

Conseil supérieur des administrations parisiennes du 29 novembre 2012

Le Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) était appelé à donner un avis sur **l'avancement d'échelon à durée minimale**. Aujourd'hui, le temps de passage dans un échelon est ramené systématiquement au minimum réglementaire et non plus, comme hier, simplement diminué de quelques mois. Chaque agent évoluera donc plus vite sur la grille indiciaire en gagnant en moyenne six ans sur une carrière complète ; le traitement budgétaire de chacun va ainsi augmenter plus rapidement.

Le CSAP a également examiné **l'extension de la réforme de la catégorie B aux personnels socio-éducatifs**, dès lors que l'Etat n'a pas voulu tenir compte de leur scolarité après le baccalauréat pour les admettre en catégorie A. Leur spécificité a cependant été prise en compte pour l'accès au corps des conseillers socio-éducatifs qui relève de cette catégorie.

Par ailleurs, le CSAP a eu à se prononcer sur **la revalorisation statutaire de certains corps** tels que les Conseillers socio-éducatifs, les mécaniciens en prothèse dentaire et les Chefs d'exploitation.

Enfin, l'engagement de trouver un débouché en catégorie B pour les ALG a été renouvelé par Maité Errecart. A cet effet, l'UCP a déposé un amendement tendant à créer la spécialité "logistique et nettoyage industriel" dans le corps des Techniciens des Services Opérationnels (TSO).

Avancement à durée minimale : le cas particulier de certains corps

Certains corps ne bénéficient pas, de manière systématique, de l'avancement d'échelon à durée minimale.

Ainsi en est-il des **attachés d'administrations parisiennes**. Ils constituent un corps dont le statut est fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce texte, dans sa rédaction actuelle, n'ouvre pas la possibilité d'un avancement d'échelon à durée minimale. Dans l'attente de la modification réglementaire qui devrait intervenir dans les mois qui viennent, il sera fait référence au cadre d'emploi des attachés territoriaux dont le statut le permet. Ainsi les attachés d'administrations parisiennes pourront bénéficier de l'avancement d'échelon à durée minimale dès le début de cette année, du fait que le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale présente une correspondance totale en matière d'échelonnement de la carrière.

En revanche, cette faculté n'existe pas pour **les différents corps d'ingénieurs** (Ingénieurs des Services Techniques, des Travaux, Hydrologues Hygiénistes, Economistes). En effet, s'ils ont tous leur homologie avec des corps de l'Etat reconnue par arrêté du Maire de Paris, il n'y a pas d'identité d'échelonnement de carrière avec les ingénieurs territoriaux. Cela a pour conséquence de renvoyer cette faculté à la modification des textes statutaires au niveau national et inter fonction publique, qui est prévue. En attendant, les ingénieurs auront le même avancement réduit d'échelon dont ils bénéficiaient jusqu'à présent. Les amendements déposés par l'UCP au Conseil supérieur des administrations parisiennes n'ont pu prospérer du fait de cette analyse.

Comité technique paritaire central du 4 décembre 2012

Dès lors que la CGT a maintenu et renouvelé, dans sa déclaration liminaire, les propos injurieux à l'égard de plusieurs organisations syndicales dont l'UCP, ces dernières ont quitté la salle, après lecture d'une déclaration commune, rappelant leur choix de la négociation dans le respect de tous et les résultats positifs obtenus en matière de ratios de promotion de grade.

1) A propos des emplois tels qu'ils sont repris au budget primitif de 2013. Il est néanmoins important de préciser que la tendance que conteste l'UCP depuis longtemps, se poursuit sans changement : 280 suppressions de postes pour créer 280 postes nouveaux par redéploiement.

En 2013, très peu de directions sont bénéficiaires : (DA +6, DAC +2, hors transferts vers l'EPM, DDEEES +1, DFPE +151,5, DJS +1 et DRH +10). Trois directions restent à effectifs constants, malgré les ouvertures d'équipements nouveaux, notamment la DEVE, ainsi que la DAJ et la DICOM. Toutes les autres directions perdent des postes, (DF -12, DASCO -13, DASES -13, DPP -13, DU -3, DUCT -13, SG -5, SGCP -11, Cabinet du Maire -3), en notant que les directions à dominante technique sont fortement mises à contribution (DILT -15, DLH -3, DPA -18, DPE -8, DU -3, DSTI -4, DVD -23). Il est particulièrement regrettable que la création de l'EPM s'accompagne du redéploiement de 14 postes prélevés sur d'autres directions que la DAC.

L'UCP regrette que les données chiffrées de 2012 confirment l'évolution des effectifs des directions (tels qu'ils résultent des bilans sociaux) depuis 2007. Trois catégories de directions sont à distinguer :

- celles qui sont globalement 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 2011, ces directions, qui représentent près de 40 % des effectifs de la Ville de Paris ont perdu plus de 1 000 postes, soit une baisse supérieure à 5%. En tenant compte des transferts de compétence (création des CSP comptables, création de la DA, transferts DILT/DUCT), la baisse réelle est de l'ordre de 650 postes, soit une baisse des effectifs de plus de 3%.

La logique des gains de productivité 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 1 010 créations de postes au titre de l'ARTT et elles en ont perdu 650 depuis, soit un gain net de 360 postes. Le bilan s'impose : la baisse du temps de travail n'a été compensée que par une hausse de 3,5 % des effectifs, ce qui démontre que les termes du protocole d'accord ARTT ne sont donc pas respectés.

Quant aux redéploiements, l'UCP constate :

- des efforts inégalement répartis : principalement dans la catégorie C, concernant surtout du personnel ouvrier et du personnel administratif ;
- 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 liés à la difficulté d'atteindre les objectifs ;
- une contribution du stress et du mal être au travail à l'augmentation sensible de l'absentéisme constatée depuis plusieurs années (ce qui rend peu réaliste l'objectif d'une baisse de 10% sur deux ans) ;
- une fragilisation de la structure des services qui ont de moins en moins de marges de manœuvre pour faire face aux imprévus et aux pics d'activité ;
- un effort inégalement réparti au sein des directions concernées ; ce sont fréquemment les services aux effectifs importants qui sont visés, car les suppressions sont supposées "indolores" ;
- une logique de "saupoudrage" qui s'avère particulièrement démotivante.

La poursuite annoncée des redéploiements peut se décliner sous deux formes : d'une part, le maintien de la logique de saupoudrage, avec des risques réels pour les directions concernées et d'autre part, la fermeture de services entiers, avec externalisation de l'activité correspondante (le bureau de la topographie à la DU). L'intérêt économique est à démontrer et il y a un risque évident de perte de qualité du service rendu.

En définitive, cette politique de redéploiements aggrave les conditions de travail des personnels, même si le niveau de détérioration est variable d'une direction à l'autre, d'un service à l'autre.

Parallèlement, depuis dix ans, l'activité des services s'est accrue, du fait notamment de l'ouverture de nouveaux équipements. Même en intégrant les gains de productivité, les services qui subissent la réduction de leurs effectifs, rencontrent des difficultés de fonctionnement (exemple de la suppression de postes, souvent ouvriers, à la DPA, alors que les ouvertures d'équipements publics se poursuivent), apparaît pour le moins paradoxale.

L'UCP ne peut cautionner, dans ces conditions, ces redéploiements, d'autant plus qu'ils ne sont accompagnés d'aucune prospective d'allègement de procédures, de certaines missions ou tâches,... Quant à l'externalisation, l'UCP la réfute avec la même conviction.

Si la Ville de Paris n'a pas les moyens financiers d'ouvrir de nouveaux équipements, elle doit se faire raison et s'adapter aux moyens budgétaires dont elle dispose, sans aggraver les conditions de travail de ses personnels. Pourtant, si l'on en croit le rapport de la Chambre régionale des comptes, ce n'est pas vraiment le cas et il y apparaît que la part de budget consacrée par la Ville de Paris aux dépenses de personnel est très inférieure à la moyenne constatée dans les grandes collectivités.

L'UCP se souvient de l'engagement du Maire de Paris : toute modernisation doit se faire avec le souci constant d'améliorer les conditions de travail des personnels. Telle n'est pas la méthode employée ! L'engagement n'est donc pas respecté.

2) Quant à la prime de fonctions et de résultats, au printemps dernier 2011, lors des réunions qui ont précédé l'actualisation du décret statutaire du 24 mai 1994, l'administration avait expliqué que la non-application des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, et donc de celles instaurant la prime de fonctions et de résultats dans les collectivités territoriales, était maintenue, afin de laisser aux administrations parisiennes la liberté de décider des régimes indemnitaires de leurs agents.

Et pourtant, le présent Comité technique paritaire (CTP) central était appelé à se prononcer sur la mise en oeuvre de cette indemnité, exclusive de toute autre prime, pour les administrateurs, au titre de l'année 2013. Il n'était pas fait mystère que ce nouveau mode d'éléments variables serait étendu progressivement à tous les autres corps, dans toutes les filières.

L'argument invoqué de la liberté de choix s'efface désormais au profit de celui selon lequel, en vertu de cette même liberté, la Ville de Paris peut, selon les homologues statutaires de chaque corps au regard d'une fonction publique de référence, appliquer ce nouveau dispositif et qu'elle a décidé de le faire.

Face à cette nouvelle position, l'UCP ne peut que s'interroger sur les effets à terme que pourront avoir les connotations de fonctions et de résultats sur cette prime.

Pour la part "fonctions", force est d'envisager que celle-ci risque d'être liée à la cotation des postes. Dans cette hypothèse pour laquelle aucune assurance bien définie n'a été donnée, l'UCP demande que soit appliquée la plus grande transparence.

Pour la part "résultats", l'UCP s'inquiète de voir l'entretien d'évaluation devenir à terme un moyen de pression, voire l'instrumentalisation de la volonté de la hiérarchie d'éloigner un collaborateur de par la fixation d'objectifs trop ambitieux, un instrument préjudiciable aux agents en fin de carrière victimes de stéréotypes contre lesquels entend lutter le futur accord cadre "âge et générations".

Pour ces raisons et compte tenu de toutes les incertitudes qui pèsent sur le devenir de ce nouveau mode de rémunération variable, l'UCP demande à l'administration l'engagement formel de garantir à tous les personnels au moins le maintien du montant de leurs primes actuelles, afin que personne ne soit perdant.

3) En ce qui concerne l'additif à la charte des arrondissements concernant le lien entre les mairies d'arrondissement et les services relevant de l'action sociale et médico-sociale du département de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), l'UCP a proposé deux amendements.

La synergie entre ces services et les mairies d'arrondissement apparaît incontournable. Que le Maire d'arrondissement et le Conseil d'arrondissement aient connaissance des actions et bilans de ces actions sur leur territoire, est tout à fait légitime.

Toutefois, en vertu de l'unité de la commune de Paris et au regard de l'égalité de traitement des parisiens et de l'égalité de traitement des personnels qui relèvent de l'autorité du Maire de Paris, en sa qualité de Chef des Services des Administrations Parisiennes, il apparaît indispensable à l'UCP de substituer à la consultation du Maire d'arrondissement pour la nomination du coordinateur social territorial ou du délégué de coordination intervenant dans l'arrondissement, une information préalable. Seul, le Maire de Paris nomme. S'il est légitime qu'il informe de sa décision le maire d'arrondissement, il ne s'agit pas d'un pouvoir partagé.

Cette information préalable à toute nomination, en lieu et place de la consultation initiale, devrait prévaloir tant au niveau de la Direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé (DASES) que du CASVP.

Comité d'hygiène et de sécurité central du 18 décembre 2012

Dans un contexte difficile qui a vu une organisation syndicale quasiment monopoliser le temps de parole, l'UCP a néanmoins pu intervenir et centrer son propos sur **le rapport d'activité du Service de médecine préventive**. Indépendamment de la qualité du document, plusieurs remarques méritaient d'être formulées.

Quant aux effectifs du service, il apparaît que n'ont été mentionnés que les effectifs théoriques qui ne tiennent pas compte des temps partiels, des recrutements en cours et des départs en retraite. Pourtant, ces événements qui viennent réduire le nombre de personnels effectivement présents, ne sont pas sans conséquence sur l'organisation dudit service.

A propos des moyens, il apparaît également que les prélèvements sanguins sont pour le moment suspendus, du fait de la fermeture du laboratoire Saint-Marcel, dans l'attente de décision concernant le laboratoire du Chemin-vert. Cette situation anormale doit cesser au plus vite. Sur le plan informatique, après que l'UCP a dénoncé dans un passé récent les difficultés liées à son utilisation, il est aujourd'hui reconnu que le progiciel « PREVENTIEL » a été mis en place dans une version qui n'est pas aboutie. Quand le service bénéficiera-t-il d'une version opérationnelle ? La question est posée.

Dans le cadre de son action sur le milieu professionnel, il serait opportun que le service puisse s'intéresser à l'hygiène dans les restaurants administratifs, sachant qu'au-delà de règles juridiques complexes relatives à la gestion desdits locaux, ce sont des agents de la Ville et du Département de Paris qui les fréquentent.

Le fait que tout agent peut demander à bénéficier d'une visite médicale par le médecin de prévention référent de sa direction devrait être mieux connu des personnels. Une information générale devrait être portée à la connaissance des agents.

En ce qui concerne les entretiens infirmiers qui doivent se mettre en place progressivement à partir de cette année 2013, l'UCP a fortement souligné que cette approche nouvelle ne devait pas être mise en place dans la précipitation, mais conformément à l'accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail (signé par l'UCP) qui prévoit des préalables : une réflexion aboutie (et pas seulement en cours comme actuellement), une formation spécifique du personnel infirmier (qui pourrait déboucher sur un diplôme qualifiant), un logiciel adapté (encore à étudier) et l'établissement d'un protocole d'intervention et de responsabilité entre le médecin et l'infirmière, dès lors que cet entretien se déroule sous la responsabilité du médecin de prévention, contrairement à l'entretien d'accueil qui est réalisé sous la seule responsabilité de l'infirmière.

Une fois que les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle approche seront réunies, il conviendra d'adapter les fiches de poste des infirmières spécialisées en santé au travail et d'envisager la reconnaissance de cette spécialité. De plus, en ce qui concerne les infirmières titulaires d'un diplôme universitaire obtenu après une formation financée par la Ville de Paris, il devient urgent de reconnaître financièrement cette qualité, afin d'éviter que d'autres collectivités plus attractives sur le plan de la rémunération ne les attirent, comme ce fut déjà le cas.

Pour mener à bien la démarche de prévention des risques psychosociaux, l'UCP a rappelé son attachement à une démarche participative de l'ensemble des personnels concernés, comme cela a été fait méthodiquement et réglementairement dans d'autres structures extérieures aux collectivités parisiennes.

Enfin, l'UCP salue le travail particulièrement sérieux et documenté réalisé par **la Mission d'inspection d'hygiène et de sécurité**. Le rapport général et le rapport consacré aux ateliers de

menuiserie mettent en exergue des problématiques liées aux manquements à la réglementation, susceptibles de générer des conséquences graves sur la santé des agents. La sensibilisation de tous et les préconisations faites, sont de nature à améliorer les conditions de travail du personnel, ainsi que sa santé.

Charte d'usage relative à la procédure d'autorisation de remisage à domicile des véhicules de service

Selon une délibération des 24 et 25 septembre 2012, est interdit, à compter du 1^{er} janvier 2013, tout usage privé des véhicules de fonction qui sont désormais réservés aux déplacements effectués dans le cadre du service, dans le cadre d'astreintes ou de permanences ou en prolongation de service.

Ces véhicules peuvent être remisés au domicile de certains agents en vertu d'une autorisation annuelle ou exceptionnelle donnée pour des nécessités de fonction ou de service. Les postes susceptibles d'être éligibles à ce nouveau dispositif doivent donc remplir un certain nombre de critères relatifs au caractère opérationnel de la mission confiée (les particularités des services déconcentrés sont ainsi prises en compte), aux besoins de prises de poste régulières (ou de fin de service), à des horaires particuliers et hors du lieu habituel de travail et à la disponibilité requise (agents susceptibles d'être appelés en dehors des heures de travail, hors astreintes ou permanences, du fait de leur position hiérarchique ou de leur technicité.

Au-delà du fait que ces nouvelles mesures peuvent, dans certaines circonstances, constituer une dégradation des conditions de travail, l'UCP regrette l'absence de concertation qui a présidé à la prise de ces décisions.

L'UCP accueille un nouveau syndicat professionnel, celui des agents de logistique générale

Les agents de logistique générale qui oeuvrent principalement à la DILT, mais également à la DUCT dans les mairies d'arrondissement, ont décidé de créer leur syndicat professionnel rattaché à l'UCP, par l'intermédiaire de l'UNECT-VP, afin de mieux porter leurs revendications concernant leurs conditions de travail et le déroulement de leur carrière.

Le bureau est ainsi constitué : Jean-François DANTAN, Président (DUCT), Marie-Christine GUEDRAT, Vice-Présidente (DILT), Laurent MORI, Vice-Président (DILT), Bernadette PONS, Vice-Présidente (DILT) et Bernard PAYET, Vice-Président (DILT).

Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage - 75012 Paris - Tél. : 01 43 47 80 72 -
