

L'UCP reçue par la Secrétaire générale de la Ville de Paris

A plusieurs reprises, l'UCP a eu l'occasion d'appeler l'attention de la Secrétaire générale de la Ville de Paris sur le sentiment de dégradation des conditions de travail qui résulte essentiellement de la combinaison de trois facteurs : l'augmentation de la masse de travail, la réduction du temps de travail sans aménagements adaptés et les redéploiements qui conduisent trop souvent à des diminutions de postes dans les services.

Cette situation générale est parfois localement aggravée par des réorganisations passées en force dont certaines conduisent à une spécialisation abusive des tâches et par des environnements de travail plus réduits et moins fonctionnels.

Lors de l'audience du 5 novembre dernier, l'UCP a proposé trois pistes pour améliorer les conditions de travail et cultiver ce qui pourrait devenir un véritable bien-être au travail : mieux adapter les locaux pour un plus grand confort professionnel, dégager du temps pour les encadrants afin de leur permettre de mieux accompagner leurs équipes, aménager le temps de travail.

En effet, sur ce dernier point, lors de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, si la durée hebdomadaire du travail a bien été réduite, toutes les conséquences n'en ont pas été tirées en termes d'organisation et de priorisation des missions.

Pour produire davantage dans un minimum de temps avec des effectifs moindres, il faut gagner en productivité. Or, ce gain trouve rapidement des limites plus on élève les contraintes. Aussi, à un moment donné, faut-il s'interroger sur la simplification des procédures, voire sur la pertinence de poursuivre telle ou telle mission.

Les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail qui résulteront des prochaines élections professionnelles, ne manqueront pas de s'approprier ces sujets.

Pour sa part, l'UCP estime qu'il convient de faire participer l'ensemble des personnels par direction, voire par service, pour rechercher les moyens d'une meilleure organisation, notamment lorsqu'une nouvelle charge de travail s'ajoute, quel pourrait être le domaine à alléger pour que les conditions de travail à effectifs constants ne soient pas dégradées.

Une telle dynamique ne peut qu'être impulsée au niveau du Secrétariat Général, pour conforter et accompagner les directions dans cette démarche. C'est en quelque sorte une mini révolution des pratiques à mettre en œuvre pour favoriser l'émergence d'une véritable gestion participative de tous les personnels, mieux informés, mieux associés, donc davantage mobilisés.

Ce sont en définitive la dimension ressources humaines et plus précisément l'approche humaine, qui doivent être au cœur de tout projet de réorganisation.

APS (Allocation Prévoyance Santé) et Protection Sociale Complémentaire, suite...

Actuellement, il existe deux types d'allocation prévoyance santé (APS) :

- **d'une part**, celle dont il était question dans le dernier UCP Flash, versée chaque année, en une seule fois, de manière modulée en fonction de l'indice brut jusqu'à 801 et qui a fait l'objet d'une revalorisation pour les traitements les plus modestes à compter du 1^{er} janvier 2014;
- **d'autre part**, celle qui est attribuée chaque mois, de manière fixe, pour les agents dont la rémunération correspond au plus à l'indice brut 340 **et** qui bénéficient d'une garantie de salaire.

Dans un souci évident d'équité, **l'UCP approuve bien entendu** les mesures destinées en faveur de celles et ceux qui ont les revenus les plus faibles. En revanche, **elle désapprouve** l'exclusion du dispositif les traitements qui se situent au-delà de l'indice 801 et l'absence de revalorisation pour les autres. En effet, **ces personnels sont loin d'être des nantis pour qui cette participation serait symbolique, quand on voit les cotisations que proposent les mutuelles !**

Pour mémoire, voici le tableau récapitulatif de l'APS perçue en fonction de l'indice brut de son traitement budgétaire, rapportée au mois pour mieux comparer avec les cotisations mutualistes :

		APS annuelle	Soit un équivalent mensuel	APS mensuelle	Soit un équivalent mensuel cumulé
Jusqu'à l'indice brut 340	:	285 €*	23,75 €	20 €	43,95 €
De l'indice brut 341 à l'indice brut 499	:	260 €	21,66 €	0 €	21,66 €
De l'indice brut 500 à l'indice brut 638	:	232 €	19,33 €	0 €	19,33 €
De l'indice brut 639 à l'indice brut 801	:	108 €	9,00 €	0 €	9,00 €
A partir de l'indice brut 802	:	0 €	0,00 €	0 €	0,00 €

(*) Un complément de 25 € sera versé sur la paie de décembre 2013 pour donner un effet à la mesure dès le 1^{er} janvier 2013 et non pas au 1^{er} janvier 2014.

Ceci étant rappelé, **l'application du décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents** va nécessiter de **revoir les dispositifs mensuel et annuel pour les fondre en un seul et n'exclure personne.**

A l'occasion de la mise en œuvre du futur dispositif, il faut s'interroger sur la distorsion qui existe entre le nombre de bénéficiaires de l'APS annuelle et celui de l'APS mensuelle pour la tranche au plus égal à l'indice brut 340 ; en effet, 20 000 agents perçoivent la première contre 5 000 la seconde.

Cela tient très vraisemblablement au fait que la Ville de Paris exige pour l'APS mensuelle une condition supplémentaire par rapport à l'APS annuelle, à savoir une garantie de salaire. Or, il semblerait que les détenteurs d'une garantie de salaire ne soient pas si nombreux, soit parce qu'ils bénéficient de la mutuelle complémentaire santé du conjoint qui relève d'un autre employeur, soit qu'ils font l'économie d'une telle garantie, en espérant ne pas en avoir besoin.

La garantie de rémunération nette (primes comprises) est pourtant une protection essentielle qui prend toute sa dimension quand le fonctionnaire tombe à demi-traitement. Les dépenses ne se divisent alors pas par deux et ont plutôt tendance à augmenter du fait de la nécessité de recourir à des aides à domicile. Combien de personnes se retrouvent dans des difficultés telles que les services sociaux municipaux doivent intervenir ? Combien cela coûte t'il ?

Il s'agit pour l'UCP d'**une garantie incontournable** dont la mise en œuvre constituerait **une avancée sociale majeure en faveur des personnels**.

Afin de permettre à chacun de conserver la liberté de choix de sa mutuelle pour la couverture complémentaire santé (à laquelle il demeure très attaché) tout en assurant par ailleurs une garantie de revenu net (primes comprises) pour chaque agent, l'UCP propose :

- d'une part, d'opter pour la labellisation des contrats mutualistes pour la couverture complémentaire santé ;
- d'autre part, la souscription d'un contrat de groupe pour garantir à l'ensemble des agents, quel que ce soit leur grade, leur rémunération nette (contrat prévoyance ou garantie de salaire ou contrat d'incapacité de travail).

Lorsque l'on fait des comparaisons avec des accords négociés dans le secteur privé, la participation financière de l'employeur couvre jusqu'à 50% de la cotisation mutualiste du salarié, plus la gratuité pour les ayants droit (la famille).

L'UCP souhaite donc **l'ouverture d'une négociation** sur ce thème ; c'est un enjeu majeur pour les années à venir. Alors que Paris veut demeurer un pôle d'excellence en tant que Ville-Capitale, elle doit également montrer l'exemple dans le secteur social en faveur de ses personnels.

Garantir la rémunération nette de ses agents, c'est pour Paris accorder un avantage substantiel pour chacun et donc pour les plus modestes.

Gestion des âges : mobilité et transmission des savoirs

La formation consacrée à la gestion des âges, organisée, le 6 novembre dernier, en partenariat avec la délégation régionale de la première couronne du Centre national de la fonction publique territoriale a permis de nombreux échanges entre représentants de plusieurs collectivités territoriales.

L'intervenante de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a rappelé la problématique du vieillissement au travail qu'elle analyse comme « la compensation par l'expérience du déclin des capacités sensorielles, cognitives et psychiques », variable notamment selon les individus, les métiers.

La Directrice-adjointe des ressources humaines a présenté l'accord-cadre « Ages et générations » qui est parti d'une réflexion sur les seniors pour prendre une dimension intergénérationnelle.

La mobilité tout au long du parcours professionnel ne va pas nécessairement de soi ; deux expériences pour la favoriser ont été développées : celle du Ministère de l'écologie, du développement durable avec ses conseillers mobilité carrière et de l'énergie et celle du département du Val-de-Marne en partie fondée sur le tutorat.

Le sous-directeur de la gestion des personnels et des carrières a présenté le projet de création du Centre mobilité carrières qui sera opérationnel en début d'année 2014.

Rendons à César...

Dans l'article relatif aux « Instances paritaires communes au Cabinet du Maire, Secrétariat général du Conseil de Paris et Inspection générale », paru dans le numéro 615 de l'UCP Flash, il était écrit à propos du témoignage nécessaire pour faire reconnaître la qualité d'accident de service que « c'est la médecine statutaire qui l'exige ».

En fait, le témoignage est exigé dans le cadre du traitement administratif de l'accident et non dans celui de l'approche médico-administrative de la médecine statutaire au sens strict. Nous tenions donc à vous faire part de cette précision.

Union des Cadres De Paris

2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45
--