

Statut des personnels des administrations parisiennes

Le décret 2012-1229 du 5 novembre 2012 qui a modifié le décret 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires des personnels des administrations parisiennes, est paru au Journal officiel du 7 novembre 2012 et est donc applicable dès le lendemain, 8 novembre 2012.

Au cours d'une réunion du 12 décembre dernier, la Direction des ressources humaines (DRH) a présenté aux organisations syndicales représentatives dont l'UCP, les modifications intervenues.

Celles-ci proviennent essentiellement du changement de la date qui détermine la rédaction de la loi du 26 janvier 1984 et de ses décrets d'application, en vigueur à la Ville de Paris. C'est donc leur rédaction au 30 mars 2012 qu'il faut prendre en compte et non plus celle au 1^{er} juin 2001.

Ce changement de référentiel dans le temps va avoir plusieurs conséquences sur :

- le recrutement et la gestion des agents non titulaires répondant à des besoins non permanents (mise en application immédiate de la loi du 12 mars 2012).
- le recrutement de fonctionnaires par la voie de l'intégration directe sans passer par le détachement ainsi que l'intégration des fonctionnaires détachés sans que ne soit imposée une durée minimum de détachement. Aux interrogations des organisations syndicales, la DRH a répondu qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation, les dossiers étant, en tout état de cause, soumis à la commission administrative paritaire (CAP).
- les nouvelles modalités des élections professionnelles qui entreront en vigueur lors du prochain renouvellement des instances en 2014.
- la possibilité de remplacer l'entretien de notation par un entretien professionnel sans que les deux modalités d'évaluation ne se superposent. La DRH a rappelé que 1 600 cadres participent déjà à l'entretien d'évaluation en plus de leur notation traditionnelle. Cette procédure expérimentale sera ou non reconduite en fonction des décisions que prendra l'Etat, initiateur de cette expérience.
- la fixation par l'organe délibérant des ratios de promotion de grade, après avis du comité technique (CT). Pour information, ceux de la période 2013-2015 ont été présentés au Conseil de Paris de décembre.
- la possibilité de créer des grades d'avancement fonctionnel pour la catégorie A qui seront étudiés à la Ville de Paris dans le cadre des modifications statutaires liées à la réforme de la catégorie A.
- les différentes dispositions plus favorables aux agents déjà mises en œuvre (congé de solidarité familiale, congé parental ou de présence parentale, temps partiel de droit ainsi que les nouvelles règles de mise à disposition, la participation au financement de la protection sociale complémentaire (qui fait déjà l'objet de séances de travail avec les organisations syndicales)).

Dans ce nouveau cadre juridique, **certaines dérogations** à la loi du 26 janvier 1984 **n'étaient plus opportunes** ; les règles applicables à l'Etat et jusqu'alors transposées à la Ville de Paris, se sont

beaucoup rapprochées de celles de la fonction publique territoriale par les dispositions de la loi 2010-751 du 5 janvier 2010 portant rénovation du dialogue social. Il s'agit de :

- l'actualisation des compétences exclusives du Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) permettant la représentation des administrations parisiennes au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et, de fait, au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) ;

- la mise en œuvre de l'avancement d'échelon à la durée minimale réglementairement prévue pour les corps dont l'homologie le permet.

- l'abandon de la désignation des membres des comités techniques paritaires (CTP) et des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) sur la base des résultats des élections aux CAP ainsi que la mise en place de l'élection des membres des CT et de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sur la base de cette élection, dès le prochain renouvellement général.

- la modulation du délai de réintégration des agents en disponibilité selon que la disponibilité est de droit ou pour convenance personnelle.

Certaines dérogations maintenues ont été adaptées en fonction de l'évolution des textes ; elles se rapportent à :

- la mise en œuvre des dispositions de l'Etat modifiées en matière de droits syndicaux dès le prochain renouvellement général prévu en 2014 ;

- le renvoi au décret de l'Etat du 15 octobre 2007 en matière de formation conformément à l'accord cadre en vigueur à la Ville de Paris

Compte tenu de la spécificité parisienne, certaines mesures viennent déroger aux règles de la fonction publique territoriale :

- le maintien de la compétence du Conseil de Paris pour délibérer sur les statuts d'emplois supérieurs d'expertise, de conseil de direction et de direction de projet (nouvel article 6-1 de la loi de 1984 prévoyant la fixation de ces statuts par décret en Conseil d'Etat)

- l'adaptation des règles en matière de jury de concours, l'imposition de deux tiers de membres extérieurs à la collectivité ne correspondant pas à la dimension de la Ville de Paris

- l'institution d'un CT commun pour la commune et le département de Paris.

- l'identité des règles de votes par correspondance pour les élections aux CAP et aux CT

La loi du 5 juillet 2010 a obligé à adapter certaines dispositions spécifiquement parisiennes :

- la constitution de deux collèges (administration et personnel) au sein de chaque section du CSAP dont l'avis est rendu après recueil de l'avis de chacun des collèges excepté en matière disciplinaire où les délibérations s'effectuent en commun et l'avis rendu à la majorité simple par computation des voix individuellement recueillies avec rétablissement de la parité pour l'examen des dossiers.

- la suppression de la consultation du CSAP pour l'applicabilité des modifications aux dispositions réglementaires d'application de la loi du 26 janvier 1984, postérieures à la date de lecture du statut et inapplicable dans la pratique.

- la précision sur la répartition des compétences entre le Maire et le chef de l'administration pour les personnels appartenant à un corps commun à plusieurs administrations parisiennes.

- les compétences nouvelles en matière d'avis des CTP ainsi que celles élargies des CHS ont ensuite été abordées dans la mesure où elles sont **d'application immédiate**, ainsi que la répartition de ces compétences entre le CTP central et les CTP de direction.

De nouvelles articulations vont intervenir entre le CHS Central et les CHS de direction, consécutivement à l'extension de leurs compétences aux conditions de travail.

Le CTP central est doté de compétences supplémentaires en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents, ainsi qu'en matière de protection sociale complémentaire. Il est désormais consulté pour avis dans tous les domaines de sa compétence y compris sur le bilan social. Il en est de même pour les compétences relevant des CTP de directions.

Le rapport annuel sur la sécurité et les conditions de travail, jusqu'à présent communiqué pour information aux membres du CHS, doit désormais être soumis pour avis.

Un nouveau guide du compte épargne temps

La parution du décret du 5 novembre 2012 rend également applicable à la Ville de Paris les dispositions du décret 2010-531 du 20 mai 2010 relatives aux comptes épargne temps (CET). Afin de préciser les implications au regard de la situation existante, la DRH envisage d'éditer un nouveau guide du CET.

La monétisation, revendication récurrente de l'UCP, n'est toujours pas à l'ordre du jour. En revanche, la DRH a confirmé que serait mise en œuvre la procédure, prévue par le texte précité permettant d'indemniser les ayants droit, en cas de décès de l'agent, sur la base, par jour accumulé, des montants fixés forfaitairement pour la monétisation.

Participation de la Ville de Paris et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire en faveur de ses agents

Au cours d'une réunion du 6 décembre dernier, la DRH a rappelé qu'un vœu serait exprimé par le conseil de Paris sur la protection sociale complémentaire des personnels.

Le cadre de cette mesure a été rappelé :

- absence d'obligation pour la Ville de Paris et ses établissements publics de s'engager dans la protection sociale complémentaire ;
- option possible pour la Ville de Paris et ses établissements publics d'opter soit pour la labellisation des contrats des assurances mutuelles souscrits par les agents et opérer un versement direct à l'agent, soit pour le principe de la convention de participation (marché public) qui contraint l'agent à adopter l'organisme titulaire du contrat ;
- faculté pour la Ville de Paris et ses établissements publics d'opter pour l'une ou l'autre des couvertures (santé et prévoyance) ou les deux ;
- liberté pour la Ville de Paris et ses établissements publics, pour chaque risque, de choisir soit des solutions identiques (labellisation ou convention de participation), soit des solutions différentes ; dans ce dernier cas, les bénéficiaires peuvent être différents pour chaque prestation
- modulation de l'aide accordée à l'agent envisageable en fonction de ses revenus. La Direction des affaires juridiques (DAJ) a donné avis précisant que le minimum pouvait être de zéro, mais que telle n'était pas l'intention de la Ville.
- non-application de l'octroi de la protection sociale complémentaire aux retraités, dès lors qu'ils ne pourraient en bénéficier que dans le cadre de la convention de participation en raison des tarifs préférentiels pratiqués par l'organisme retenu ;

Les organisations syndicales sont unanimement favorables à une prestation universelle et modulée ainsi qu'au maintien des acquis. La DRH a rappelé qu'actuellement 45 000 agents reçoivent

l'allocation prévoyance santé (APS) annuelle et 4 500 l'APS mensuelle pour un montant respectif de 13,6 millions et d'1,3 million.

L'UCP souhaite, quant à elle, que soit préservé le libre choix de l'agent. Elle a précisé sa position en soulignant que l'idée de la labellisation permettait de consolider la construction existante de l'APS.

Pour l'instant, la Ville de Paris n'a pas choisi entre les deux grandes modalités qui s'offrent à elle. Pour la DRH, la réflexion doit se poursuivre afin que le nouveau dispositif coïncide au mieux avec le maintien de l'acquis, étant entendu que les nouvelles dispositions n'entreront en vigueur qu'en 2014 et que le système actuel sera maintenu dans cette attente.

DFPE : le dialogue social en panne d'efficacité...

Le dialogue social génère un certain nombre de réunions et c'est une bonne chose. Encore faut-il pouvoir les préparer dans un minimum de sérénité ! En effet, malgré les demandes répétées des représentants du Personnel et les engagements réitérés de l'Administration, les dossiers arrivent systématiquement en retard. Dernièrement, ils sont arrivés la veille pour le lendemain... C'est un manque de respect tant envers ceux qui doivent les préparer dans la plus grande urgence que pour les destinataires qui doivent en prendre connaissance dans de bien mauvaises conditions... quand ils le peuvent !

De plus, lorsque des décisions sont prises au cours d'audience sur des thèmes précis tels que les conditions de recrutement des personnels dans le cadre des emplois tremplins (les documents ont été envoyés plusieurs jours après l'audience) ou la prise en compte de l'intégralité du temps de travail effectif des personnels de la petite enfance par le progiciel Chronogestor (l'audience remonte au 15 novembre), elles ne sont jamais portées dans les documents remis à l'occasion des instances paritaires qui abordent ces questions....

Enfin, suite aux problèmes rencontrés dans les locaux nouvellement affectés à la direction au 50 avenue Daumesnil, il avait été décidé que, pour les situations de même type, des représentants du comité d'hygiène et de sécurité se rendraient sur place, préalablement à l'entrée des personnels dans les lieux. Or, dans les documents soumis à l'occasion du prochain comité technique paritaire, on apprend que deux circonscriptions des affaires scolaires et de la petite enfance (CASPE) vont ouvrir prochainement, alors qu'aucune visite n'est programmée...

Faudra-t'il ne plus participer aux instances paritaires et aux réunions de concertation pour obliger l'Administration à respecter ses engagements ? Ce serait un comble... et surtout très dommageable pour tous !

CASVP : pour lutter contre le manque d'attractivité des EHPAD, l'UCP revendique une stratégie de recrutement véritablement ambitieuse !

Le 3 Décembre 2012, la direction générale a réuni les organisations syndicales pour évoquer les effectifs dans les EHPAD. Au 15 Octobre 2012, sur les 14 EHPAD, sont vacants une trentaine de postes : 4 de directeurs (attachés), 7 d'infirmières, une dizaine d'agents sociaux et 3 d'adjoints techniques.

Il est urgent de pourvoir les postes de direction, dès lors que la situation devient très délicate avec la vacance d'1 poste de directeur sur 3 ! Pour l'UCP, le manque d'attractivité des EHPAD freine inévitablement le recrutement ! En effet, ces postes de direction sont pourtant très intéressants ; ce sont de véritables postes de gestionnaires qui exigent des compétences indéniables pour mener à bien des projets d'établissement, de vie, de soins, avec une dominante hôtelière, sociale et managériale, ouverte sur l'extérieur avec le partenariat des conventions tripartites. **Un meilleur régime indemnitaire, de meilleures conditions de travail et la création d'un corps de Directeur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attireraient immanquablement plus de professionnels.**

Concernant l'absentéisme, sur les trois premiers trimestres de 2012, le bilan du taux d'absentéisme est de 6,8 % sur l'ensemble des EHPAD. Le CASVP, « analysera la situation », « corrigera » les iniquités entre les établissements, « transférera les moyens entre les EHPAD vers les moins bien dotés ».... L'UCP est circonspecte sur les solutions envisagées ; elle refuse sans condition la gestion de la pénurie qui conduit à un inévitable redéploiement de nature à mettre plus encore en difficultés les établissements et les personnels.

L'UCP demande plus de formations professionnelles. Dans les EHPAD, les postes vacants correspondent à des métiers dont la professionnalisation est possible grâce à des formations qualifiantes (formations d'infirmières, de cadres de santé à l'Ecole de Rennes, d'aides médico-psychologiques, d'aides-soignants,...). Aussi, cela implique t'il non seulement d'augmenter le nombre de formations, mais aussi d'encourager ces professionnels à en bénéficier en mobilisant notamment leur droit individuel à la formation (DIF), en reconnaissant les acquis de leur expérience professionnelle (RAEP)) et encore de leur permettre de s'y rendre, afin qu'ils aient un vrai déroulement de carrière au CASVP.

L'UCP demande des débouchés de carrière en catégorie A, sous forme de créations de postes de chef d'exploitation, pour les personnels des EHPAD importants dont l'encadrement ou la technicité relèveraient de la catégorie A. Le CASVP va identifier ces postes Dans le cadre de fusion des corps de la Ville de Paris et du CASVP, l'UCP ne saurait imaginer qu'il n'y ait pas la volonté commune d'assurer un déroulement de carrière à ces professionnels !

L'UCP refuse la mise en place dans les EHPAD d'un service public à minima dont la seule ambition serait l'externalisation. L'UCP souhaite une plus grande attractivité par une plus grande professionnalisation des métiers et des régimes indemnitaires revalorisés pour tous les professionnels.

CASVP : un regroupement des services administratifs de six sections entre vague et écume

Depuis janvier 2012, le CASVP applique une stratégie de regroupement des directions de section qui a conduit à créer trois directions communes, correspondant respectivement aux 1^{er} et 4^{ème} arrondissements, 2^{ème} et 3^{ème} arrondissements, 5^{ème} et 6^{ème} arrondissements, avec un directeur-adjoint par arrondissement.

Le 22 novembre 2012, la Sous-Direction des Interventions Sociales a évoqué avec les organisations syndicales le regroupement des services administratifs des directions communes précitées. Il n'est pas envisagé pour le moment de suppression de poste, notamment d'adjoint au directeur, et de généralisation sur l'ensemble des sections. Cependant, le regroupement des services administratifs ne recevant pas de public est enclenché pour la gestion et le personnel en février 2013. Il faut donc être particulièrement attentif et vigilant.

Pour le CASVP, cumuler les responsabilités, c'est accroître la solidarité « interservices » !

Pour l'UCP, mutualiser les directions, les services et l'encadrement, c'est augmenter une charge de travail, déjà « sur le fil » !

Dans cette perspective de regroupement effréné que nous avons déjà dénoncé, l'UCP a demandé pour les directeurs, la prise en compte du doublement de leurs responsabilités avec une amélioration très sensible de leur régime indemnitaire.

Le regroupement des services administratifs s'inscrit dans un mouvement « un peu vague » qui voit l'écume placer les personnels dans l'incertitude quant à leur affectation, à leurs nouvelles fonctions et à leurs perspectives de carrière... Ce qui est sûr, c'est que l'UCP ne manquera pas de demander pour les personnels qui verront leur charge de travail augmentée un meilleur régime indemnitaire !

Casvp-Syndicat-Ucp-Unect-Vp@paris.fr

Très bonnes et heureuses fêtes de fin d'année

Chers lecteurs,

Comme à pareille époque, chaque année, la rédaction va prendre quelques jours de congé, en vous souhaitant de très bonnes et heureuses fêtes de fin d'année.

Elle vous retrouvera à l'an neuf pour le message de vœu de notre Président et le compte rendu des instances paritaires centrales qui se sont tenues jusqu'à ces derniers jours.

A bientôt donc...

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