouveaux équipements. (201 emplois créés à la DFPE, DAC, DASCO, DJS, DPP, DASES, DEVE et DDEEES).** L'absence de tableau chiffré comparatif d'une année sur l'autre par Direction, est-il un moyen de masquer la baisse des effectifs des Directions contributrices ?

Par ailleurs les emplois supprimés liés à la poursuite de l'autonomisation des ententes de la DPE (SIAAP et IIBRBS) et à la constitution de la régie autonome de l'école d'ingénieurs de la Ville de Paris, constituent-ils la motivation de création d'établissements publics autonomes tels l'ESPCI et dernièrement l'Établissement Public des Musées ?

Derrière l'apparente maîtrise de la masse salariale, il s'agit d'un affichage et d'un transfert des dépenses de personnels dans la masse générale du budget de fonctionnement. La lisibilité s'en trouve réduite et la dynamique des Directions démantelée. C'est pire quand il s'agit d'externalisation comme le service de cartographie de la DU, puisque le prestataire choisi génère une dépense de fonctionnement sans qu'une évaluation du service rendu soit faite.

Nous constatons en outre un différentiel de 1 600 emplois entre les effectifs budgétaires et l'équivalent temps plein. Ce différentiel devrait permettre de renforcer les équipes épuisées par le sous-effectif.

Pour l'UCP, le critère n'est pas systématiquement l'augmentation des effectifs pour l'augmentation des effectifs, notre critère de jugement est la lutte contre la souffrance au travail, la recherche de meilleures conditions de travail. Puisque le Maire a manifesté sa préoccupation des conditions de travail dans sa lettre de mission adressée à la Secrétaire Générale, cultivons le bien-être au travail.

Face à l'accroissement de la charge de travail, la baisse ici ou là des effectifs est incompatible avec l'objectif affiché de l'amélioration des conditions de travail.

La diminution de la part de la filière administrative dans l'ensemble des emplois, est de nature à créer des tensions dans les services concernés. Un bel exemple est celui de la DRH qui fait une cure d'amaigrissement depuis plusieurs années, alors que l'on ne cesse de lui charger la barque, avec l'ambition de la mise en œuvre des accords-cadres dont les résultats chiffrés dans le bilan social, démontre l'explosion de l'activité (Formation, Santé et Sécurité au Travail, Mission handicap et

reconversion, réorganisation liée à la création de la S/direction de l'Encadrement Supérieur, gestion de plus de 10 000 agents en 10 ans...).

L'heure est à la mobilisation pour alléger les procédures, mieux répartir les activités, en alléger certaines, voire en supprimer pour accomplir de nouvelles missions. Autrement dit, consacrons nous à l'aménagement du temps de travail, corollaire de la réduction du temps de travail.

- **L'augmentation de l'âge moyen des personnels**, combiné à l'allongement de la carrière (consécutif aux réformes sur la retraite) justifie la recherche d'un accord cadre autour de la gestion des âges et plus particulièrement concernant les « seniors ».
- **L'augmentation significatives des promotions internes** (passant de 7,6 à 19,7 en 2011) dû notamment à la réforme de la catégorie B en 2011 devrait se poursuivre en 2012. Il conviendra de veiller à ce que ces mesures exceptionnelles soient compensées par de meilleurs ratios de promotion pour éviter un effet dépressionnaire en 2013.
- **Le taux de turn-over par direction** ne doit pas être un simple tableau. Il convient en effet d'en tirer les enseignements pour distinguer les effets d'une mobilité ordinaire des difficultés majeures que l'on peut constater notamment à la DFPE (un effort considérable pour recruter 700 agents, anéanti par le départ de 700 agents).

#### **Répondre à cette hémorragie passe par une politique RH de fidélisation des personnels.**

Il apparaît en outre curieux que les postes ouverts à recrutements des encadrants de la petite enfance (45 puéricultrices reçues pour 23 recrutées et 131 EJE reçus pour 82 recrutés) ne soient pas tous pourvus. Les professionnels laissés en attente, sont pris par les autres collectivités qui s'arrachent un vivier devenu rare.

- **Enfin, la baisse significative des agents bénéficiaires d'avancement accéléré d'échelon** (-15% ; soit 2546 agents en moins), signifie-t-il que beaucoup d'agents se trouvent au plafond de leur grade. Ce qui signifie qu'il faut améliorer les ratios promu/promouvable pour que ces personnels continuent à dérouler leur carrière.

#### **► volet hygiène et sécurité au travail**

En 2011, un long travail de discussion avec les organisations syndicales représentatives de la Ville de Paris a permis d'aboutir à la signature le 2 février 2012 d'un accord cadre Santé et Sécurité au travail (STT). L'UCP signataire de cet accord restera vigilante dans les directions pour que soient réellement mis en place les moyens nécessaires pour mettre en œuvre l'ensemble des actions programmées.

- La poursuite de la baisse des AT est à souligner pour 2011. La mise en œuvre de l'accord-cadre Santé et Sécurité au Travail doit permettre d'amplifier cet objectif.
- Les métiers où sont régulièrement constatés des AT devraient nous interpeller pour rechercher des solutions dans le cadre de l'accord-cadre de gestion des âges, notamment au profit des éboueurs et personnels de la petite enfance et des écoles particulièrement exposés, avec des actions ciblées par Direction selon leur taux de fréquence (DPE, DEVE, DPA, DPP, DILT, DASCO, DFPE et DVD).
- Dans les effectifs consacrés à la prévention et à la sécurité, il apparaît en 2011 une diminution du nombre des animateurs et des conseillers en prévention. Là aussi, la mise en œuvre de l'accord cadre SST doit permettre de renforcer ce réseau.
- Pour les dépenses engagées dans le cadre des contrôles techniques et vérifications périodiques réglementaires, le détail fait apparaître une situation préoccupante pour les établissements relevant du Titre IV, si les données non communiquées pour 2011 sur 5 établissements devaient confirmer cette baisse : - 64% pour 9 établissements sur 14.

#### **► volet conditions de travail**

L'amélioration des conditions de travail passe par des locaux adaptés. Si des priorités sont actées pour les locaux sociaux, il en est tout autrement dans l'opération T 8 de l'avenue de France, pour laquelle, les collègues de la DU et de la DVD crient haut et fort « non aux immeubles dépourvus de

fenêtres ouvrantes, non à la climatisation, non aux éclairages artificiels en plein jour ; oui au plan climat et au développement durable ». Il en va des conditions de travail de tous les personnels.

- La diminution du taux d'absence global (11,16 % en 2011 pour 11,54% en 2010) est loin de l'objectif particulièrement ambitieux fixé par le Secrétariat Général d'une diminution de 10% en deux ans des absences au travail.
- Les données sur les **CET** confirment son intérêt généralisé pour toutes les catégories (C, B et A).
- L'UCP réitère la revendication de monétarisation du CET sur la base du volontariat des agents.
  
- L'UCP constate, malgré la spéculation immobilière, la stabilité des données sur la domiciliation des agents. Il conviendrait cependant de lancer une étude sur les impacts de l'allongement des durées de transport.
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés a continué sa progression en 2011 pour atteindre 6,7% (6,23% en 2010). Cette politique volontariste de la collectivité parisienne est à saluer. Des efforts doivent être faits en matière de reconversion et de gestion des âges, afin de prévenir le handicap généré par le travail.

Ce taux performant ne doit pas masquer des disparités.

En effet le travail de reconversion est insuffisant. Trop d'agents restent sans solution au terme de leur « parcours » avec la mission handicap. Ils ont le sentiment que tout n'est pas fait pour trouver une solution positive : formation arrivant très tardivement, pas de projet professionnel viable.

De même, la question reste entière quand il s'agit de cadres revenant de congés longue maladie et recherchant un poste en mi temps thérapeutique. L'UCP propose l'institution d'un protocole ou d'un dispositif ad hoc

Le dossier de la reconversion mérite une réunion de travail rapidement.

Pour les cadres en particulier, l'amélioration des conditions de travail passe par une plus grande concertation lors des restructurations ou des réformes, une plus grande écoute de leurs besoins et impérativement des moyens correspondants.

#### ► volet action sociale

**L'augmentation des budgets qui y sont consacrés est significative.**

**L'enquête sociale nous interpelle sur la méconnaissance des prestations délivrées par l'AGOSPAP.** Est-ce dû à son caractère confidentiel, compte tenu du trop faible nombre de bénéficiaires, malgré les progrès de gestion qui ont permis d'en doubler les effectifs.

Il convient d'explorer des formes modernes et libres telles que les chèques vacances, pour servir le plus grand nombre.

**Pour la restauration collective dispensée au travers de l'ASPP**, les personnels éloignés des lieux de restauration en sont toujours exclus. La collectivité a fait des efforts d'installation de cuisines équipées dans chaque établissement. Cependant, sans remettre en cause l'existence même de la restauration collective, l'étude du chèque déjeuner pour les personnels les plus éloignés, répondrait à leur attente.

Les personnels travaillant en province devraient être prioritaire.

#### ► volet formation

Notre organisation syndicale signataire de l'accord cadre formation constate que le coût global de la formation atteint **3,27%** de la **masse salariale en 2011**, très proche de l'objectif fixé à 3,3%, soit 31 163 agents formés en 2011 pour 30 355 en 2010 (commune, département et titre IV) représentant une augmentation de 2,60%.

Il n'en demeure pas moins que certaines données démontrent qu'il reste encore des efforts à fournir :

- une baisse de 8,8% du nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF (3 481 en 2010 pour 3 174 en 2011) pour 267 actions de formation en 2011.
- une baisse proche de 40% pour les bilans de compétences (135 en 2010 pour 96 en 2011),
- une légère augmentation de 8% pour les dossiers de VAE (55 en 2010 pour 60 en 2011)
- une stagnation pour le taux de présence en formation 76, 2% en 2010 pour 76,3% en 2011

### **Demandes de l'UCP lors des comités de suivi et des CTP de direction**

L'UCP a demandé à plusieurs reprises :

- **la mise à jour des fiches métiers** pour déterminer les formations éligibles ou non au DIF ;
- **la mise en place d'une procédure de formalisation des refus** pour permettre aux agents de saisir la commission administrative paritaire. L'article 7 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État prévoit que le rejet d'une seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcée qu'après avis de la CAP ;
- **la communication d'un bilan sur la nature des absences** en formation pour déterminer la part des absences due aux impératifs professionnels qui ne devraient pas être un frein à la formation des agents, toutes catégories professionnelles confondues ;
- **des moyens humains supplémentaires dans les bureaux de formation, notamment celui de la DRH** et l'adaptation de l'application FMCR (Formation, Métiers, Compétences, Recrutement) à la gestion des préparations à concours) ;
- **l'accessibilité au compteur DIF** (Droit Individuel à la Formation). Notre organisation syndicale a bien noté qu'en attendant l'accessibilité prévue en 2013 via l'application FMCR, les agents bénéficieront d'une information sur la fiche de paie de juin 2012.

2013 sera la 3<sup>e</sup> année d'application de l'accord cadre formation signé en mai 2010 pour une durée de 4 ans et il conviendra d'organiser un **CTP central spécifique** pour examiner son bilan et les suites susceptibles de lui être donné.

### **2) communication relative aux résultats de l'enquête INED portant sur l'égalité professionnelle et la perception des discriminations**

Nous reviendrons sur cette enquête scientifique très intéressante, qui doit nous conduire à lutter collectivement contre toutes les discriminations, quelles qu'elles soient. En effet, c'est la discrimination par l'âge qui semble la plus décriée !

### **3) Communication relative aux indicateurs du plan égalité femmes-hommes par le CREDOC**

Nous y reviendrons également dans notre prochain UCP Flash.

## **[CSAP du jeudi 28 juin 2012](#)**

### **1) Des textes statutaires plus favorables aux personnels**

Voilà une séance du CSAP, comme on aimerait en avoir davantage ! En effet, étaient soumis à notre examen, des textes plus favorables aux personnels.

C'était le cas du statut particulier des agents sociaux du CASVP, des dispositions statutaires de l'emploi fonctionnel de Directeur de Centres de loisirs et relais périscolaire, de l'emploi fonctionnel de chef de service intérieur, initialement créé pour les ALG, étendu aux ASEM et aux ATEC chargés de coordonner les activités des personnels de service des écoles maternelles et élémentaires.

C'était enfin le cas de l'emploi fonctionnel d'assistant d'exploitation en maintenance automobile.

L'UCP a donc voté favorablement ces textes qui prennent en compte, soit le diplôme professionnel, soit la prise de responsabilité ou la technicité de ces personnels.

## **2) Bilan d'étape de la réforme de la catégorie B.**

Une réforme qui propose un Nouvel Espace Statutaire pour tous les collègues de catégorie B avec une échelle indiciaire se terminant dorénavant à l'indice brut 675. Pour mémoire les ex B type (SA, SMS, assistants de bibliothèques, contrôleurs de sécurité...) finissaient auparavant à l'indice brut 612 et les ex CII (AM, techniciens supérieurs...) finissaient à 638.

Cette réforme a permis également de construire une nouvelle architecture de la catégorie B, d'offrir de nouveaux débouchés en catégorie B à des corps de catégorie C n'en bénéficiant pas auparavant et de reconnaître la technicité de certains agents de catégorie C pour les intégrer en catégorie B.

Il est toutefois dommage que cette nouvelle architecture ait été construite plus sur la base de fusion de corps pour en simplifier leur gestion que sur la base de métiers avec des possibilités de passerelles d'un métier à un autre.

Il est dommage aussi que tous les personnels reconnus pour leur technicité de niveau de la catégorie B ne bénéficient pas d'intégration, notamment pour la filière administrative dont le recensement des adjoints administratifs n'a pas été opéré suffisamment en amont, pour la filière culturelle (par exemple certains agents de catégorie C sont des régisseurs d'œuvre, des responsables pédagogiques) ou encore pour la filière technique avec l'intégration des ALG remplissant les critères d'encadrement ou de technicité pour en bénéficier ou les quelques agents des TAM encadrant les chauffeurs.

Enfin, notre organisation syndicale a demandé, à plusieurs reprises, la communication d'un tableau récapitulatif sur le nombre et la nature des épreuves des examens professionnels pour tous les corps de la nouvelle architecture de la catégorie B. Il est mentionné dans le point d'étape que les examens professionnels relatifs aux SA ont été plus professionnalisés. Les épreuves écrites ont déjà eu lieu en mai et le ressenti des candidats a été autre : une épreuve écrite pour la classe supérieure qui devrait être commune aux 2 spécialités afin ne pas pénaliser la spécialité administration générale dont les métiers sont multiples. Quant à l'épreuve d'admission de l'examen professionnel demandant au candidat de fournir au jury un CV plus un projet professionnel passé et enfin un projet professionnel à réaliser. Ces 3 documents serviront de base à l'entretien de 20 mn. Cette seule épreuve aurait pu servir de sélection, sans épreuve d'admission au préalable. Il est illogique que la progression au sein d'un même corps, c'est-à-dire le passage d'un grade à un autre, soit plus difficile que l'intégration des futurs non titulaires dans les corps de titulaires.

Ces derniers seront évalués sur la base d'un entretien, sans épreuve écrite d'admission ! Pour plus de cohérence nous demandons l'allègement général des épreuves, en s'éloignant des épreuves académiques, donc en les professionnalisant davantage.

Dépensons de l'énergie et les moyens financiers à l'acquisition de savoirs faire professionnels, plutôt qu'à la maîtrise d'épreuves théoriques, sans rapport avec l'exercice de la profession. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle doit constituer l'outil moderne de promotion et de fluidification du déroulement de carrière.

Il reste donc bien du chemin à parcourir.

Enfin, dans le cadre de la réforme de la catégorie B, pour ce qui concerne l'UCP, l'objectif est d'achever cette réforme, dans une 5<sup>e</sup> et dernière étape, en faveur notamment des travailleurs sociaux et des agents socio éducatifs, et du débouché en catégorie B des ALG.

C'est ce qui devra nous « accaparer » dès la rentrée prochaine.

## **3) Communication sur les emplois fonctionnels et leurs modalités de gestion.**

Nous développerons dans le prochain numéro les 15 emplois fonctionnels qui concernent plus de 1 000 collègues de catégorie A, B et C.

### **[Promotion des Attachés \(CAP du 26 juin 2012\)](#)**

#### **Avancement dans le corps des attachés d'administrations parisiennes :**

Patrick BERTHEUX (DFPE), Corinne CARRION LEBACQ (DJS), Dominique DELCROS (DF), Caroline DESENNE COLINET (DA), Jean-Yves DOINET (DSTI), Sylvie FOUILLARD (DUCT), Véronique GUIGNES (CASVP), Catherine LALOUE (DU), Viviane LE CESNE (CASVP), Valérie MARGERIT (DILT), Françoise PALIS (DASCO), Olivier PENTIER (DRH), Christine PUJOL (DASES), Dominique REBOUL (DVD).

## **Avancement au grade d'attaché principal d'administrations parisiennes :**

Michèle BAHIN (DDEES), Jean-Christophe BETAILLE (DLH), Solange CATTEAU (DASES), Jean-Marc DAUVERT (DSTI), Marc DENRY (CASVP), Jean-Jacques DEPOND (DILT), Patrice DESROCHES (DFPE), Catherine GALLONI D'ISTRIA (DPE), Catherine LE PERVES (DJS), Dominique MANRESA DUBOIS (DEVE), Annie MENIGAULT (CASVP), Sylvie MONS (DASES), Évelyne PANATO (directrice de la maison du geste et de l'image), Marie-Laure PERRIMOND (DASCO), Elisabeth QUERE (DPE), Martine RENAUDIN (DASCO), Dominique SIX (DRH), Arlette TAIEB (DUCT), Dominique TOUSSAINT JOUET (DRH), Marie-Évelyne TURPIN (DPP), Philippe VIEIL (DU).

**L'UCP adresse ses plus vives félicitations aux promus dans le corps des Attachés !**

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