

Ordre du jour de la séance du Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes (CSAP)

Lors de sa séance du 26 avril prochain, après approbation du procès-verbal de la séance du 9 novembre 2012, le Conseil Supérieur des administrations parisiennes (CSAP) émettra un avis sur les cinq projets de délibérations relatifs :

- A la fixation du statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux du Centre d'action sociale de la Ville de Paris ainsi que l'échelonnement indiciaire de ce corps.
- A la modification du statut particulier du corps des cadres de santé du Centre d'action sociale de la Ville de Paris.
- A la modification des statuts particuliers des éducateurs et des conseillers des activités physiques et sportives de la Commune de Paris (2013 DRH 41).
- A la modification des dispositions communes applicables aux corps de catégorie A, B et C de la Commune et du Département de Paris (2013 DRH 53).
- A la modification des statuts particuliers de divers corps de la Commune et du Département de Paris (2013 DRH 50).

Gestion prévisionnelle des ressources humaines à la Ville de Paris : un rapport instructif de la Chambre régionale des comptes

Au cours d'une réunion du 27 mars dernier, la Direction des ressources humaines (DRH) a présenté aux organisations syndicales représentatives dont l'UCP, le rapport de la Chambre régionale des comptes (CRC) du 21 décembre 2012 qui met en exergue notamment la nécessité d'approfondir le bilan social et le fort taux de cadres dirigeants issus des rangs de l'Etat.

La CRC recommande la mise en place d'outils de suivi et d'évaluation globaux. La Mission Analyses, Prévisions et Emplois (MAPE) complètera son bilan par l'analyse du vieillissement des personnels de certains corps et l'enrichira d'informations sur les métiers. Ainsi des fiches par corps donneront une vue des métiers exercés à la Ville de Paris, des carrières, et les fiches des postes vacants seront complétées d'éléments sur les qualités requises, les connaissances professionnelles souhaitées et des éléments prenant en compte le savoir faire.

La CRC qui a stigmatisé le fort taux de cadres de haut niveau appartenant à des administrations de l'Etat, **estime que l'administration municipale ne tire pas le meilleur parti des compétences dans lesquelles elle investit tout au long de la carrière de ses cadres.**

Si la Direction des ressources humaines a précisé que, sur 95 personnes occupant des fonctions de secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur et directeur adjoint, sous-directeur et chefs de service technique, 57 sont des agents de la Ville, l'UCP n'a pas manqué de faire pourtant remarquer qu'à la seule prise en compte des 23 postes de directeurs techniques et administratifs, seuls 4 étaient occupés par des hauts fonctionnaires issus de la Ville de Paris.

Transfert de la fonction bâtiment de la DEVE à la DPA : plus de questions que de réponses !

Le regroupement de la fonction bâtiment au sein d'une seule direction, la Direction du patrimoine et de l'architecture (DPA), découle d'une logique indéniable, devant conduire à une plus grande efficacité dans les interventions ; toutefois, il ne saurait se réaliser au détriment d'un traitement équitable des personnels concernés.

A la Direction des espaces verts et de l'environnement (DEVE), des particularités de fonctionnement rendent ce transfert d'activités plus complexe et nécessitent une étude approfondie de ses modalités de mise en œuvre.

En effet, **contrairement à la Direction de la propreté et de l'eau dont les agents étaient regroupés au sein d'un même service qui est transféré dans sa globalité, à la DEVE, les personnels qui n'exercent pas nécessairement ces activités à temps plein, appartiennent à plusieurs entités.** Aussi le nombre de postes budgétaires qui va être transféré ne correspond-il pas au nombre d'agents potentiellement concernés. Quels sont précisément ces chiffres ?

Dans ces conditions, en fonction des deux scénarii possibles, des questions se posent et l'Administration ne donne pas de réponse, renvoyant le débat aux instances paritaires. Cette démarche attentiste n'est pas acceptable, car le débat en comité technique paritaire comme en comité d'hygiène et de sécurité ne peut porter que sur des propositions concrètes.

Dans le premier cas de figure, que se passe-t-il s'il y a moins de candidatures d'agents de la DEVE que de postes ouverts ? Obligera-t-on certains personnels à rejoindre malgré tout la DPA ? Se dirige-t-on vers une mobilité forcée ? Quels en seraient les critères ? Qu'arrivera-t-il si un agent refuse sa nouvelle affectation, si la direction d'accueil n'y est pas favorable ? Qu'elles seront les missions nouvelles des agents qui demeureront affectés à la DEVE, puisqu'une partie de leurs tâches va leur être retirée ? Que leur sera-t-il proposé en termes de formation ?

Dans le second scénario, qu'advient-il s'il y a plus de candidatures d'agents de la DEVE que de postes ouverts ? Comment sera organisée la « bourse » de mutation ? Un agent pourra-t-il se porter candidat sur plusieurs postes ? Quelles facilités lui seront données pour se rendre aux entretiens ? Comment se fera le choix ? Quels critères seront retenus ? Que deviendront les agents qui ne trouveront pas de postes ? Qu'elles seront les missions pour ceux qui resteront affectés à la DEVE ? Que leur sera-t-il proposé en termes de formation ?

L'UCP a déjà fait état, lors des premières réunions informelles qui se sont tenues jusqu'à présent, de **ses vives préoccupations quant à l'effet anxiogène que suscite auprès des personnels l'absence de réponse à toutes ces questions**, en insistant sur le fait que **le succès de la réforme est indissociablement lié à la manière dont sera traité le volet « ressources humaines »** et en réaffirmant **l'importance primordiale de l'accompagnement personnalisé des agents qui ne rejoindront pas la DPA.**

Par ailleurs, à l'occasion de cette réforme fonctionnelle, il est apparu manifeste que **le régime indemnitaire des adjoints techniques spécialisés de la DEVE était bien inférieur à celui qui était en vigueur dans d'autres directions**, et notamment à celui pratiqué à la DPA, sans que cela ne trouve une quelconque justification rationnelle. **Pour les agents qui rejoindront la DPA, des engagements ont été pris pour un ajustement de leurs primes.** .

S'il est équitable qu'il en aille ainsi pour ces personnels, l'UCP déplore que rien n'ait été véritablement prévu pour les agents qui vont demeurer à la DEVE. C'est pourtant l'occasion de réparer une injustice. L'UCP ne saurait se contenter de la demande d'étude qui aurait été confiée à la Direction des ressources humaines. Elle demande un traitement équitable de l'ensemble des personnels.

Dans ce contexte de fortes interrogations persistantes concernant le devenir des personnels de la DEVE, l'UCP estime qu'en l'absence de réponses concrètes, **les conditions de sa participation aux instances paritaires ne sont pas aujourd'hui réunies. Il appartient donc à l'Administration de donner des assurances d'ici là.**

CAP des Techniciens Supérieurs : incroyable mais vrai !

A l'ordre du jour de la commission administrative paritaire (CAP) du 9 Avril 2013, était inscrit un dossier relatif à l'intégration d'un agent de maîtrise dans le corps des techniciens supérieurs.

Ce dossier est pour le moins atypique ; en effet, si rien n'interdit juridiquement cette intégration, cela va à l'encontre des usages, dès lors qu'agents de maîtrise et techniciens supérieurs appartiennent à deux filières distinctes. D'ailleurs, ce dossier déjà présenté en CAP, avait été, dans un premier temps, retiré par la Direction des ressources humaines.

Ce dossier devient très choquant quand l'intérêt du changement de corps est justifié par la possibilité qui serait ultérieurement faite à l'intéressé d'accéder à la liste d'aptitude lui permettant de devenir ingénieur. Ce dossier n'apparaît-il pas à double détente ? N'est-ce pas le préalable indispensable à une promotion future ?

Les représentants de l'UCP en CAP dont les arguments portant sur les notions d'équité et d'égalité de traitement entre agents ont été largement minimisés, s'étonnent de l'insistance de l'Administration à soumettre un dossier dont la légalité peut raisonnablement paraître incertaine. Ils ont, en conséquence, émis un avis défavorable.

Cela conduit à s'interroger sur l'existence, ou plutôt, sur l'inexistence du dialogue social en CAP. L'administration n'hésite pas à choisir le passage en force de certains dossiers auxquelles elle tient et la CAP devient tristement une banale chambre d'enregistrement !

Promotions

Nominations

Lors de la commission administrative paritaire du 9 avril 2013, ont été promus au grade de **technicien supérieur principal** : Jean-Bernard GARBAR (DLH) et Françoise COLOMBO (DVD)

Concours

Sont lauréats du concours externe pour l'accès au corps des techniciens supérieurs en qualité de **technicien supérieur principal, spécialité génie urbain** : Marina-Ira MENU (DPA) et Gary ROUSTAN (DVD).

Sont lauréats du concours interne pour l'accès au corps des techniciens supérieurs en qualité de **technicien supérieur principal, spécialité génie urbain** : Emmanuel PROUX (DVD), Anne BRIARD (DA) et Fanny LEBAT (DU).

A toutes et à tous, l'UCP adresse ses plus vives félicitations

Union des Cadres De Paris

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