

Comité technique central du 2 octobre 2015

À l'occasion du comité technique central, le Président de l'UCP, Yves BORST a lu une déclaration préalable au nom de l'ensemble des organisations syndicales représentant le Personnel au sein de cette instance (cliquez sur le lien suivant pour lire la déclaration : http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=725) sur le double thème de l'appauvrissement du dialogue social et de la nécessité de compenser le gel du point d'indice par l'adoption d'un taux de promotion de 100 % pour tous les corps.

La Maire de Paris a répondu à cette déclaration, en affirmant son attachement au statut fonctionnaire, en insistant sur les difficultés budgétaires de la Ville de Paris. Elle a précisé que les propositions relatives aux ratios promus-promouvables étaient positives, avec une augmentation. Les représentants du Personnel présents ont indiqué qu'ils n'avaient pas décelé cette augmentation, que la Maire ne répondait pas à leur revendication. Ils ont décidé de se retirer en signe de protestation.

Comité central d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail du 22 septembre 2015

Quatre points étaient inscrits à l'ordre du jour du comité central d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail du 22 septembre 2015 : la prévention des troubles musculo-squelettiques, les rapports d'activités du service de médecine préventive et du centre médical interentreprises Europe, le rapport d'activité du pôle aptitudes maladies accidents et un point d'étape relatif à la rénovation des locaux sociaux.

Sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'UCP a rappelé qu'il s'agissait de l'une des questions les plus préoccupantes en santé au travail, dès lors que les TMS constituaient la première cause de morbidité au travail, pourtant largement sous-estimée par les statistiques relatives aux maladies professionnelles, notamment du fait d'un faible nombre de déclaration.

Premier facteur d'inaptitude au travail, ses effets sont dévastateurs ; pour l'agent, cela se traduit graduellement en douleur, pénibilité, restriction d'aptitude, pathologie, traitement médical, handicap fonctionnel... Pour l'employeur, cela conduit à un déficit d'efficacité, à de l'absentéisme, à des difficultés de recrutement, à la nécessité de reclasser les agents inaptes, avec des coûts induits très importants.

Au regard des enjeux, ce thème mérite une véritable réflexion d'ensemble sur les causes, la définition d'une politique adaptée et la mise en place d'un véritable plan de lutte décliné dans chaque direction au vu de ses spécificités.

Sur les rapports de médecine préventive, l'UCP s'interroge sur le dimensionnement du service au vu de son obligation de recevoir les agents tous les deux ans en visites périodique, sans compter les surveillances médicales particulières.

Alors que le taux moyen de fréquentation de ces visites obligatoires est de deux sur trois, avec des disparités très fortes entre directions, un effort important de sensibilisation des personnels est à mener.

L'UCP a insisté sur le suivi des agents qui doit être une priorité, qu'il intervienne au retour de congés importants pour maladie ordinaire, de congés de longue maladie, de congés pour maladie de longue durée, de mi-temps thérapeutiques, sans oublier les affections particulièrement graves qui peuvent avoir des effets différés (comme celles liées à l'amiante).

Sur le rapport du pôle aptitude maladie accident, l'UCP a souhaité que les données brutes qui sont données puissent être mises en comparaison de données nationales et que les variations constatées puissent être analysées pour leur donner leur véritable sens.

Sur la rénovation des locaux sociaux, l'UCP a rappelé qu'elle avait conditionné sa signature de l'accord-cadre sur l'hygiène et la sécurité à l'intégration d'un volet financier qui a compris la réfection des locaux sociaux, souvent dans un triste état.

L'UCP constate que ce point est l'un des effets très positifs de l'accord-cadre. Un gros travail a été mené par la Direction du patrimoine et de l'architecture en termes de diagnostics (2 284 réalisés) et en termes de suivi de travaux ; des crédits importants (près de 30 millions d'euros entre 2013 et 2014) ont été mobilisés.

Il s'agit d'une amélioration sensible des conditions de travail des personnels qui va se poursuivre (il reste 6 % des diagnostics à réaliser et des travaux à programmer) dont l'UCP ne peut que se féliciter.

Direction du patrimoine et de l'architecture : les personnels expriment leur mécontentement

Le 5 octobre dernier, a été remise à la Directrice du patrimoine et de l'architecture une pétition signée par plus d'un tiers des 1576 agents de la direction !

Cette démarche intersyndicale demande le maintien des postes, le retrait du projet de direction, la revalorisation des primes, l'arrêt de la fonction bâtiment et l'abandon du projet de déménagement.

Au vu du grand nombre de signataires, on comprend mal l'autosatisfaction affichée par la directrice qui met en avant les témoignages de l'Exécutif, des mairies d'arrondissement et des directions gestionnaires des équipements, sans voir le mécontentement de ses collaborateurs.

<p align="center">Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45</p>
--