

### *Comité technique paritaire (CTP) central du 11 décembre 2013*

En préalable à cette séance du CTP central, l'UCP a fait **une déclaration préalable** pour alerter Maïté ERRECART sur **l'absence de concours d'ingénieurs hygiéniste-hydrologue (IHH) à la Ville de Paris depuis 2008**. L'Administration a fait le choix unilatéralement depuis cette date, de ne plus organiser de concours d'IHH et de recruter des contractuels. Or, la filière et le statut existent et des besoins réguliers de candidats liés à des départs, des disponibilités ou des détachements existent dans les directions.

A plusieurs reprises, la DRH a été saisi sur ce sujet et malheureusement aucune réponse justifiée et légitime n'a été apportée à ce jour. Aujourd'hui, la voie de recrutement des IHH, que ce soit dans le réseau des préventeurs ou dans les laboratoires, devient celle de contractuels sur des contrats précaires que l'on tente de déprécier ensuite. L'organisation du dernier test en la matière montre les limites de ce mode de recrutement (un seul des candidats a été titularisé).

Par ailleurs, cette stratégie en matière de gestion des ressources humaines, que l'UCP conteste, bloque actuellement plusieurs techniciens supérieurs qui se sont formés. L'ouverture d'un concours d'IHH pourrait leur ouvrir le droit de passer ce concours à la Ville de Paris et, le cas échéant, d'avancer dans leur carrière au même titre que les techniciens supérieurs (TSP) dans la spécialité bâtiment, qui bénéficient actuellement d'un concours pour devenir ingénieur des travaux (en notant d'ailleurs qu'il y a des concours chaque année).

Il est manifeste que les TSP en prévention des risques professionnels auraient de réelles difficultés à passer les examens d'ingénieur, compte tenu de la nature des épreuves et au regard de leur spécialisation.

En revanche, il existe un potentiel d'agents de catégorie B qui pourraient accéder à la catégorie A dans ce domaine. La position de la Direction des ressources humaines (DRH) qui consiste à recruter uniquement des candidats extérieurs sur des contrats précaires, conduit à s'interroger plus globalement sur le devenir et la pérennité du corps des IHH. Elle a une incidence claire et directe sur l'effectif pris en compte dans la négociation des ratios promus-promouvables.

Nous constatons qu'elle est inéquitable vis-à-vis des autres filières techniques. Actuellement, il y a plusieurs postes vacants (1 DPE, 2 DRH, 1 DILT, 1 DASES dans le réseau de prévention et sans compter les laboratoires), ce qui pourrait largement justifier l'organisation prochaine d'un concours d'IHH dans la spécialité prévention des risques professionnels. Les supports budgétaires existent et ces postes sont vacants dans les directions. L'UCP a bien noté que dans le projet de délibération sur les emplois, deux postes supplémentaires seront créés à la DAC et à la DJS. La DRH, pour être cohérente, juste et équitable dans sa gestion des ressources humaines, pourrait donc organiser un concours.

L'argument du coût d'un concours ou du nombre de postes insuffisants n'est pas valable, dans la mesure où, en mars 2014, l'administration a organisé un concours de TSP dans la spécialité prévention des risques professionnels pour 6 postes. C'est donc possible même pour si peu de postes !

Pour finir, l'UCP rappelle que l'Administration s'est engagée dans le cadre de l'accord cadre santé et sécurité au travail sur des moyens humains et notamment le renforcement du réseau prévention de la Ville, ce qui justifie clairement la demande qui est exprimée à nouveau aujourd'hui.

**Sur le projet de délibération relatif aux emplois dans le cadre du budget primitif 2014**, le Président de l'UCP, Yves BORST, est intervenu.

Il a déclaré, qu' « une fois n'est pas coutume, les intervenants allaient s'exprimer sur un budget « emplois » qui se traduit par un solde de créations, suppressions et transformations catégorielles positif de 219 créations. C'est l'aménagement des rythmes éducatifs qui en constitue la principale explication et l'UCP note avec satisfaction que le Maire a respecté ses engagements.

Bien évidemment, **tout n'est pas positif, loin s'en faut**, car la tendance que nous contestons depuis longtemps se poursuit sans changement : 310 suppressions de postes pour créer la plupart des postes nouveaux par redéploiement. En 2014, très peu de directions seront bénéficiaires : DASCO (+197), DFPE (+178), DAC (+18), DPE (+33), DPP (+3) et DASES (+2). Trois directions resteront à effectifs constants, malgré les ouvertures d'équipements nouveaux, à savoir la DEVE (alors même que le document de présentation parle bien de 30 hectares de jardins ouverts), la DRH et la DA. Toutes les autres directions perdent des postes, en notant que les directions à dominante technique sont fortement mises à contribution (DVD -22, , DPA -21, DILT -11, DUCT -11, DLH -6, DU -5, DSTI -5), mais aussi Cabinet du Maire -8, SGVP -15, SGCP -8, DF -11. Il est à noter que le solde bénéficiaire de la DPE cache en fait une suppression importante (comme les années passées), car la création nécessaire pour absorber de nouvelles activités (reprise des centres de valorisation par apport volontaire) avait été actée à +55 postes. La tendance est la même pour la DEVE où 13 postes supplémentaires sont annoncés, alors que les créations réelles sont égales à 0 !

**1) Les données chiffrées de 2014 s'ajoutent à l'évolution des effectifs des directions entre 2007 et 2012 que l'UCP avait établie d'après les bilans sociaux, et qui sera à suivre chaque année:**

3 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, DDEES, 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 ont perdu plus de 1000 postes, soit une baisse supérieure à 5%. En tenant compte des transferts de compétence (création CSP, DA, transfert DILT/DUCT), la baisse réelle est de l'ordre de 650 postes, soit une baisse des effectifs de plus de 3%.

**2) Logique des gains de productivité :**

La logique 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 1010 créations de postes ARTT, et en ont perdu 650 depuis, soit un gain net de 360 postes.

Résultat, la baisse du temps de travail n'a été compensée que par une hausse de 3,5 % des effectifs ; **les termes du protocole d'accord ARTT ne sont donc pas respectés.**

### **3) Constats de l'UCP concernant les redéploiements :**

#### **Sont constatés :**

- des efforts inégalement répartis : principalement dans la catégorie C, souvent 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 (difficulté à atteindre les objectifs) ;
- du stress et un mal être qui contribuent à l'augmentation sensible de l'absentéisme constatée depuis plusieurs années ;
- la fragilisation de la structure des services : de moins en moins de marges pour faire face aux imprévus et aux pics d'activité ;
- au sein des directions concernées, l'effort est inégalement réparti, ce sont fréquemment les services avec des effectifs importants qui sont visés, car les suppressions sont supposées « indolores » ;
- une logique de « saupoudrage » qui s'avère particulièrement démotivante ;
- des suppressions de postes décidées et annoncées de manière arbitraire, alors que, dans le même temps, les rares créations doivent être motivées et argumentées à de nombreuses reprises, y compris après des arbitrages positifs.

#### **La poursuite annoncée des redéploiements peut se décliner sous deux formes :**

- le maintien de la logique de saupoudrage, avec des risques réels pour les directions concernées ;
- la fermeture de services entiers, avec externalisation de l'activité correspondante. Un des premiers exemples a été le bureau de la topographie à la DU. L'intérêt économique reste à démontrer, il y a un risque évident de perte de qualité de service

**En définitive, cette politique de redéploiements est de nature à aggraver les conditions de travail des personnels,** détérioration variable d'une direction à l'autre, d'un service à l'autre.

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

**Le levier du redéploiement, dans ces conditions, l'UCP ne peut pas le cautionner,** d'autant plus qu'il n'est accompagné d'aucune prospective en matière d'allègement des procédures, de certaines missions ou tâches, sans pour autant avoir recours à l'externalisation, que l'UCP réfute avec la même conviction.

**Si la Ville n'avait pas les moyens financiers d'ouverture d'équipements nouveaux, il fallait "réduire la voilure", s'adapter aux moyens budgétaires et ne pas aggraver les conditions de travail des personnels. L'UCP se rappelle d'un rapport de la Chambre régionale des comptes qui soulignait, en 2010, que la part de budget consacrée par la Ville de Paris aux dépenses de personnel était très inférieure à la moyenne constatée dans les grandes collectivités.**

L'UCP a enfin rappelé l'engagement du Maire : toute modernisation doit se faire avec le souci constant d'améliorer les conditions de travail des personnels.

Tel n'est pas le cas de la méthode qui est mise en œuvre, **cet engagement n'est donc pas respecté**. Ce sont les raisons pour lesquelles **l'UCP votera** (sans surprise) **contre le projet de délibération emplois - budget primitif 2014**. » **Il est à noter que toutes les organisations syndicales présentes ont adopté la même position.**

**Sur le volet « emplois » concernant l'aménagement des rythmes éducatifs (ARE)**, « il convient de rappeler qu'il est le fruit d'une **bonne pratique** qui doit continuer à **inspirer la Ville de Paris, en faveur des autres secteurs et des autres filières de métiers**, qui concourent également à **l'excellence du service public parisien** et qui méritent donc **le même intérêt et la même bienveillance** que les professionnels qui se sont investis dans l'aménagement des rythmes éducatifs.

**Tels sont les enseignements qu'en tire l'UCP, telles sont les perspectives d'avenir qu'il convient d'offrir à tous les personnels.**

Sur l'ARE proprement dit, il est de constater que **les personnels municipaux ont été mis à rude épreuve** dans cette révolution des organisations et projets éducatifs, aussi bien **les professionnels de terrain** que **ceux des fonctions supports des services centraux**. Pour relever le défi, pour réussir pour les enfants, il a fallu l'engagement personnel du Maire en faveur de **l'amélioration statutaire et financière des personnels municipaux concernés** par les rythmes éducatifs.

L'UCP tient à souligner la rapidité exceptionnelle avec laquelle l'Administration parisienne a su traduire et concrétiser les engagements pris. C'est seulement à ces conditions que quatre organisations syndicales dont l'UCP, n'ont pas hésité à accompagner ce vaste chantier dès la rentrée 2013.

De surcroît, à chaque nouveau problème, une écoute des personnels a permis, de manière pragmatique de trouver des réponses et des solutions, allant jusqu'au renforcement des moyens humains et financiers. **C'est ainsi qu'ont été obtenus :**

- la consolidation d'une véritable filière animation, avec des débouchés de catégories C en B et de B en A, à la faveur de l'aménagement des rythmes éducatifs ;
- la création du corps de catégorie B des animateurs. ;
- la création un débouché en catégorie A pour les animateurs en créant une spécialité « animation » dans le corps des Conseillers des Activités Physiques de Sportives (CAPS) ;
- l'enrichissement des missions dévolues aux ASEM en leur confiant des fonctions d'animation ;
- la création d'un débouché en catégorie B par la création d'une spécialité « Logistique et Coordination » en faveur des Agents de logistique générale (ALG), des Agents spécialisés des écoles et des Agents techniques des écoles.
- le renforcement des équipes par des recrutements gagés sur des créations de postes sans redéploiement ;
- l'amélioration significative du plan de déprécarisation en titularisant davantage de professionnels ;
- la consolidation des situations en passant du statut de vacataire à celui de contractuel.
- des efforts de formation ;
- des régimes indemnitaires revalorisés de manière significative.

**L'UCP tient à le rappeler de nouveau que la rapidité de mise en œuvre, doivent continuer à inspirer les Administrations Parisiennes dans leur politique des ressources humaines en faveur de tous les personnels, acteurs du service public parisien. »**

**Le projet de délibération concernant l'extension de la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats (PFR)**, « va concerner au 1<sup>er</sup> janvier 2014 les chefs de service administratifs, les attachés d'administrations parisiennes, les chargés d'études documentaires et les conseillers des activités physiques, sportives et d'animation.

Il s'agit d'une **substitution de régime indemnitaire** ; la PFR va remplacer l'ensemble des primes dont pouvaient bénéficier ces personnels, à savoir l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), les primes de rendement, l'indemnité départementale, la prime informatique,

D'après les informations données par la Direction des ressources humaines, il s'agit, d'un **simple changement de support technique** qui sera **sans incidence sur le montant global des primes de chacun**. L'adéquation entre la performance du cadre, son poste et ses primes a été repoussée.

Si cet ajustement technique sera, à l'occasion de sa mise en œuvre, sans incidence sur le montant global des primes perçues par ces personnels, la mise en place de ce nouveau régime ne doit pas conduire à une baisse effective les années suivantes.

Cette réforme induit la disparition de la prime départementale. Puisque la DRH a, en son temps, fondé sur l'existence de cette prime, son refus d'accorder la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux attachés, sa disparition pourrait relancer le débat... »

Alors que, pour les corps des administrateurs, la déclinaison de la PFR s'est déroulée sans souci, cette deuxième vague devrait se passer de même. En revanche, l'UCP restera vigilante sur les évolutions ultérieures.

### ***Les réunions d'accompagnement à la retraite victimes de leurs succès !***

L'accord-cadre « Âges et générations » dont l'UCP est signataire, prévoit au titre de son septième engagement, d'accompagner la transition vers la retraite. C'est ainsi qu'il a été prévu d'informer collectivement les agents titulaires et non titulaires sur leurs droits à la retraite.

L'affluence a été telle à la réunion du 9 décembre dernier sur le site de Chaligny (12<sup>ème</sup>), que toutes les personnes nées en 1956 qui avaient été invitées, n'ont pu entrer dans la salle !

Si l'on ne peut que se réjouir du succès de ces demi-journées d'information, indubitablement lié à la pertinence des renseignements qui sont dispensés, l'UCP constate avec satisfaction que la Direction des ressources humaines a prévu d'organiser de nouvelles réunions en début d'année pour les classes d'âge concernées.

### ***Conférence de l'Université des cadres sur les discriminations***

L'université des cadres a organisé une conférence, le 10 décembre dernier sur le thème des discriminations, en invitant le sociologue François Dubet, auteur d'un ouvrage récent sur le sujet.

L'intéressé a conduit sa réflexion autour de quatre points très intéressants : pourquoi parler autant des discriminations ? Discriminations et stigmatisations, Discriminations au travail et Moyens de lutter contre les discriminations, tout en illustrant son propos de nombreux exemples concrets pris dans la vie courante.

En écho à cette présentation somme toute générale, Régine Engström, Directrice des espaces verts et de l'environnement a apporté un témoignage personnel d'une part, sur les stigmatisations dont elle a pu faire l'objet au cours de sa carrière professionnelle, tout empreint de sensibilité et d'émotion contenues et d'autre part, un regard sans concession sur les discriminations qui peuvent perdurer au sein de sa direction.

Dans un exercice qui était loin d'être facile, elle a su transmettre à l'auditoire son ressenti, sa capacité à passer outre (même si on sentait que cela avait parfois fait mal) et sa volonté de lutter contre toute forme de discriminations en affichant un triptyque ambitieux « Lucidité, Egalité, Exemplarité ».

### *Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Le comité de suivi du Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est réuni le 6 décembre dernier. Le Directeur des ressources humaines a rappelé qu'il faut demeurer vigilant, car l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne va pas autant de soi qu'on pourrait le penser.

A l'occasion de la présentation par le Centre de recherches pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) de la synthèse de l'action des directions en 2012 et du bilan du plan d'égalité professionnelle pour la période 2010-2012, il apparaît que la mixité progresse (fiches de poste, jurys) et que les écarts constatés s'amenuisent (formation, rémunérations accessoires), même si, au sein des corps les moins mixtes, l'inflexion est très lente et parfois inverse à ce que l'on voudrait.

Le temps partiel avec ses effets sur la rémunération et donc sur la retraite, demeure principalement féminin : les femmes de catégorie A y recourent 6 fois plus que leurs homologues masculins, celles de catégorie B 8,5 fois plus et celles de catégorie C 9 fois plus.

Pour les congés liés à la vie familiale, les femmes de catégorie B prennent 22 fois plus de congé parental que les homologues masculins et celles de catégorie C 39 fois plus. Quant aux congés pour enfant de moins de huit ans, les femmes de catégorie A en prennent 5 fois plus que les hommes et celles de catégorie C 33 fois plus.

La responsable de l'Observatoire de l'égalité Femmes-Hommes a mis en exergue certaines actions menées en 2013, comme celle sur la mixité des fiches de poste qui a sensiblement progressé.

Les participants s'accordent pour qu'en 2014 une réflexion soit menée autour de trois thèmes : le travail décalé (entre 19 heures et 8 heures), la mobilité entre corps et le déroulement des carrières.

### *La souffrance au travail toujours d'actualité*

Dans le cadre du cycle de conférences qu'elle organise régulièrement sur l'analyse de la souffrance au travail et des moyens d'y remédier, l'UCP a donné, le 12 décembre dernier, la parole à Frédéric MISPELBLOM BEYER, Professeur de sociologie à l'université ParisUniverSud Evry et auteur d'ouvrages de référence, devant un auditoire venu en nombre.

La nécessité d'insuffler une nouvelle dynamique pour cultiver la dimension humaine dans la conduite des équipes et des projets a été au cœur du débat.

Face aux questions que posent les réorganisations régulières de services et de directions, les regroupements de missions, la territorialisation, mais aussi face aux nouvelles perspectives liées au « Grand Paris » et au développement progressif de « Paris Métropole », les personnels se trouvent trop souvent confrontés à des réponses que l'intervenant résume ainsi : le Prêt à penser, le Prêt à parler, le Prêt à faire.

Plus particulièrement destiné aux agents du secteur social et de la santé, cette conférence dont la qualité des échanges a contribué au succès, sera ouverte en février prochain à tous les personnels autour du même conférencier.

Les enjeux liés à nos conditions de travail le valent bien.

### *Accord-cadre « Âges et générations »*

Le comité de suivi de l'accord-cadre « Âges et générations » s'est réuni, le 17 décembre dernier en présence de la Direction des ressources humaines et des organisations syndicales signataires dont l'UCP.

L'ordre du jour a porté sur les réalisations qui sont intervenues en termes de communication, d'échange de bonnes pratiques, de formation, de suivi médical des personnels et d'accompagnement vers la retraite.

Un point spécifique a concerné la mise en place du Centre mobilité carrières (CMC) ; les locaux sont pratiquement achevés et l'équipe potentiellement formée. L'ouverture est prévue au cours du mois de janvier 2014.

En attendant l'inauguration de cette nouvelle structure, le réseau « mobilité » se met en place avec **la désignation d'au moins un référent dédié au sein de chaque direction** depuis le mois d'octobre 2013, **la tenue d'un séminaire sur la doctrine de la mobilité** en date du 5 décembre dernier, **l'instauration de dialogues sur la mobilité avec les services des ressources humaines des directions** pour aborder avec eux les problématiques particulières qu'ils rencontrent et enfin **la désignation de conseillers mobilité** dans chaque direction.

### *Promotions*

Lors de la commission administrative paritaire des techniciens supérieurs du 29 novembre 2013, ont été détachés dans l'emploi de chef de subdivision : Christian MOTTAY (DAC), Etienne THIRIET (DLH), Bernard DEBIEUX (DU), Mireille LIVET (DVD), Hervé ABRAHAM (DPE) et François BAUDET (DPA).

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

### *Bonnes fêtes de fin d'année*

Pendant les vacances de Noël, l'UCP Flash va interrompre sa diffusion pour la reprendre en janvier prochain par les vœux d'Yves Borst, Président de l'UCP.

**La rédaction vous souhaite à toutes et à tous de très bonnes fêtes de fin d'année, en espérant qu'elles soient les plus joyeuses possibles !**