

**Logement social en faveur des personnels des administrations parisiennes :
des opportunités très inférieures aux besoins !**

Le Bilan social de l'année 2015 fait état de plus de six agents sur dix résidant en dehors de Paris. Cet éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail génère des temps de trajet importants, dans des conditions parfois difficiles, ce qui accroît leur fatigue et vient empiéter sur leur qualité de vie. Par ailleurs, de nombreux agents souffrent de mal-logement, quelles qu'en soient les modalités.

Dans ce contexte, **7 879 dossiers** de demande de logement social ont été enregistrés en 2014 ; ils concernent **8 073 agents** si l'on tient compte des couples qui ont fait une demande commune, ce qui représente **plus d'un agent sur six**.

Depuis plusieurs années, le Maire de Paris a décidé qu'un logement social sur six du contingent dont il dispose, serait attribué à un agent des collectivités parisiennes. En 2014, sur un contingent dédié à la Maire de Paris de **1 437 logements** qui a conduit à la signature de **1 188 baux**, **227** ont été conclus par des personnels des administrations parisiennes.

Si l'**engagement initial** (16,66 %) a bien été **tenu et même dépassé** en atteignant 19,10 %, on s'aperçoit qu'**il ne représente que 2,88 % des besoins...**

Heureusement, **d'autres voies** ont permis d'attribuer aux personnels municipaux et départementaux **526 logements à caractère social supplémentaires** : 162 sur le contingent des maires d'arrondissement, 94 dans le parc social de la Ville de Paris extra muros, 114 par l'intermédiaire du dispositif « Locagent » et 156 attributions dans le cadre des échanges à l'initiative des bailleurs pour des agents déjà logés dans le parc social, de l'accord collectif départemental, des relogements de droit, du dispositif « Louez solidaire »,...

Le bilan fait donc apparaître l'attribution effective de **753 logements** à caractère social, concernant **780 agents**, situés pour **590 dans Paris** et pour **163 en banlieue**.

Même si l'on poursuit l'analyse sur la base de ces derniers chiffres, on constate que **le besoin n'a été satisfait qu'à hauteur de 9,55 %**. À supposer que le nombre de demandes reste stationnaire, il faudrait plus de dix ans pour satisfaire la demande actuelle !

Face à cette situation qui n'est pas objectivement satisfaisante, **les marges de progression sont très réduites au regard du faible nombre de logements attribués chaque année**.

Les maires d'arrondissement pourraient étendre la règle du sixième au contingent qui leur est propre ; sur leurs vingt contingents dédiés de 1 445 logements ayant permis de signer 1 117 baux, **cela permettrait de gagner 24 logements...**

Si l'on considère qu'une augmentation d'1 % de l'objectif ne produit qu'une offre supplémentaire de 11 logements sur le contingent de la Maire de Paris et d'autant sur celui

des maires d'arrondissement pris dans leur ensemble, **d'autres solutions doivent être recherchées.**

Parmi ces solutions nouvelles qui pourraient faciliter l'accès à un logement, en l'étendant au parc privé, figurent **la prise en charge par la Ville de Paris du dépôt de garantie**, équivalant en général à un mois de loyer en principal, qui permettrait au candidat à la location d'avoir à éviter d'avancer un second mois de loyer du fait que celui-ci est souvent payable d'avance, **le cautionnement**, qui garantit le paiement et faute duquel la conclusion d'un bail est souvent remise en cause.

Sections d'arrondissement du CASVP : un projet de service plein d'incertitudes

Au début du mois de juin dernier, la Sous-Direction des Interventions Sociales a réuni les organisations syndicales sur le projet de service des sections d'arrondissement. Les nouveautés en cours ou à l'étude :

- Mise en place d'un logiciel professionnel pour la gestion des flux des usagers, envisagée au 1^{er} semestre 2016 ;
- Réorganisation de l'accueil téléphonique, peut-être sous la forme d'une plateforme ;
- Développement d'internet, pour proposer plus de démarches en ligne des usagers ;
- Allongement de la durée de validité de certaines prestations ;
- Mise en œuvre progressive de la gestion électronique de documents (GED) à partir de 2016 afin d'harmoniser les demandes de pièces justificatives et de numériser les documents de demandes d'aides ;
- Mise en œuvre d'un pack de formations pour les agents des ressources humaines, d'un parcours de formations pour les gestionnaires ;
- Accompagnement au changement pour les cadres par la création et la diffusion d'un kit de conduite au changement.

Ce dont l'Administration ne semble pas avoir pris conscience, ce sont les questions qui se posent, que nous avons déjà largement évoquées et pour lesquelles nous n'avons pas de réponse.

Quel avenir pour les personnels des classothèques ? Quels parcours professionnels ou postes seront prévus pour ces agents ?

Concernant la GED, le travail sur écran sera décuplé et accentuera la fatigue visuelle pour les personnels instructeurs. Quelles protections sont envisagées pour ces personnels ? Quelles préconisations vont être faites ? Lorsque nous avons demandé des précisions sur les types de documents scannés, les services mobilisés, ... La Direction des ressources humaines n'a pas voulu entrer dans les détails !

Quant au stress des personnels, dû aux réformes à répétition, au respect de délais de plus en plus serrés, aux changements et réorganisations multiples dans les services, à l'instabilité permanente..., qu'est-il envisagé ? **Les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs, les secrétaires médicales et sociales, ...**, quel que soit le service, voient arriver brusquement une nouvelle tâche « qui tombe du ciel », venant se rajouter à leur travail, pourtant déjà largement prenant.

Bientôt, pour exercer leurs fonctions, il faudra, bien évidemment, avoir un niveau de BAC + 5 au minimum lors du recrutement et exercer des fonctions multiples, avec des procédures complexes, une polyvalence exacerbée requérant des compétences finalement inatteignables !

On ne peut savoir parfaitement tout sur tout, faire tout très vite et très bien en un temps record, sans se tromper, sans faire d'erreur sur le long terme !

Au final, attend-on de se diriger vers une situation apocalyptique avec des personnels épuisés, physiquement et psychologiquement, des accidents de travail en forte hausse et un turnover dans les services fonctionnant à plein ? **Réagissons avant d'en arriver à cette extrémité !**

L'Administration semble **sourde à nos propos** ; sa seule réponse aux argumentaires développés sur les différentes problématiques tient en quatre mots : « les agents sont contents ». C'est à croire que nous ne rencontrons pas les mêmes personnels !

Sur tous les fronts en même temps, les personnels encadrants ne risquent-ils pas d'être atteints par ce syndrome d'épuisement professionnel qu'on appelle « le burnout » ? On peut le craindre ! Est-il normal qu'ils ne puissent se consacrer à leur mission d'encadrement qu'à partir de 17 heures, après la « réunionite » aiguë de la journée, la communication de statistiques et autres comptes rendus d'activité, les nouvelles consignes à diffuser dans des secteurs de plus en plus variés... Bien sûr que non !

Préserver les conditions de travail des personnels, de tous les personnels y compris les encadrants, serait une initiative bienvenue !

Confrontée à **un dialogue social à sens unique** qui se limite pour les représentants du Personnel à devoir écouter « cérémonieusement » les litanies invoquant les annonces de changements, pour l'UCP, il est temps de :

- **de poser des limites claires et raisonnables à la polyvalence !**
- **de simplifier les procédures !**
- **d'écouter davantage les personnels !**
- **de mieux prendre en considération le travail de terrain !**
- **d'arrêter la « réunionite » aiguë et de fixer des réunions utiles autour d'un vrai dialogue à l'écoute de tous y compris de l'encadrement et des responsables de service !**
- **de partager l'information, en amont, à tous les niveaux, les personnels apprenant bien souvent les changements au dernier moment, sans pouvoir prendre le temps de la transmettre et de l'intégrer dans leur mode de travail de manière efficiente !**

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter l'UCP au CASVP au 01 43 47 83 90.

Syndicat des adjoints administratifs des administrations parisiennes

Au cours de son assemblée générale qui s'est tenue le 11 juin dernier, le syndicat des adjoints administratifs des administrations parisiennes a élu son conseil d'administration et, en son sein, son bureau.

Sont membres du bureau : Pascale MIMOUN (Présidente), Dominique BRADEFER (Vice-Président), Ghislaine OUMEZZAOUCHE (Vice-Présidente), Pascale MOUEZA, Cathy BRECHARD, Serge DUVAL, Solange MASUREL, Nicole LEMASSON, Joëlle ROUBINE, Fabrice SANTELLI, Sylvie CASSIAU, Carole MARVIE (Née MICLARD), Florence TRAN HUU et Ludovic TRAVAILLEUR.

Sont également membres du conseil d'administration : Béatrice EDQUIST, Nadine AURIEMMA, Gloria BARBEDETTE, Lucette GEDOVIOUS, Annette BILLONNIERE, Isabelle CROCHET, Marie-Louise LEPAN, Nicole MAYOUTE, Fatiha SAÏB, Christiane FEVRIER, Claudette TASSILLY, Nora BADIR, Myrienne MANGUER et Jocelyne KIROUCHENARADJOU.

Promotions

Les onze lauréats de l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien supérieur en chef des administrations parisiennes sont par ordre de mérite : Thierry VIRENQUE (DVD), Morgane DUMAS (DEVE), Sylvère NICOLAS (DVD), Raouf AKKARI (DEVE), Béatrice LUCAS (DVD), Victor COURTA (DSTI), Alexis MARCEAU (DEVE), Benjamin FERNANDES (DPA), Sophie HERAIL (DICOM), Anne BRIARD (DPE) et Ademola BADAROU (DPE).

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

<p style="text-align: center;">Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72</p>
