

Comité technique paritaire central du 10 juillet 2014

Alors que le **bilan social** est à l'ordre du jour de ce comité technique paritaire de fin de premier semestre, Yves BORST, Président de l'UCP, est intervenu pour apporter des commentaires sur le document qui est présenté. Voici son intervention :

« Monsieur le Président,

La richesse du contenu du bilan social doit, une fois de plus, être soulignée ; le travail fourni par les équipes de la Direction des ressources humaines est à reconnaître et il fait de ce document un outil d'analyse précieux. La collectivité parisienne satisfait à son obligation d'un bilan social, au-delà des termes de la loi. C'est sur ce constat que notre organisation syndicale votera favorablement, ce qui ne constitue toutefois pas une approbation de l'ensemble de la politique de 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 illustrent des préoccupations que nous exprimons depuis longtemps.

► **Volet emplois**

● *En 2013, l'effectif budgétaire de la Ville et du Département de Paris augmente, ce dont nous nous étions déjà réjouis à l'occasion de la discussion relative à la délibération emploi 2014 (séance du CTP central du 11 décembre 2013), augmentation qui s'explique essentiellement par la mise en place, à la rentrée 2013 de l'aménagement des rythmes éducatifs. Cette augmentation illustre le fait que la logique de redéploiement n'est pas une fatalité, dès lors qu'une décision de l'Exécutif municipal à son plus haut niveau est prise.*

*Ceci étant, **la logique de redéploiement s'est poursuivie** : si la majorité des directions de la Ville (16 sur 26) voient leurs effectifs diminuer en 2013, l'effort restant est très inégalement réparti. Beaucoup de directions subissent le couperet des suppressions souvent aveugles depuis plusieurs années : entre 2007 et 2013, la DPE, la DVD, la DEVE, la DPP, la DU (directions du pôle espace public), la DLH (direction du pôle économie et social), la DF, la DICOM, la DRH, la DSTI, la DILT (directions du pôle fonctions support) et même le Cabinet du Maire, le Conseil de Paris et le Secrétariat général, (ce qui représente 45,5 % des effectifs de la Ville et du Département) ont perdu 2182 postes, correspondant à 9,53% de leur effectif (22 897 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 précisément le sentiment contraire.*

*Inégalement réparti entre les directions, **l'effort est tout autant inégal entre catégories et corps** : nous constatons que le poids de la catégorie A diminue, passant de 13,4% à 12,9%,*

celui de la catégorie B augmente très légèrement, passant de 18,3% à 18,6% de même que celui de la catégorie C, qui passe de 68,3% à 68,5%. Cette analyse ne doit pas cacher certains chiffres : nous constatons que comme depuis plusieurs années, ce sont les mêmes corps qui paient le plus lourd tribut : adjoints techniques (-2,2%, 119 agents), personnels de maîtrise (-3,3%, 40 agents), adjoints administratifs (-5,0%, 199 agents) mais beaucoup moins pour les éboueurs (-0,1%, 3 agents).

Si le nombre d'agents à temps partiel diminue légèrement (3 225 en 2013 contre 3 333 en 2012), le fait que les manques d'ETP en découlant ne sont la plupart du temps pas compensés, conduit à un manque supplémentaire de près de 700 postes (689,7 précisément). En prenant en compte également les agents travaillant à temps partiel au Département, le manque d'ETP avoisine les 800 (782,9 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, c'est le cas des puéricultrices, pour lesquelles nous constatons 22 recrutements pour 48 postes offerts. Par ailleurs, la baisse continue du recrutement sur concours dans la catégorie B se confirme à nouveau (147 agents recrutés en 2013, 154 en 2012, 175 en 2010), alors que le recrutement en catégorie A augmente légèrement, sans atteindre le chiffre constaté en 2010 (93 agents en 2013, 75 en 2012, 97 en 2010).

- Le nombre d'agents bénéficiaires d'un **avancement de grade au choix** progresse en 2012 (de 2 385 en 2012 à 2 764 en 2013, soit +15,9%), dépassant le chiffre constaté en 2007, soit 2409. Cette progression est certes une bonne nouvelle, mais nous aurons l'occasion, au cours du second semestre 2015 de demander une augmentation (sans doute avec l'ensemble des syndicats) des ratios promus/promouvables, qui conservera selon nous toute sa pertinence.

► **Volet rémunérations**

- Sur l'ensemble de la collectivité parisienne (Ville & Département), la hausse de la masse salariale n'est que de 0,1%, alors que la hausse des effectifs est de 1,6% (de 50 927 agents au 31 décembre 2012 à 51 757 au 31 décembre 2013). Ce constat ne peut que surprendre, d'autant plus que 18047 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2013, alors qu'ils n'étaient que 16 710 en 2012, ce qui est plutôt une bonne nouvelle. Un effort d'explication nous semble indispensable. Pour les agents n'ayant bénéficié ni d'un avancement de grade, ni d'un avancement d'échelon en 2013, soit plus de 65% des personnels, la **hausse moyenne du pouvoir d'achat** reste très modeste, évaluée à 0,75% dans le bilan social 2013, alors qu'elle était de 0,9 % d'après le bilan 2012. Ceci 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** (1,445 M€ nets), qui est certes en légère baisse de 2,9% par rapport à 2012 (1,488 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 » (2,86 en fait) : ce facteur entre les rémunérations les plus élevées et les plus faibles est toujours supérieur à 10 !

- Les **dépenses d'heures supplémentaires** affichent après plusieurs années de hausse à la Ville, parfois modeste comme en 2012 (+ 0.3%), parfois plus forte comme en 2010 (+ 10%) et 2009 (+10,6%), une baisse en 2013 de 3,2% à la Ville et de 1,6% au Département. Ceci étant, en faisant le cumul des heures supplémentaires (HS) versées en 2013 (soit 1 017 979 HS), nous avons à nouveau la confirmation de manques d'effectifs dans certains secteurs, le nombre total d'HS représentant l'équivalent de plus de 650 ETP. Nous ne critiquons pas le recours aux heures supplémentaires qui peut permettre aux agents qui ont l'opportunité d'en

profiter, d'augmenter leur pouvoir d'achat, mais elles ne peuvent devenir une manière systématique de faire fonctionner les services.

► **Volet hygiène et de sécurité**

*Les chiffres relatifs aux **accidents du travail et de trajet**, connaissent une hausse en nombre en 2013 (+1,4% pour les accidents de travail, +14% pour les accidents de trajet), le nombre de jours d'arrêts est également en hausse à la Ville (+13,3%), ainsi qu'au Département (+ 14,3%). L'indice de fréquence est annoncé en hausse à 49,2 mais sera sans doute corrigé par la suite, les rédacteurs du document ayant indiqué que les données 2013 n'étaient pas consolidées.*

*La baisse du nombre de **maladies professionnelles** est notable (mais devra à nouveau être analysée en détail), l'UCP insiste une fois encore 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 encore assez le cas aujourd'hui, les services devant souvent « se débrouiller » pour tenir compte des difficultés des agents concernés.*

*Contrairement à ce que nous regrettions l'année dernière, nous notons avec satisfaction que les **moyens consacrés à la prévention** sont en hausse en 2013, augmentant de 32,2%, ce qui conforte l'UCP, qui avait signé le protocole d'accord cadre relatif à la santé et à la sécurité au travail.*

Ceci étant, l'UCP demande qu'une séance annuelle du CHS 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 2013, le nombre de jours d'**absences au travail** poursuit sa baisse, certes très légèrement à la Ville (- 0,5%), davantage au Département (- 3,5%) et le taux d'absence global a été ramené à 10,78 après un pic à 11,54 en 2010. Ceci est plutôt une bonne nouvelle.*

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 ; ces chiffres sont à nouveau en baisse en 2013 (- 3,1% à la Ville, - 10,7% au Département) mais le lien entre cette baisse et la mise en œuvre du jour en carence, qui n'est pas porté à notre connaissance, ne doit pas masquer une augmentation non décelée.

Le bilan 2013 s'enrichit de données relatives aux taux d'absence par corps, qui sans stigmatiser, 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 augmente à nouveau de 5,5%. À noter que les agents de catégorie C détiennent désormais 53,3% des CET ouverts.*
- *Le nombre de jours stockés augmente de 39 612. Le total des jours stockés représente plus de 2 000 ETP (2 037 exactement).*
- *Le nombre de jours consommés baisse de 7,7% et le rapport entre le nombre de jours consommés et le nombre de jours stockés reste très faible (il passe de 11,1% en 2012 à 9,3% en 2013).*

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

A l'occasion de la dernière rencontre avec Bertrand Delanoë en sa qualité de Maire de Paris, (le 27 juin 2013), l'UCP avait une nouvelle fois abordé ce sujet et avait constaté que la position avait évolué ; le Maire avait demandé à la Secrétaire Générale de lui faire une simulation du coût de ces propositions. Ce dossier n'ayant pas avancé depuis, nous nous tournons vers vous, Monsieur le Président, pour que vous puissiez prendre en compte ces propositions.

● *Concernant la **domiciliation des agents**, si les chiffres évoluent peu, nous notons que le nombre d'agents domiciliés à Paris progresse (668 agents en plus entre 2012 et 2013) et contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce ne sont pas des agents de catégorie A qui bénéficient de cette évolution, mais bien ceux de la catégorie C (689 agents de plus). La part des agents habitant la grande couronne de Paris et en province diminue légèrement en termes de pourcentage, mais pas en nombre (65 agents de plus). Ces agents subissent donc des temps de transport souvent conséquents, qui ont très probablement un impact sur l'absentéisme. À nouveau, le constat que 5,7% des agents (soit 2858 personnes) résident hors Île-de-France, doit conduire à une participation accrue à leurs frais de transport, que l'UCP demande depuis plusieurs années.*

Dans ce contexte, on peut regretter que le nombre de logements sociaux attribués à des agents de la Ville ne progresse que très peu (778 en 2013, alors que 802 agents en avaient bénéficié en 2011), à rapprocher du nombre d'agents ayant demandé un logement social, à savoir 7 750.

► **Volet action sociale**

*Le **budget total consacré à l'action sociale** (prestations Ville et Département, subventions AGOSPAP et ASPP) s'élève à 43,75 M€ et est en baisse par rapport à 2012 (43,9 M€). Il représente 1,988 % de la masse salariale (2 201 M€), ce qui reste très inférieur à l'objectif de 3% que l'UCP considérerait comme adapté, au regard des moyens dont dispose la collectivité parisienne.*

► **Volet formation**

*Pour l'ensemble Ville & Département, le **nombre d'agents** ayant suivi des formations est en hausse de 9%, de même que le **nombre de jours** de formation qui augmente lui de 4,2%. Par ailleurs, nous constatons avec satisfaction que le budget consacré à la formation a dépassé l'objectif de 3,5% de la masse salariale puisque le pourcentage atteint désormais 3,54%. Nous y voyons l'impact positif de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, que l'UCP avait signé en 2010.*

Malheureusement, comme souvent, tout n'est pas positif. Deux points ont retenu notre attention :

- *Le taux de présence en formation a légèrement baissé, il est passé de 87,3% en 2012 à 86,2% en 2013, ce qui n'est pas satisfaisant et demande des explications.*
- *Certaines directions s'en sortent moins bien que d'autres et font en quelque sorte figure de mauvais élèves : dans l'ordre des pôles citons la DEVE, la DPP, la DU, la DLH, la DASC0, la DJS, la DUCT, la DILT et la DPA.*

*L'ensemble de ces points relativise quelque peu l'analyse toujours très optimiste de ce 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 toujours assez élevé, 39,2% du nombre de jours de grève (dont le nombre global a fortement augmenté, +24%).*

Voici, Monsieur le Président, les commentaires que je souhaitais faire au nom de l'UCP. »

CASVP : « Rapprochement » des sections des 9^{ème} et 10^{ème} arrondissements, Prélude à une fusion ...

Progressivement dans les petites sections du CASVP, l'Administration élimine par des mesures drastiques, un directeur de section sur deux ainsi que des agents dans les services (gestion, régie, ressources humaines,...).

L'Administration s'attaque maintenant aux moyennes sections.

Le 27 juin 2014, la Direction générale a réuni les organisations syndicales sur le thème du « rapprochement » des 9^{ème} et 10^{ème} sections.

Pour l'UCP, sous ce terme pudique se dissimule une réelle volonté de fusionner ces deux sections. Et, malgré les dénégations vertueuses de l'Administration, on ne peut s'empêcher d'imaginer à terme la fusion des 10 premières sections en une section seule et unique ! **Est-ce le commencement de la fin d'un service public de proximité ?**

Pour l'UCP, **ces fusions altèrent notoirement les conditions de travail de l'ensemble des agents** (démultiplication des tâches, accentuation du stress, fragilisation des personnels, ...). **Qu'en est-il des mesures d'accompagnement indispensables à ces changements et du traitement individuel de la carrière des agents ?** En effet, les personnels se sentent « sacrifiés », ils subissent des réformes et des fusions, dont ils ne voient pas la fin et en ressentent frustration et manque de reconnaissance.

Comme pour les premières sections, l'UCP demande que les agents impactés par cette restructuration voient reconnues les nouvelles sujétions qui leur sont imposées. En effet, la direction de deux sections, **les responsabilités accrues des agents dans les services doivent être synonymes de progression professionnelle et d'augmentation de leur rémunération.**

Pour plus d'infos contactez :

Casvp.syndicat.ucp.unect-vp.@paris.fr

Très bon été à toutes et à tous

Comme chaque année à pareille époque, l'UCP Flash va s'interrompre pendant la période estivale et vous retrouvera à la rentrée, sauf urgence de l'actualité.

Dans cette attente, la rédaction souhaite à toutes et à tous d'excellentes vacances.