

Comité d'hygiène et de sécurité central du 12 juin 2013

De manière liminaire, l'UCP tient à saluer la qualité des documents soumis qui donnent de très nombreuses informations dans le domaine de la santé au travail.

L'UCP, signataire de l'accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail, se félicite des progrès enregistrés depuis sa diffusion dans les directions. Cela permet non seulement de sensibiliser davantage les différents intervenants dans les directions, mais aussi de clarifier des procédures parfois éparses et d'harmoniser les données chiffrées.

Consciente que cet accord recevait des fortunes diverses selon les directions, voire selon les établissements d'une même direction, l'UCP a souhaité que, lors d'un prochain comité d'hygiène et de sécurité, un bilan de son application soit présenté à l'instance paritaire par direction.

Par ailleurs l'UCP prend acte qu'un rapport avait été demandé à l'Inspection générale sur les accidents du travail avec une remise dans les six mois et qu'une étude a été confiée à la Direction des ressources humaines sur les processus médico-administratifs des longues maladies pour en améliorer l'organisation.

De plus, l'UCP a appris avec satisfaction que la Ville de Paris va se rapprocher de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) pour envisager un plan de lutte contre les agressions des personnels pendant leur transport depuis leur domicile et désigner une personne en charge de ce dossier.

Conseil supérieur des administrations parisiennes du 25 juin 2013

L'ordre du jour du dernier Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) comportait plusieurs mesures constitutives d'avancées pour les personnels de la Ville de Paris.

D'une part, il s'agissait de la **transposition de textes nationaux** pour les administrateurs, pour les emplois de direction et, par cohérence, des modifications induites pour trois emplois fonctionnels (Inspecteur général, inspecteur et directeur de projet).

A cette occasion, l'UCP regrette que les mesures défavorables aux personnels concernés soient appliquées par anticipation, comme la baisse de quota faisant passer les postes de sous-directeurs réservés aux administrateurs de la Ville de Paris de 70 % à 50 %, alors que les avancées ne sont effectives qu'après avoir été soumises au CSAP.

Si la Ville a mis plus d'un an à transposer les décrets statutaires de la Fonction publique d'Etat, l'UCP a, en séance, de nouveau alerté sur l'urgence qu'il y a à transposer la réforme hospitalière en faveur des Puéricultrices cadres de santé de la Direction des familles et de la petite enfance ainsi qu'en faveur des cadres de santé du Département de Paris.

D'autre part, concernant l'amorce de la création d'une filière animation et l'élargissement des compétences des agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM) à la faveur de la modification des rythmes éducatifs :

La réforme des rythmes éducatifs est l'occasion de créer une véritable filière de l'animation dont les présentes mesures constituent le fondement. En effet, l'intégration en catégorie B des Directrices et Directeurs de centres de loisirs, correspondant à des fonctions de catégorie B, est conforme aux missions exercées et aux responsabilités engagées. Cela est rendu possible par la création d'un corps des animateurs, par homologie avec la Fonction publique territoriale, ce qui correspond aux préconisations exprimées par l'UCP lors de la réforme de la catégorie B.

Cette filière animation existante en catégorie C, désormais ouverte en catégorie B, devra prochainement connaître un débouché en catégorie A, pour correspondre à une véritable filière de l'animation. La Ville de Paris pourra plaider cette cause auprès de la Direction générale des collectivités territoriales, tant l'impact des rythmes éducatifs le justifie présentement ou le justifiera prochainement pour toutes les communes.

L'UCP soutient ces professionnels dans la défense de leur légitime ambition à être pleinement reconnus

Enfin, l'élargissement des compétences des ASEM aux missions d'animation dans le cadre des activités périscolaires est un grand pas en avant dans la reconnaissance de ces personnels qui font en effet partie intégrante de la communauté éducative au sein de chaque établissement.

Alors que ces agents sont titulaires, pour la plupart, du Certificat d'aptitude primaire de la petite enfance, cette reconnaissance prend en compte l'élargissement de leur champ d'intervention et de compétence. Des formations adaptées et renforcées pour les ASEM contribueront à faire partager par toute la communauté éducative cette nouvelle mission.

[Comité technique paritaire central du 5 juillet 2013](#)

Au cours du dernier comité technique paritaire, l'UCP est intervenue sur chacun des thèmes inscrits à l'ordre du jour.

*** Bilan social 2012**

Dans sa désormais traditionnelle intervention, le Président de l'UCP a salué, en préambule, la richesse du contenu du bilan social qui en fait un précieux outil d'analyse ainsi que le travail fourni par les équipes de la Direction des ressources humaines. Il a néanmoins regretté la disparition du document intitulé « faits marquants » depuis 2011 et la dissociation des « rapport social » et « rapport financier » qui ne simplifie pas les choses.

« Dès lors que la collectivité parisienne satisfait à son obligation d'établir un bilan social, au delà des termes de la loi, malgré les remarques récentes de la Chambre régionale des comptes,

l'UCP votera favorablement sur ce point, ce qui ne constitue toutefois pas une approbation de l'ensemble de la politique des ressources humaines.

Sans commenter la totalité des thèmes abordés, la séance de ce jour est l'occasion, pour notre organisation syndicale, de mettre en avant quelques chiffres qui nous semblent confirmer des préoccupations que nous portons depuis longtemps.

► volet emplois

- En 2012, l'effectif budgétaire de la Ville et du Département diminue à nouveau (davantage au Département, moins en pourcentage à la Ville), et nous n'avons pas trouvé d'indications sur le nombre de postes vacants L'engagement de la Municipalité de maintenir la stabilité des emplois n'est donc pas réellement respecté.

La logique de redéploiement se poursuit : si la majorité des directions de la Ville (18 sur 26) voient leurs effectifs diminuer en 2012, l'effort est très inégalement réparti. Beaucoup de directions subissent le couperet des suppressions souvent aveugles depuis plusieurs années : entre 2007 et 2012, la DEVE, la DICOM, la DJS, la DPA, la DPE, la DSTI, la DU, la DVD, la DILT et de nombreuses autres, y compris, même le Cabinet du Maire, le Secrétariat général et le Secrétariat général du Conseil de Paris, (ce qui représente près de la moitié des effectifs de la Ville et du Département) ont perdu 1397 postes, soit 5,37% de leur effectif (24979 agents en 2007). Nous laisserons le soin aux représentants de ces directions présents aujourd'hui de nous confirmer que l'activité de celles-ci baisse de manière régulière, depuis plusieurs années... Paradoxalement, les agents travaillant dans ces directions ont le sentiment exactement contraire !

Inégalement réparti entre les directions, **l'effort est tout autant inégal entre catégories et corps** : alors que les effectifs des catégories A et B baissent très légèrement (- 192, soit - 1,29%), ceux de la catégorie C diminuent bien davantage (- 1532, soit - 3,2%). Comme depuis plusieurs années, ce sont toujours les mêmes corps qui paient le plus lourd tribut : adjoints techniques (-5,3%, 99 agents), personnels de maîtrise (-2,9%, 37 agents), éboueurs (-2,6%, 137 agents), adjoints administratifs (-3,8%, 159 agents).

Si le nombre d'agents à temps partiel reste globalement stable (3333 en 2012 contre 3246 en 2011), le fait que les manques d'équivalent temps plein (ETP) en découlant ne sont la plupart du temps plus compensés, ce qui conduit à un manque supplémentaire de plus de 700 postes (718 précisément).

- En matière de **politique de recrutement**, les constats formulés ces dernières années sur les concours ne répondant que partiellement aux besoins, restent d'actualité :

- puéricultrices : 26 recrutements pour 45 postes offerts
- adjoint techniques : 121 pour 132 postes offerts.

Par ailleurs, la baisse continue du recrutement sur concours dans la catégorie A se confirme (75 en 2012, 97 en 2010), de même que dans la catégorie B (154 en 2012, 175 en 2010).

- Le nombre d'agents bénéficiaires d'un **avancement de grade au choix** progresse en 2012 (de 2121 en 2010 à 2385, soit +12,4%), mais n'a toujours pas atteint le chiffre constaté en 2007 de 2409. Sans reprendre le débat sur ce sujet, le constat fait par l'ensemble des syndicats d'une insuffisance des ratios promus/promouvables conserve donc toute sa pertinence.

► volet rémunérations

- Sur l'ensemble de la collectivité parisienne (Ville et Département), la hausse de la masse salariale est de 2,4%. En tenant compte de la baisse des effectifs, (soit -0,3%), la hausse moyenne réelle est de 2,41%, à comparer à la hausse des prix en 2011 (chiffre INSEE : +1,87%). Pour les agents n'ayant bénéficié ni d'un avancement de grade, ni d'un avancement d'échelon en 2010, soit plus de 60% des personnels, la **hausse moyenne du pouvoir d'achat** est donc de l'ordre de 0,54%, ce qui reste très modeste et justifie pleinement la revendication des organisations syndicales d'une attention particulière au pouvoir d'achat des agents.

- A nouveau, l'information sur les **dix rémunérations les plus élevées** (1,48 M€ nets) relativise le constat du document de synthèse qui indique que « entre la rémunération moyenne des 10% d'agents permanents les moins bien rémunérés et celle des 10% des agents les mieux rémunérés, le facteur multiplicateur est inférieur à 3 » : ce facteur entre les rémunérations les plus élevées et les plus faibles est donc toujours supérieur à 10 !

- Les **dépenses d'heures supplémentaires** continuent leur progression à la Ville, certes modeste (+ 0.3%), après une forte hausse en 2010 (+ 10%) et 2009 (+10,6%), ce qui confirme les manques d'effectifs dans certains secteurs. Le nombre total d'heures supplémentaires représente l'équivalent de près de 660 postes équivalant temps plein (ETP).

► volet hygiène et de sécurité

Les chiffres relatifs aux **accidents du travail et de trajet**, connaissent une légère baisse en nombre en 2012 (-1,4%) ; le nombre de jours d'arrêts est également en baisse à la Ville (-3,9%), mais augmente au Département (+ 14,5%). L'indice de fréquence est annoncé en baisse à 45,8, mais sera sans doute corrigé par la suite : dans le bilan 2011, le chiffre était de 42,1 mais dans le bilan 2012, il a été réévalué à 47,2.

La baisse du nombre de **maladies professionnelles** est notable (mais devra être analysée en détail), l'UCP insiste une nouvelle fois sur la nécessité pour la collectivité de se doter de dispositifs permettant de proposer aux agents concernés une situation de travail adaptée, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, les services devant « se débrouiller » pour tenir compte des difficultés des agents concernés.

Comme l'année dernière, nous regrettons de constater à nouveau que les **moyens consacrés à la prévention** sont désespérément stationnaires, que ce soit en termes d'effectifs affectés à la prévention des accidents (- 0,6 %) ou en termes de budgets consacrés à l'achat de matériels et d'équipements de protection (- 20,5%).

Comme l'UCP le demande depuis plusieurs années, il serait souhaitable qu'une séance annuelle du comité d'hygiène et de sécurité central soit consacrée spécifiquement à l'analyse détaillée de ces chiffres et que dans le cadre d'une politique de réduction de l'absentéisme, la diminution des accidents du travail soit l'objectif prioritaire.

► volet conditions de travail

- En 2012, le nombre de jours d'**absences au travail** diminue (- 3,9%), et le taux d'absence global a été ramené à 10,87 après un pic à 11,54 en 2010. Ceci est plutôt une bonne nouvelle, même si l'objectif fixé par le Secrétariat Général d'une diminution de 10% en deux ans des absences au travail qui était particulièrement ambitieux, n'a pas pu être entièrement réalisé, la diminution a tout de même été de 5,8 %.

Nous ne pouvons toutefois pas nous satisfaire de ces chiffres, qui doivent encore progresser. Les plans d'action des directions doivent également intégrer la question du « mal vivre » au travail, dont le nombre des jours d'absence pour maladie ordinaire peut constituer un indicateur, même si ces chiffres ont baissé en 2012 (- 2,6 % à la Ville, - 4,2% au Département).

Le bilan 2010 s'enrichit de données relatives aux taux d'absence par corps, qui sans stigmatiser tel ou tel, doivent permettre d'orienter ces plans d'action, en établissant notamment un lien entre les taux et la pénibilité des métiers exercés.

● Les données sur **les comptes épargne temps** (CET) confirment globalement les tendances déjà constatées depuis plusieurs années :

- le nombre d'agents titulaires d'un CET diminue légèrement (-1,8%). Cette évolution est observée pour deux catégories de personnels (A et C), mais pas pour les agents de catégorie B (+11,2%). Les agents de catégorie C détiennent 46,5% des CET ouverts.
- Le nombre de jours stockés augmente de plus de 2.000. Le total des jours stockés représente plus de 1900 équivalant temps plein ETP (1955 exactement).
- Le nombre de jours consommés augmente (+19,3%), mais le rapport nombre de jours consommés/nombre de jours stockés reste très faible (il passe de 9,3% en 2011 à 11,1% en 2012).

Les alertes répétées de l'UCP sur la nécessité urgente de trouver des solutions à cette problématique, notamment en ouvrant la possibilité de rachat ou de conversion en points de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), sur la base du volontariat, restent donc pleinement d'actualité.

● Concernant la **domiciliation des agents**, si les chiffres restent globalement assez stables, les tendances observées dès 2008 se confirment : la part des agents habitant Paris et la petite couronne diminue légèrement au bénéfice de celle des agents habitant la grande couronne et hors Île-de-France. L'effet d'éviction lié à la hausse des prix de l'immobilier, s'il reste mesuré, semble néanmoins bien réel. Le nombre d'agents de catégorie A résidant à Paris diminue légèrement (54,7% en 2012 contre 56,1% en 2010), celui des agents de catégorie B et C baisse également. Un tiers des agents de catégorie B et C habitent en grande couronne ou en province et subissent donc des temps de transport souvent conséquents, qui ont très probablement un impact sur l'absentéisme. Enfin, à nouveau, le constat que 5,8% des agents (soit plus de 2.800 personnes, chiffre en hausse de 4,8%) résident hors Île-de-France, doit conduire à une participation accrue à leurs frais de transport, que l'UCP demande depuis plusieurs années.

L'UCP n'a pas apprécié les propos du Maire sur ce sujet (lors de la rencontre du jeudi 27 juin 2013) Dans ce contexte, on peut regretter que le nombre de logements sociaux attribués à des agents de la Ville diminue légèrement (770 en 2012, 802 en 2011, soit - 4%).

► volet action sociale

Le **budget total consacré à l'action sociale** (prestations Ville et Département, subventions AGOSPAP et ASPP) s'élève à 43,9 M€ et est en baisse de 4,35 % par rapport à 2011 (45,9 M€). Il représente 1,99 % de la masse salariale (2199,7 M€), ce qui reste très inférieur à l'objectif de 3% que l'UCP considérerait comme adapté aux moyens dont dispose la collectivité parisienne.

► volet formation

Pour l'ensemble Ville et Département, le **nombre d'agents** ayant suivi des formations est en baisse de 5,8%, de même que le **nombre de jours** de formation qui diminue de 5,7%.

Le nombre de bénéficiaires des cours de perfectionnement et les préparations à concours est en baisse très nette (-37,3 % à la Ville, -4,6 % au Département) et atteint un niveau inférieur à celui de 2008.

Face à ces constats, il est surprenant que le **coût de la formation** progresse de 8,11% : il représente 3,46 % de la masse salariale et reste donc légèrement inférieur à l'objectif de 3,5%.

L'ensemble de ces points relativise quelque peu l'analyse toujours très optimiste de la synthèse du bilan social et montre que la collectivité parisienne, en tant qu'employeur, dispose encore de marges de progression importantes. C'est du moins le sentiment qu'ont ses agents, comme en témoigne le maintien d'un **nombre de journées de grève** répondant à un mot d'ordre local assez élevé, 50,02% du nombre de jours de grève ».

* Bilan des trois premières années de l'accord-cadre sur la formation et la communication et calendrier de renouvellement de l'accord

Sur le plan financier, le bilan sur trois ans de l'accord-cadre sur la formation et la communication fait apparaître que la part de la masse salariale qui y est consacrée est passée de 2,87 % en 2010 à 3,45 % en 2012, ce qui avoisine de l'objectif qui était de 3,50 %.

Sur les procédures liées à la formation, il est notable que le calendrier de formation est plus construit et plus cohérent que par le passé, que les crédits délégués le sont plus rapidement aux directions et que leur consommation en est améliorée.

Sur le contenu du plan, on peut remarquer une institutionnalisation de la présentation des bilans et des plans de formation qui sont le plus souvent présentés selon les quatre orientations stratégiques, une meilleure formalisation des entretiens de formation (entraînant aussi pour certains personnels une plus grande formalisation des entretiens de notation). La mise en place du Parcours Professionnel de Promotion Sociale dit 3PS a principalement bénéficié aux agents préparant le concours d'entrée à l'école d'auxiliaire de puériculture (qui sera ouvert en 2013 aux assistantes spécialisées des écoles maternelles).

Sur le bilan chiffré, les conclusions sont plus difficiles dès lors que les périodes de comptages ne se recouvrent pas ; les données en valeurs absolues sont donc à relativiser. Il en est ainsi de la baisse des personnels municipaux formés (-4,59 % par rapport à 2011) et du nombre de leurs jours de formation (- 5,37 % au regard de 2011. Pour les personnels départementaux, on note une baisse du nombre d'agents formés sur la même période (- 19,45 %) alors que le nombre de leurs jours de formation a augmenté (+11,28 %).

Quant à « FMCR », l'outil informatique partagé, il est encore perfectible pour permettre un réel gain de temps aux utilisateurs. Certains d'entre eux sont encore obligés d'utiliser des tableaux « Excel » pour envoyer par exemple des calendriers aux Bureau de la formation ; des directions mobilisent parfois un agent pour renseigner correctement les différentes pages de FMCR, certains éléments étant "bloquants".

A propos du Droit individuel à la formation (DIF), le nombre de bénéficiaires est en baisse de 30,3 % entre 2011 et 2012. Cette baisse qui est à relativiser comme toutes les données chiffrées du fait du changement de périodes de référence, peut également s'expliquer par une méconnaissance de la possibilité d'utiliser le DIF comme moteur pour occuper un poste dans une autre filière.

L'UCP demeure demandeuse d'une procédure de formalisation des refus de formation pour permettre aux agents de saisir la commission administrative paritaire dont ils relèvent, comme le prévoit l'article 7 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007. Par ailleurs, il serait intéressant de connaître **la nature des absences l'accessibilité au compteur DIF** via FMCR et de mettre systématiquement à jour **les fiches métiers**.

Quant à la prorogation éventuelle de l'accord-cadre, l'UCP constate que, signé le 12 mai 2010 pour une durée de quatre ans, il prendra donc fin en mai 2014. Au regard des élections professionnelles qui vont intervenir à la fin du second semestre de l'année 2014 et de la nouvelle représentativité des organisations syndicales qui en résultera, la négociation d'un nouvel accord-cadre ne peut avoir lieu au plus tôt qu'après les élections.

Par ailleurs, le calendrier de la procédure d'évaluation professionnelle qui débute à la Direction des ressources humaines (DRH) dès le mois de mai d'une année donnée, conduit à prévoir une éventuelle signature juste avant le démarrage de la procédure.

Dans ces conditions, afin de permettre une négociation sereine et constructive entre la DRH et les organisations syndicales représentatives nouvellement élues, il apparaissait raisonnable à l'UCP de proroger l'accord-cadre pour au moins un an, voire de deux ans si l'on veut laisser un temps efficient à la négociation.

Après échange avec les différentes organisations syndicales, la DRH a proposé une prorogation de treize mois qui fixera un nouveau terme au protocole actuel à la mi-mai 2015 après avis du prochain comité technique paritaire central.

*** Expérimentation d'un nouveau dispositif d'entretien professionnel**

La procédure de notation telle que nous la connaissions depuis 1946, était l'objet de vives critiques, tant lui étaient reproché le caractère scolaire de sa note chiffrée qui évoluait régulièrement pour atteindre le plus souvent 20 après quelques années de carrières. De plus, l'absence de signification réelle d'une appréciation formulée en termes convenus et des croix censées traduire les aptitudes ne pouvait que renforcer ce caractère.

La procédure d'un entretien professionnel s'inscrit dans une logique plus rationnelle qu'auparavant en permettant de se recentrer sur l'aptitude professionnelle et en donnant un cadre à tout agent pour l'exercice de ses missions. Toutefois, tout va dépendre du contenu de l'entretien.

En effet, l'entretien professionnel est l'occasion pour tout agent de rencontrer son supérieur hiérarchique direct, au moins une fois par an, pour discuter des divers aspects de sa vie professionnelle. Ce doit être un moment d'échange, d'autant plus important qu'il intervient en dehors de l'exécution d'une tâche donnée.

Ce qui inquiète certains, au-delà de la nouveauté, c'est d'abord la définition des objectifs. Même si le formulaire spécifie que ces derniers doivent être « précis, concrets, réalistes, inscrits dans des délais », qu'ils soient « individuels ou collectifs », y aura-t-il adéquation

entre les objectifs et les moyens qui seront donnés, à une période de réduction des effectifs et de redéploiement ?

L'inquiétude porte également sur les conséquences qui seront tirées du fait, pour un agent de ne pas avoir tenu ses objectifs. Quel sera le lien entre les rémunérations accessoires et le degré de réalisation des objectifs, sachant qu'un agent pourra n'avoir pas atteint ses objectifs sans démeriter ?

Ce dispositif expérimental doit effectivement être testé sur un panel représentatif d'agents de toutes directions, avant sa généralisation et son succès ne peut que dépendre que des conditions mises à disposition des agents pour accomplir les missions qui leur sont confiées.

Avant de généraliser ce dispositif qui était dans une phase expérimentale, il apparaît primordial de disposer d'un bilan de la première phase – que nous n'avons pas -, avec un retour d'expérience des parties concernées par cette expérimentation de l'entretien.

Si le dispositif est étendu aux personnels de catégories B et C, le temps consacré aux entretiens va devenir encore plus important et des interrogations portent sur une éventuelle généralisation des objectifs collectifs alors que l'entretien est individuel.

C'est pourquoi l'UCP souhaitait que l'extension du dispositif intervienne après un véritable bilan construit sur un retour d'expérience.

*** Volet emploi de la réforme des rythmes éducatifs et déprécarisation des personnels vacataires**

Pour l'UCP, la modification des rythmes éducatifs constitue une opportunité majeure pour consolider la filière animation et périscolaire dans son ensemble et améliorer les conditions professionnelles et statutaires des personnels concernés.

Il lui apparaît préférable de s'engager dans une démarche volontariste pour mettre en place cette réforme dès 2013, plutôt que d'avoir à la subir en 2014, à la condition de l'accompagner des moyens humains, financiers et matériels qui sont les gages de sa réussite.

Les personnels municipaux ne peuvent qu'y trouver leur compte, dès lors qu'on vient recentrer leurs missions sur les enfants, conforter leur professionnalisme et améliorer leur situation professionnelle et statutaire (création de postes et donc augmentation des recrutements, fidélisation de vacataires par la contractualisation, augmentation significative du nombre de titularisations des contractuels).

1481 emplois (équivalent temps plein) vont être réellement créés, sans qu'il soit recouru à des redéploiements au détriment d'autres Services de la Ville.

Des engagements pour la construction d'une véritable filière de l'animation constituent une reconnaissance nécessaire de ces professionnels acteurs du secteur périscolaire. Pour l'UCP, c'est tout d'abord le passage de la catégorie C à la catégorie B, avec un débouché dans un corps à créer en catégorie A.

De même, pour les agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM), la reconnaissance de la mission d'animation va nécessairement aboutir à une revalorisation de leur profession sur laquelle s'est engagé l'exécutif municipal. Cependant, ces acquis ne doivent pas être fragilisés par des modifications trop radicales des plages horaires de travail.

Par ailleurs, les renforts dans les Conservatoires de musique doivent trouver le compromis entre les besoins des établissements et l'absence de recours à des emplois précaires ou à des temps partiels imposés.

Enfin, de manière générale, il convient de répondre favorablement aux besoins des fonctions-supports de toutes les directions impactées par l'aménagement des rythmes éducatifs, afin de souscrire à l'obligation de réussir la rentrée de 2013.

Aux moyens humains supplémentaires actés dans le volet emplois et inscrits au budget supplémentaire de l'exercice 2013, doit s'ajouter une bonne organisation matérielle et logistique à mettre en place dans le cadre du dialogue social.

*** Réforme de la fonction « Bâtiment » : deuxième phase**

L'UCP a rappelé que le regroupement de la fonction « Bâtiment » au sein de la Direction du patrimoine et de l'architecture (DPA) répondait à un objectif rationnel incontestable ; toutefois, le succès d'une telle réforme dépend essentiellement des garanties qui sont données aux personnels concernés.

Pour réussir une réorganisation, il est essentiel de susciter l'adhésion des personnels concernés, de leur donner des perspectives professionnelles intéressantes.

Malgré des engagements pris en termes d'avancement et de rémunérations accessoires, malgré l'intervention de la Secrétaire générale pour tenter de désamorcer les points de blocage, trop d'incertitudes, notamment sur les effectifs, demeurent sans véritable réponse. Certains agents transférés de la Direction de la propreté et de l'eau n'y trouveraient pas leur compte quant à leurs primes ; de plus, l'intérêt du travail serait amoindri.

La réorganisation de la fonction « Bâtiment » aurait mérité une approche plus réfléchie et plus transparente. Avancer à marches forcées malgré l'opposition de tous les représentants du Personnel des directions de départ, « saucissonner » l'avis à soumettre au comité technique paritaire de la direction d'accueil ne **constituent** pas des gages de sérénité.

Domage d'avoir suscité la défiance, voire le rejet, pour une mesure qui aurait pu être judicieuse !

*** Ratio promus-promouvables 2014-2015 pour l'accès au grade de conseiller supérieur socio-éducatifs**

Afin de mieux comprendre la situation des conseillers socio-éducatifs propre à notre administration, il est important de rappeler qu'à Paris leur situation est restée bloquée dans un statut peu favorable, alors que les départements limitrophes leur permettraient une bien meilleure évolution de leur carrière et de leur rémunération en fonction de leurs responsabilités, en les réorientant dans une autre filière.

Alors que la Ville de Paris a un engagement sans précédent dans le secteur social, il est important de reconnaître le travail réalisé par les conseillers socio-éducatifs, notamment par un meilleur déroulé de carrière comme le soutient l'UCP à leurs côtés, sans être jusqu'à présent entendue. Cela permettrait notamment d'éviter les départs de certains vers des départements plus rémunérateurs.

Des perspectives de carrière, des rémunérations améliorées représentent des mesures propres à conserver et à attirer des personnels de qualité, experts dans leur domaine.

Au regard de cette situation particulière, l'UCP a défendu les propositions faites tendant à poursuivre l'effort réalisé en 2013, à fixer un ratio de promus-promouvables à 54 % pour l'année 2014.

Pour l'UCP, cela constitue une réelle preuve d'attention et de reconnaissance que ces professionnels attendent depuis longtemps.

Concours externe d'ingénieur économiste de la construction de la Préfecture de Police au titre de l'année 2013

Le Syndicat des Cadres de la Préfecture de Police, membre de l'UCP, vous informe du prochain recrutement par concours externe d'un ingénieur économiste de la construction pour le Service des Affaires Immobilière de la Préfecture de Police.

Ce concours, ouvert par arrêté publié au Bulletin municipal officiel du 11 juin 2013, est accessible aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé de niveau II. La limite des inscriptions est le 14 août 2013.

Pour obtenir le dossier d'inscription, cliquez sur ce lien

<http://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/La-prefecture-de-police/Concours-et-recrutements/Concours/Ingenieur-economiste-de-la-construction>

Promotions

Dans le cadre des commissions administratives paritaires du 28 juin dernier, ont été promus :

- **au grade de conservateur général** : Christine PECLARD (DAC).
- **au grade de conservateur en chef de bibliothèques** : Sylvie AUBARD-MAJOROS (DAC), Marie-Cécile LOUVARD (DAC), Renaud FUCHS (DAC) et Christine TEULE (DAC).
- **au grade de Conservateur de bibliothèques** : Jean-Paul WEUILLY (DAC).

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

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