

Mouvement de Directrices et Directeurs, suite :

A compter du 1^{er} octobre 2012, **Ghislaine GEFROY**, a été nommée Directrice de l'Immobilier, de la Logistique et des Transports (DILT), en remplacement de Régis GALLON.

Ingénieure générale de la commune de Paris, Ghislaine GEFROY a d'abord occupé différents postes à responsabilité dans le domaine de la voirie et des déplacements, notamment en tant que chef de la mission tramway au Secrétariat général de la Ville de Paris entre 2002 et 2007. Elle a ensuite dirigé la direction des Espaces verts et de l'Environnement, puis la direction de la Voirie et des Déplacements.

Régis GALLON a été nommé expert de haut niveau auprès du Secrétariat général, pour se voir confier une étude sur le rapprochement des trois écoles municipales opérant dans le domaine urbain :

- École des Ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP) ;
- École Professionnelle Supérieure d'Arts graphiques et d'Architecture (EPSAA) ;
- École du Breuil (École d'horticulture d'enseignement secondaire et supérieur).

Régis GALLON, issu du corps des Directeurs d'Hôpitaux, a rejoint la Ville de Paris depuis avril 2001 en tant que conseiller technique du Maire sur le budget, les affaires financières et les marchés, poste qu'il occupa jusqu'à sa nomination en tant que directeur de la DILT en mai 2009.

Enquête sociale et conditions de travail : des signaux d'alerte pointent le manque de lisibilité des objectifs, le peu de reconnaissance au travail et la démotivation qui en résulte !

Du 12 mars au 2 avril 2012, une grande consultation interne intitulée « PARIS & moi » a été menée auprès des personnels, dans la perspective de mieux connaître les opinions et attentes de chacun en matière de carrière et des conditions de travail.

Une brève restitution d'ensemble a été présentée aux Organisations Syndicales le 20 juin dernier, pour ensuite être déclinée au sein de chaque Direction. En effet, une étude approfondie des résultats est envisagée par la DRH, initialement prévue dès septembre, plus probablement en octobre, avec restitution vers les Organisations Syndicales pour chaque Direction. Aussi, un cahier de « verbatim » pour chaque Direction sera élaboré pour engager un travail spécifique.

La participation à l'enquête (taux de 43%) est bien plus importante que dans les consultations précédentes (22 000 réponses au lieu de 10 000). En outre, 32 000 commentaires libres seront à analyser pour en tirer des enseignements.

Le taux de participation est proportionnellement plus importants pour les personnels de catégorie A et B, celui des agents de catégorie C est sous représenté. Des correctifs devraient intervenir. Cependant, l'on peut se poser la question de savoir comment faire parler ceux qui se sont tus !

Quelques résultats positifs qui ne doivent pas masquer les autres réalités :

- 75% sont fiers du service apporté aux parisiens (82% estiment bonne la qualité du service rendu aux parisiens ; 72% trouvent efficace le fonctionnement de leur service) ;

Des résultats ambivalents ou critiques induisant des marges de progrès :

- 56% se déclarent satisfaits de la formation, cependant avec des attentes fortes dans le domaine informatique, formation aux métiers, préparation aux concours et management pour les cadres. L'accord cadre formation et l'engagement municipal de consacrer de 3,3% à 3,5% de la masse salariale, devrait répondre aux besoins exprimés par les personnels.
- Bonne pratique managériale, les personnels estiment à 70% leurs responsables directs disponibles, sachant déléguer, inspirant confiance. Cependant, en comparaison avec la Fonction publique, ces résultats sont inférieurs et méritent donc des progrès.
- Conditions matérielles de travail (52% de satisfaits) ;

Des résultats particulièrement contradictoires et inquiétants liés au manque de partage et de lisibilité dans les objectifs entraînant une démotivation des cadres :

- Les objectifs fixés sont jugés clairs par 2/3 des personnels, seulement 55% les trouvent réalistes et 45% motivants. Cette motivation est équivalente à celle de la Fonction Publique, sauf pour la catégorie A où elle est inférieure. Une meilleure motivation des cadres A doit être un objectif à atteindre. L'Administration parisienne a des efforts à faire en la matière. L'intérêt de l'emploi étant la principale motivation de cadres A (alors que c'est la sécurité de l'emploi qui motive à 52% l'ensemble des personnels), il y a des points importants à améliorer :
- **Meilleure organisation du travail** (seulement 34% en sont satisfaits) ;
- **Meilleur partage de l'information** (32% en sont satisfaits) ;
- **Meilleure répartition de la charge de travail** (30% de satisfaction).

Ce tiercé de tête milite pour l'amélioration des conditions de travail d'une part et d'autre part pour **donner du sens au travail à accomplir par les personnels (améliorer le partage des objectifs et donner du sens aux réorganisations)**.

Une forte insatisfaction interroge sur les points suivants :

- Avantages sociaux (41% de satisfaits) ;
- Reconnaissance au travail (38% de satisfaits, au lieu de 48% dans la Fonction Publique) ;
- Rémunération (33% de satisfaits) ;
- Évolution de carrière et mobilité (25% de satisfaits, moins que dans la Fonction Publique). Les personnels tentent d'expliquer le peu de satisfaction par le manque de postes, la difficulté des concours et épreuves, le niveau faible de la circulation de l'information.

A la demande de la Secrétaire Générale, la reconnaissance au travail sera approfondie dans le cadre de l'Université des Cadres.

L'action sociale, qui a pourtant doublé ses activités, reste insuffisamment connue, car encore trop confidentielle par rapport au nombre des ayants droits. L'UCP a formulé des propositions pour développer l'activité de l'ASPP et de l'AGOSPAP grâce à des formules complémentaires plus adaptées aux attentes des personnels (chèque déjeuner, chèque vacance, etc.).

Enfin, une analyse plus fine par catégorie devrait faire ressortir davantage les difficultés de stress rencontrées par les personnels d'encadrement, par rapport à l'ensemble des agents. En effet, là comme ailleurs, il semble qu'il y ait un décalage entre les résultats obtenus et la perception réelle des cadres face au stress.

Ces premiers constats, ont conforté les propositions formulées auprès de Véronique BÉDAGUE-HAMILIUS, Secrétaire Générale de la Ville de Paris, qui a reçu l'UCP le 21 juin, en présence de ses Adjoints, Alain BAYET, Valérie DE BREM, Philippe CHOTARD et Jean-François DANON.

[Le bien-être au travail, au cœur des échanges avec Véronique BÉDAGUE-HAMILIUS, Secrétaire Générale de la Ville et ses Adjoints.](#)

L'augmentation de la masse de travail, la réduction du temps de travail et les redéploiements conduisant à supprimer des postes, sont les trois facteurs générateurs de la dégradation des

conditions de travail. Puisque la préoccupation du bien-être au travail semble relayée par la municipalité (lettre de mission du Maire à la Secrétaire Générale), l'UCP demande :

1) Des locaux adaptés au confort des agents

Exemple à ne pas suivre : le « T8 » avenue de France, emblématique des difficultés majeures consistant à offrir moins d'espace aux personnels transférés (DU – Morland - et DVD - rue du Louvre -) et à imposer un système de climatisation et d'éclairage artificiel permanents

2) Du temps pour les encadrants pour accompagner leurs équipes sur le plan des RH

Les encadrants souffrent d'être considérés comme des « machines à statistiques », tâche venant s'ajouter au quotidien du service et aux réorganisations diverses qu'ils doivent assumer. Le temps consacré à l'accompagnement des équipes s'en trouve réduit. Pourtant, ce temps est précieux pour dynamiser et harmoniser l'action commune des équipes et conforter les personnels.

3) L'aménagement du temps de travail, corollaire de la réduction du temps de travail

Il est indispensable que la recherche de l'allègement des procédures et activités soit impulsée au plus haut niveau de l'Administration (Secrétariat Général). L'UCP préconise cet allègement indispensable pour toute création d'activité nouvelle ou supplémentaire, sans que soit remise en cause l'efficience des services.

L'UCP demande que ces pistes soient explorées en concertation avec les personnels pour tendre vers le mieux-être au travail.

Lors de cette rencontre constructive, Véronique BÉDAGUE-HAMILIUS a fait part de quelques préconisations et perspectives de réflexion et d'action qu'elle entendait mettre en œuvre. Nous ne manquerons pas de vous tenir régulièrement informés de l'évolution de ce dossier,

Lors de cette rencontre constructive, Véronique Bédague-Hamilius a fait part de quelques préconisations et perspectives de réflexion et d'action qu'elle entendait mettre en œuvre (la nécessité pour les encadrants de dégager du temps « managérial », de fixer des priorités et objectifs clairs, de décliner le concept de la nécessaire « reconnaissance au travail »).

Nous ne manquerons pas de vous tenir régulièrement informés de l'évolution de ce dossier,

CHS DUCT : les effets de l'application de l'accord cadre Santé et Sécurité au Travail

Le CHS s'est tenu le 13 septembre 2012 à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Maïté ERRECART, adjointe au Maire de Paris, chargée des ressources humaines, de l'administration générale et des relations avec les mairies d'arrondissement.

L'ordre du jour portait sur :

- le réaménagement des locaux vers le 4, rue Lobau et le 100, rue Réaumur

Au bilan pratiquement positif des déménagements, en juin et juillet 2012, des personnels qui se trouvaient au 30-32 quai des Célestins, s'oppose le peu de clarté relative à la redistribution des bureaux restants à aménager pour 2013.

- les locaux sociaux

Ce dossier, à la demande de l'UCP, a été présenté pour information et non pour avis. Le recensement effectué par les mairies et transmis à la DPA n'a pas été communiqué aux organisations syndicales. Il a été convenu que le recensement et le diagnostic seront présentés au prochain CHS.

L'UCP a rappelé sa demande formulée lors de l'entretien bilatéral avec la Direction, d'obtenir un premier bilan faisant ressortir l'évolution du métier des cadres techniques affectés dans les Mairies d'Arrondissement, en tenant compte de la mise en place de la réforme de la fonction bâtiment.

- la médiation interne des conflits individuels

L'accord cadre Santé et Sécurité au Travail précise la démarche et la procédure à mettre en place pour aider les agents à trouver des solutions dans le cadre de conflits créant un mal être au travail. Cette démarche est entamée à la DUCT. Des groupes de travail réunissant les Directeurs Généraux des Services, les représentants des organisations syndicales, des relais de prévention, des responsables du bureau des ressources humaines DUCT et la Conseillère en prévention réfléchiront à une procédure répondant aux spécificités de la DUCT. Cette procédure ainsi définie sera présentée à un prochain CHS.

- le plan de prévention des absences au travail

Les organisations syndicales avaient formulé le vœu, accepté dans d'autres directions mais refusé à la DUCT, de dissocier l'entretien personnalisé après retour de maladie du plan d'actions de prévention des absences au travail. L'UCP s'est prononcée résolument contre un entretien systématique, qui ne serait pas effectué par un médecin, ou à défaut, qui ne s'appuierait pas sur le volontariat de l'agent.

Erratum

Nos excuses à François BROUAT, « rebaptisé » par erreur Pierre, dans le compte rendu de l'audience accordée à l'UCP le 13 septembre dernier.

<p style="text-align: center;">Union des Cadres de Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45</p>
--