

Comité technique paritaire central (CTP) du 19 mars 2013

L'avis du CTP central était sollicité sur deux dossiers, d'une part, l'accord-cadre « Ages et générations » et d'autre part, la mise en œuvre à la Ville de Paris de la loi du 19 mars 2012 portant résorption de l'emploi précaire. A été ajouté en communication un dossier d'actualité, celui de l'aménagement des rythmes éducatifs.

La modification des rythmes éducatifs : opportunité majeure pour consolider la filière animation et périscolaire dans son ensemble et améliorer les conditions professionnelles et statutaires des personnels concernés.

Le pari auquel souscrit l'UCP est de ne pas subir la réforme en 2014, mais de s'engager de manière volontariste à la mettre en œuvre dès 2013, en recherchant les moyens financiers, humains et matériels de sa réussite.

Les personnels municipaux ne peuvent qu'y trouver leur compte :

- Redonner du sens à leur travail,
- Conforter leur professionnalisme,
- Améliorer leur situation professionnelle et statutaire des agents concernés (création de postes et donc augmentation des recrutements, fidélisation de vacataires par la contractualisation, augmentation significative du nombre de titularisations des contractuels),
- Création d'une véritable filière de l'animation allant de la catégorie C à la catégorie A.

L'accord-cadre « Ages et générations »

La collectivité parisienne a entendu prendre en compte les conséquences du vieillissement de la population, de la prolongation d'activité liée à l'allongement des carrières professionnelles, la nouvelle faculté d'aller au-delà des limites en proposant aux organisations syndicales représentatives, d'avril 2012 à mars 2013, la négociation d'un accord cadre dont les objectifs sont renforcer la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de garantir aux personnels des conditions de travail satisfaisantes tout au long de leurs carrières, en termes de santé, de sécurité, de formation, de mobilité et d'information.

Pour l'UCP, l'intérêt de cet accord est de prendre en compte une nouvelle réalité qui est directement liée à l'allongement de la durée du travail et à son corollaire, l'augmentation significative de l'âge de celles et ceux qui vont être amenés à poursuivre leur carrière et à exercer toute type de fonctions.

Dans cet accord, l'UCP a tout d'abord souhaité que le senior trouve dans l'univers professionnel la place qui est la sienne. Sa carrière ne doit pas s'interrompre du fait qu'il atteint un certain âge ; il a **droit, comme tout à chacun à la mobilité** (mobilité volontaire et non forcée, pour changer de poste, être formé) ; **il doit pouvoir faire partager son expérience** (le consulter en cas d'adaptation de procédures, lui donner l'occasion en cas de mutation, de rédiger un mémorandum sur le vécu dans le poste quitté), **transmettre le savoir qu'il a acquis** (lui permettre d'aider et d'assister les nouveaux arrivants dans son service), **s'intégrer dans un groupe avec ses atouts** (ne pas privilégier exclusivement la réactivité dans le discours managérial et participer aux nouveaux défis (lutter contre toute forme d'exclusion)).

L'UCP a soutenu l'idée que l'encadrant puisse optimiser les potentialités de tous, indépendamment de la prise en compte de l'âge de ses collaborateurs, par des formations au management intergénérationnel. Dans cette logique transgénérationnelle, les équipes ont tout à gagner en **optimisant le savoir et les connaissances que peuvent apporter non seulement les jeunes mais aussi les seniors**, et en **créant les conditions d'une véritable synergie**.

L'UCP a, par ailleurs, défendu le principe selon lequel **la santé et l'efficience au travail** soient **au cœur des dispositifs** mis en place.

L'UCP a demandé qu'une **attention particulière soit portée à la gestion des fins de carrière**, afin que la reconnaissance ne soit pas être trop tardive et que la promotion accordée puisse produire de réels effets pécuniaires sur la pension.

Au cours de la discussion qui a conduit à cet accord-cadre, de nombreuses pistes de réflexions ont été explorées et de nombreuses mesures sont envisagées. Toutefois, **rien ne sera possible si les mentalités ne s'infléchissent pas de manière significative**. Lutter contre une image caricaturale du senior ne suffira pas. C'est à chacun d'y réfléchir. N'oublions pas que chacun d'entre nous deviendra un jour senior ! **Nous devons donc avoir dès aujourd'hui l'approche que nous souhaiterions que l'on ait de nous demain.**

Si l'UCP est satisfaite que cet accord ait pu aboutir et que certaines de ses revendications aient pu être entendues, elle veillera, dans le cadre du comité de suivi, à ce que les moyens soient réellement mis en œuvre.

Pour l'UCP, cet accord-cadre est **certes l'aboutissement d'un long travail de concertation**, mais il doit être **avant tout un point de départ pour mieux gérer ensemble les âges dans une approche intergénérationnelle** et **mieux prévenir les reclassements et reconversions**, pour cultiver la santé et le bonheur au travail, préfiguration du bonheur à la retraite.

A l'issue de la séance, l'accord-cadre a été signé par quatre Organisations Syndicales : l'UCP, l'UNSA, la CFDT et la CFTC et la Municipalité représentée par Maïté Errecart, Adjointe au Maire en charge des personnels.

[La mise en œuvre à la Ville de Paris de la loi du 19 mars 2012 portant résorption de l'emploi précaire : un plan de titularisations globalement positif pour beaucoup de collègues contractuels a rendre plus équitable pour Tous.](#)

Si l'UCP donne acte à la Direction des ressources humaines (DRH) du travail important fourni par les personnels des bureaux de gestion qui méritent ses remerciements, elle ne peut partager les arguments invoqués pour justifier tous les recrutements de contractuel.

Il n'y a que l'Administration pour y croire ! En effet, après la politique volontariste de déprécarisation mise en œuvre par la Municipalité en application de la loi Sapin, le bilan social a fait apparaître le même niveau du nombre des contractuels après titularisation des bénéficiaires. **La pratique vertueuse de l'Administration ne serait-elle qu'affichage ?**

Dans le tableau des activités exercées par les agents qui pourraient rejoindre le corps des Attachés d'administrations parisiennes, la DRH a donné des arguments qui trahissent une mauvaise gestion du dossier. **Ainsi, 58 postes administratifs auraient dû être pourvus par des agents titulaires.**

La DRH distingue l'Administration culturelle, en quoi consiste-t-elle ? Nous avons parfois remarqué des curiosités dans la gestion administrative de la Direction des affaires culturelles (DAC). Au travers de ce dossier de titularisation, nous sommes confortés dans nos craintes.

Quant à l'écologie urbaine, celle-ci ne relève-t-elle pas de la filière technique ? Il est vrai qu'à partir de la science administrative, tout devient administratif. Mais alors pourquoi le Législateur a-t-il créé deux filières distinctes, l'une administrative, l'autre technique ?

Autre domaine dans lequel la DRH fait un distinguo subtil : la communication culturelle ; comme chacun le sait, cela n'aurait rien à voir avec la communication (tout court) ! La DAC serait bien inspirée de relire Descartes, pour introduire de la cohérence et du rationnel là où manifestement il n'y en a guère.

De nouveau, la DRH détache l'architecture et l'urbanisme de la filière technique pour les associer à la filière administrative. Si ce sont des juristes du droit de la construction, cela est cohérent. Mais en dehors de ce cas particulier, où est la cohérence ?

De même, pourquoi les systèmes d'information ne feraient-ils plus appel à des ingénieurs informaticiens ? Pourquoi la santé publique ne serait-elle plus l'apanage des professionnels issus de métiers réglementés ?

Dans ce catalogue à la Prévert, on constate que la DRH semble inventer des spécialités du 3^{ème} type !

Qu'on ne se méprenne pas sur l'analyse ! Nos critiques ne sont nullement dirigées vers nos collègues contractuels qui remplissent leurs missions avec un grand professionnalisme. Nos critiques s'adressent aux administrations parisiennes qui tentent de légitimer a posteriori des recrutements qui auraient dû être autres et plus conformes au droit.

Si l'UCP soutient la titularisation de ces collègues, c'est parce qu'ils ne doivent pas faire les frais des mauvaises pratiques de l'Administration.

En ce qui concerne **les attachés d'administrations parisiennes**, pour diverses raisons liées notamment à l'ancienneté, au niveau de rémunération du contrat détenu, seuls 150 environ sur les 303 recensés étaient susceptibles d'être intéressés par l'intégration dans le premier grade d'attaché.

La proposition initiale faite par la DRH, lors des réunions de travail, était d'ouvrir 183 postes, soit plus de 17 % des effectifs du corps ; après échange avec les organisations syndicales représentatives du corps dont l'UCP, elle l'a ramené à 160 postes. Cela équivalait malgré tout à assurer un taux de réussite de 100 %, ce qui constituait une rupture du principe d'égalité vis-à-vis des lauréats des concours.

La Municipalité avait fixé les limites de l'exercice en affirmant qu'il fallait veiller à ne pas déstabiliser les corps d'accueil. Ce principe, n'est pas respecté pour certains corps, notamment celui des Attachés. L'UCP a été entendue pour le corps d'accueil des Ingénieurs, elle ne l'a pas été suffisamment pour celui des Attachés.

C'est pourquoi l'UCP a déposé un amendement tendant à ce que le nombre de postes ne dépasse pas 120, soit 11 % des effectifs du corps. Ce chiffre ne tenait pas compte des titularisations que le CASVP a programmé par ailleurs et qui vont grossir le pourcentage précité.

En outre l'UCP a demandé à ce que les postes ouverts à titularisation augmentent l'assiette des promotions au choix en faveur des Secrétaires Administratifs d'Administrations Parisiennes. Comme il ne s'agit pas de recrutements par concours, mais de l'application d'une loi de titularisation, il nous a été répondu que le dispositif de titularisation ne modifiait pas l'assiette des promotions au choix des Secrétaires Administratifs.

Enfin, pour ne pas réduire le volume total de l'effort consenti à la titularisation de l'ensemble de nos collègues contractuels, l'UCP a proposé de reporter les postes qui ne seraient pas ouverts chez les Attachés, en faveur des ALG, où subsiste une réelle précarité. Ce sont, en effet, des agents qui pour bon nombre d'entre eux travaillent au-delà du mi-temps, sans être à temps complet. Créer plus de postes de titularisation en faveur de ces professionnels qui ont les rémunérations les plus modestes, avec des conditions de travail pénibles, donnerait une dimension sociale accrue au plan de déprécarisation.

Après plusieurs échanges en séance, l'Administration a proposé et fait adopter un contre-amendement ramenant sa proposition à l'ouverture de 150 postes chez les attachés.

Corrélativement, pour **les agents de logistique générale (ALG)**, l'Administration a consenti à augmenter le nombre de postes ouverts de 20, portant ainsi à 113 le nombre de titularisations dans ce corps.

Compte tenu de ces modifications plus équitables et de l'aspect globalement positif des titularisations, l'UCP a voté favorablement le dispositif.

Restructuration de la DDEEES : une concertation à développer

Après l'emploi en 2012, la Direction du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur (DDEEES) entend réorganiser les secteurs du développement économique et de l'enseignement supérieur.

L'UCP regrette que les organisations syndicales représentatives n'aient pas été associées plus tôt au projet qui leur a été soumis tardivement. Cela aurait permis d'approfondir certains points (répartition des agents par bureau, déménagement, ...), et notamment de mieux envisager le devenir des personnels concernés en terme de missions.

Des zones d'ombre demeurent et il convient de les lever avant le comité technique paritaire (CTP) du 10 avril prochain.

Le dialogue social ne doit pas se limiter à présenter aux représentants du Personnel un projet abouti à quelques jours du CTP. Cela ne peut que générer des tensions dommageables déjà constatées lors de la restructuration de la sous direction de l'emploi.

CASVP : Toujours plus d'externalisation à l'EHPAD Debrousse !

Le 28 Février 2013, la Sous-direction des services aux personnes âgées a annoncé aux organisations syndicales, le transfert au secteur privé de la restauration du pavillon Bach en juin prochain.

Le CASVP poursuit ainsi l'externalisation de ses missions. Après le nettoyage des locaux, c'est la restauration de 2 pavillons sur 3 qui sera assurée par un prestataire privé.

L'UCP regrette le choix fait par l'administration de confier à des entreprises privées des tâches jusqu'alors parfaitement accomplies par les agents du CASVP, pour des motifs d'économie...

Au renforcement des effectifs, l'administration préfère abandonner une partie de sa mission au profit du secteur privé, hypothéquant par là même l'avenir du service public dans les EHPAD.

Peut-on vraiment croire l'engagement de la Sous-direction aux personnes âgées selon lequel l'externalisation des prestations dans les EHPAD ne sera pas généralisée?

Et les personnels dans tout cela ? Il sera simplement proposé aux professionnels en poste soit des validations des acquis de l'expérience (VAE) d'aide soignant ou d'aide médico-psychologique, soit le renforcement des postes de prestations hôtelières (lingerie, accueil...) !

L'UCP ne peut que s'opposer à cette externalisation qui conduit au démantèlement du service public et à la précarisation des carrières au CASVP.

Syndicat.ucp.unectvp.@.fr

Renouvellement des instances du Syndicat des Techniciens de Paris (STP)

Le Syndicat des Techniciens de Paris (STP) a organisé son assemblée générale le 14 février. Il a été procédé au renouvellement du tiers sortant du conseil d'administration et deux nouveaux membres ont été élus : Mr. Thomas GILLET (DPE) et Mr. Dominique LOZAC'H (DVD).

Le 28 février, le conseil d'administration du STP s'est réuni et a désigné son bureau : Alain BORDE (DEVE), Président, Malika BOUCHEKIF (DPA) Vice Présidente, Jean-Lou PAYMAL (DPA), Vice Président, Benoît DUMONT (DVD), Secrétaire, Christophe LECOUSTRE (DVD) Secrétaire adjoint, Alain GORGET (DDEES), trésorier, Frédéric MICOUD (DLH), Trésorier adjoint et Dominique CASTRONOVO (DVD), Porte Parole des Dessinateurs. Les autres membres du conseil d'administration sont : Patrice CARBUCCIA (DLH) (Président honoraire), Asmina AKTOUF (DASES), Cécile COULMANCE (DVD), Thomas GILLET (DPE), Daniel JOURDAN (DVD), Christian LAVAUT (DSTI), Joachim LOPEZ (DVD), Dominique LOZAC'H (DVD), Nathalie NOMED (DPA) et Alexandra PIZZALI (DEVE).

Union des Cadres De Paris

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