

## Comité technique central du 17 juin 2016

Au cours de la réunion du comité technique central en date du 17 juin, le président de l'UCP est intervenu, comme chaque année, sur le bilan social au titre de l'année 2015.

*« La richesse du contenu du bilan social doit à nouveau être soulignée, le travail fourni par les équipes de la Direction des ressources humaines est à reconnaître et fait de ce document un outil d'analyse précieux.*

*« 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 2015, l'effectif budgétaire de la Ville et du Département a augmenté de 0,6%, ce que nous avons déjà noté avec satisfaction lors de la discussion relative à la délibération emploi 2015, augmentation de 325 postes qui s'explique essentiellement par la poursuite de l'aménagement des rythmes éducatifs et l'ouverture de nouveaux équipements.*

*« Ceci étant, la logique de redéploiement, que nous condamnons, s'est poursuivie : si la majorité des directions de la Ville (13 sur 23 désormais) voient leurs effectifs diminuer en 2015, elles ont subi 292 suppressions, et en ajoutant le Cabinet de la Maire, 25 postes en moins, un total de 317 suppressions. À nouveau, les chiffres sont difficiles à comprendre : ainsi, à la DAC, la création de 22 postes pour l'ouverture des nouvelles médiathèques et des nouveaux conservatoires est annoncée mais, dans le même temps, l'effectif de cette direction diminue de 20 postes ! Même constat à la DJS, +8 postes annoncés contre une diminution de 44 au total, +3 postes à la DEVE contre -38...*

*« Nous constatons à nouveau et, comme depuis plusieurs années, que ce sont les mêmes corps qui paient le plus lourd tribut : adjoints administratifs (-1,81%, 68 agents), adjoints techniques (-2,19%, 112 agents), adjoints techniques eau et assainissement (-3,69%, 8 agents), égoutiers (-3,8%, 8 agents), fossoyeurs (-9,8%, 8 agents), personnels de maîtrise (-3,66%, 42 agents), agents techniques des écoles (-3,2%, 51 agents), conducteurs automobiles (-2,13%, 15 agents) : en résumé, 236 suppressions dans les personnels ouvriers, beaucoup trop, mais aussi 105 suppressions dans les personnels administratifs !*

*« Le nombre d'agents à temps partiel augmente légèrement (3250 contre 3198 en 2014), le manque d'ETP avoisine les 800 (773,7 précisément). Notons que les femmes ont largement plus recours au temps partiel que les hommes (3 364 par rapport à 359), et représentent en l'occurrence 90,4% des agents concernés.*

*« En matière de politique de recrutement, nous notons la progression des recrutements dans la catégorie A, constatons également l'augmentation des recrutements en*

catégorie B, mais déplorons la baisse du recrutement en catégorie C, mouvement qui se poursuit, passant de 1 517 en 2014 à 1 318 en 2015, ce qui correspond à une baisse de 13,1%.

« Le nombre d'agents bénéficiaires d'un **avancement de grade au choix** progresse en 2015 pour atteindre le chiffre de 3 814 (après 2 385 en 2012, 2 764 en 2013 et 3 371 en 2014), soit une hausse de +13,1%. Cette progression est certes une bonne nouvelle, mais ne nous fait pas oublier notre déception des résultats de la négociation des ratios promus/promouvables, qui s'est achevée en décembre 2015.

#### ✓ Volet rémunérations

« Après une hausse en 2014, les **dépenses d'heures supplémentaires (HS)** ont baissé en 2015 de 8,31% ; « la chasse aux heures supplémentaires » a donc été efficace, mais en faisant le cumul des heures supplémentaires versées en 2015 (soit 953 670 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 590 ETP. Ceci étant, l'UCP ne critique pas le recours aux heures supplémentaires qui peuvent permettre aux agents qui ont l'opportunité d'en faire, d'augmenter leur pouvoir d'achat et d'améliorer le fonctionnement des services.

#### ✓ Volet hygiène et sécurité

« Des satisfactions sur ce chapitre : les chiffres relatifs aux **accidents du travail et de trajet**, connaissent en 2015 une baisse en nombre à la commune (-7,4% pour les accidents de travail, -7,3% pour les accidents de trajet), et au département (-15,7% pour les accidents de travail, -10% pour les accidents de trajet) ; les **moyens consacrés à l'hygiène et à la sécurité** retrouvent, en budget, le niveau de 2013 après une baisse en 2014 que nous avons critiquée. Dommage toutefois que le nombre d'agents reçus par la médecine statutaire soit en baisse (-29,3%), que les visites de médecine préventive aient diminué (-11,9%). A contrario, le nombre d'agents reçus en consultation souffrance et travail a augmenté (+15,2%) de même que celui des personnels reçus par la cellule d'urgences psychologiques (+22,7%), ce qui relativise les discours sur le « mieux-vivre » au travail...

#### ✓ Volet conditions de travail

« En 2015, le nombre de jours d'**absences au travail** poursuit sa hausse à la Ville (+ 2,9%), ainsi qu'au Département (+ 3,7%) et le taux d'absence global passe à 11,38%, s'approchant du pic de 11,54% constaté en 2010. Ceci est une évolution dont nous ne pouvons pas nous satisfaire.

« 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, cette année de 14,8%. À noter que les agents de catégorie C, qui représentent 67,4% des effectifs globaux, détiennent désormais 58,2% des CET ouverts.
- Le nombre de jours stockés augmente de 41.175. Le total des jours stockés représente 2 332 équivalents temps plein (ETP).
- Le nombre de jours consommés progresse de 13,2%, mais le rapport nombre de jours consommés/nombre de jours stockés reste faible.

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

pleinement d'actualité, mais le fait de devoir répéter, année après année, le même message, sans constater aucune évolution, est assez décourageant.

« Concernant la **domiciliation des agents**, si les chiffres restent globalement assez stables, les tendances observées dès 2008 se confirment : la part des agents habitant Paris et la petite couronne diminue légèrement au bénéfice de celle des agents habitant la grande couronne et hors Île-de-France. Près d'un tiers des agents de catégorie B et C habitent en grande couronne ou en province et subissent donc des temps de transport souvent conséquents, qui ont très probablement un impact sur l'absentéisme. Enfin, à nouveau, le constat que 5,8% des agents, soit 2 960 personnes, chiffre en hausse de 1,9%, résident hors Île-de-France, doit conduire à une participation accrue à leurs frais de transport, que l'UCP espère depuis plusieurs années.

« Dans ce contexte, on peut regretter que le nombre de logements sociaux attribués à des agents de la Ville ait diminué en 2015, s'élevant à 721 (alors que ce chiffre était 779 en 2014, et que 802 agents en avait bénéficié en 2011), à rapprocher du nombre d'agents ayant demandé un logement social, à savoir 7 784. Nous avons bien noté que désormais 1 logement social sur 4 attribués par la Mairie le sera à des agents de la Ville, ce qui constitue à l'évidence un progrès, mais, compte-tenu du nombre de demandes, cet effort ne sera sans doute pas suffisant.

« Je suis au regret, Monsieur le Président, de conclure sur le fait que le bilan que vous nous soumettez, est globalement négatif pour l'organisation que je représente. Je n'exprime pas là un négativisme viscéral, mais le sentiment que partage un nombre toujours plus élevé de nos collègues au sein des directions.

« La réduction significative des effectifs à marche forcée, sans gain réel de productivité, va à l'encontre des objectifs toujours plus ambitieux que vous donnez aux directions. La Ville et le Département de Paris ne peuvent pas être un pôle d'excellence sans les moyens indispensables. Chaque jour, les flux se tendent un peu plus et le moindre incident a des répercussions importantes dans la vie des services. La politique du redéploiement montre ses limites et, dans de nombreux endroits, la baisse d'effectif se traduit en agents qui souffrent et en délais de traitement des dossiers qui s'allongent...

« Cette constriction volontariste des effectifs dégrade inexorablement les conditions de travail qui se déshumanisent ; les gains engendrés sur la masse salariale ne profitent pas à ceux qui assurent les missions et assument les responsabilités, souvent au prix d'efforts considérables ; ils se traduisent selon l'objectif affiché en simples économies budgétaires.

« Votre bilan social 2016 est le triste reflet de la politique que vous menez depuis de nombreuses années ; vous oubliez que vous êtes aussi un employeur et que, sans un nombre suffisant de collaborateurs, la qualité des missions de service public auxquelles vous semblez attaché, va devenir inexorablement moindre ».

L'UCP est également intervenue sur les dossiers relatifs à l'apprentissage et aux contrats aidés.

**Concernant l'apprentissage**, l'UCP s'est félicitée de l'engagement volontariste de la Ville de Paris dans ce dispositif qui constitue un outil efficace de formation qualifiante et d'accès à l'emploi et a soutenu cette démarche en donnant un avis favorable au bilan présenté.

À propos **des embauches sous forme de contrats aidés**, l'UCP a rappelé que la Ville de Paris, en tant qu'employeur public d'importance, se devait de participer à la politique d'insertion sociale et professionnelle des femmes et des hommes qui ont été victimes d'accidents de la vie.

D'après les remontées des services d'accueil, ces personnels s'intègrent le plus souvent parfaitement aux équipes qu'ils rejoignent et deviennent des éléments incontournables de la dynamique des services. Au-delà de la dimension sociale du dispositif, il ne faut pas que ces emplois aidés viennent se substituer dans la durée à des emplois permanents, en devenant des variables d'ajustement des redéploiements.

Au regard de la dimension sociale du dispositif, l'UCP a rendu un avis favorable au dossier soumis.

**Au titre des points divers**, le Secrétaire général de la Ville de Paris a rappelé les grands principes de transferts de compétences qui étaient envisagés dans le cadre du projet de loi qui allait être soumis à l'avis du Conseil d'État (et qui l'a été depuis lors).

### **CHSCT central du 24 juin 2016**

Initialement prévu le 16 juin 2016, le Comité central d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT central) n'avait pu siéger, faute de quorum. Reconvoqué pour le 24 juin dernier, il s'est finalement tenu.

De manière liminaire, l'UCP a fait **une déclaration préalable** concernant le Service des politiques de prévention, nouvellement créé à la Sous-direction de la qualité de vie au travail. En charge de dynamiser et de coordonner le réseau hygiène et sécurité au niveau des administrations parisiennes, il répond à une attente qui ne doit pas être déçue. Pour cela, il doit bénéficier de moyens supplémentaires. Le président du CHSCT central s'est dit favorable à une augmentation des moyens, ce qui constituerait « le second étage de la fusée ».

Puis, sur les différents points de l'ordre du jour, l'UCP est intervenue :

#### **1) le plan d'action pour la prévention du risque électrique et plan d'action pour l'amélioration de la ventilation des locaux**

L'UCP a rappelé qu'il s'agissait de sujets récurrents, évoqués à de nombreuses reprises au sein de l'instance. Les actions proposées montrent que l'on se situe aux prémices de la démarche, avec la définition d'une méthodologie d'approche. Bien que n'intégrant pas de propositions d'actions pour les situations dont la gravité est connue et qui sont réglées au cas par cas, l'UCP a voté favorablement ces deux plans qui doivent conduire à une gestion plus efficace des situations de terrain.

#### **2) Les premiers éléments du diagnostic de prévention des risques psychosociaux**

Ces premiers éléments font apparaître que des métiers, des fonctions ou des entités ont bien été identifiés comme exposés à des facteurs de risques psychosociaux. Il ne s'agit malgré tout, en l'état, que d'un document préparatoire, en attendant que les instances de direction se prononcent, que l'on recueille le fruit de leurs travaux puis de faire un récapitulatif qui donnera une cartographie globale des risques psychosociaux à la Ville de Paris. C'est pourquoi le dossier a été requalifié en simple communication et n'a pas fait l'objet d'une demande d'avis et donc d'un vote.

#### **3) Le rapport d'activité du Service de médecine préventive**

Parmi les nombreuses informations contenues dans ce rapport, l'UCP a tenu à mettre en exergue la très nette augmentation du nombre de visites à la demande qui passe de 791 en 2013 à 1 330 en 2015 qui constitue un facteur d'alerte en termes de risques psychosociaux.

Par ailleurs, le très faible nombre de visites médicales de reprise (209) rapporté au nombre d'arrêts de plus de trente jours prescrits par un médecin soignant ou le comité médical (4 145) ne permet pas aucunement aux médecins de prévention d'avoir une évaluation raisonnable des problèmes de santé des agents lors de la reprise. C'est pourquoi l'UCP soutient la proposition que ce soit l'Unité de gestion directe (UGD) qui déclenche la visite médicale, elle seule ayant la connaissance que l'arrêté a bien été envoyé à l'agent et que l'agent a bien repris.

#### **4) Les actions concernant l'immeuble 121 avenue de France**

Un point a été fait par la Mission d'inspection Santé Sécurité au travail sur la sécurité électrique, le renouvellement d'air et la sécurité incendie.

#### **5) Le rapport du Centre médical inter-entreprises Europe**

Ce centre suit des personnels de la Direction des affaires scolaires (DASCO), de la Direction des familles et de la petite enfance (DFPE), de la Direction des ressources humaines (DRH), ainsi que les agents de droit privé du Département de Paris recrutés par selon la modalité des contrats aidés.

À l'UCP qui demandait des précisions sur l'avenir de la prestation, dès lors que le marché était arrivé à son terme au 31 décembre 2015, il a été répondu que le marché avait été reconduit pour quatre ans.

#### **6) Les entretiens infirmiers**

L'UCP a pris bonne note que la Ville de Paris s'était engagée dans une réflexion concernant la mise en place des entretiens infirmiers, tels qu'ils sont définis par la loi du 20 juillet 2011. Ces entretiens permettraient d'offrir aux agents plus de temps d'échange avec un professionnel de santé au travail dans le cadre d'un protocole écrit.

#### **7) Le rapport d'activité du pôle « aptitudes-maladies-accidents » (PAMA)**

Lors de la création du PAMA en novembre 2013, l'UCP avait pris acte que l'objectif était d'améliorer la gestion des procédures médico-administratives et notamment de réduire le délai de traitement des dossiers.

Aujourd'hui, sur ce dernier point, on assiste à un simple infléchissement qui est loin d'être satisfaisant au regard des délais moyens qui sont affichés que ce soit pour la section des accidents de travail et des maladies professionnelles ou le comité médical.

L'UCP a rappelé qu'au-delà de l'aspect statistique, derrière ces chiffres se cachaient des réalités humaines, des situations sociales délicates, voire très difficiles qu'il faut bien conserver à l'esprit.

#### **8) La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel**

Après le vote de deux vœux au Conseil de Paris lors de sa séance des 13, 14 et 15 juin dernier, relatifs à la lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel à la Mairie de Paris, la prévention et la lutte contre ce fléau sociétal a été évoquée.

Au cours des prises de parole, l'UCP a fait part de ses interrogations sur l'intérêt de mettre en place des procédures spécifiques aux différents types de harcèlement, notamment sexuel ; en effet, cela complexifierait les démarches et le dispositif perdrait de son efficacité. La question centrale est celle du harcèlement qui, en l'état actuel du droit, n'est un acte délictueux que lorsqu'il est qualifié de moral ou de sexuel par les juges judiciaires.

L'UCP s'est montrée favorable à l'existence d'une structure unique qui ait à connaître de ces types de comportements inacceptables et à la professionnalisation du traitement des dossiers, dès lors que les modalités d'approche doivent être adaptées à la nature du harcèlement.

### **9) La démarche « Parisimple »**

La simplification des procédures administratives est un sujet récurrent au sein des administrations françaises ; la démarche entreprise par la Ville de Paris va forcément dans le bon sens.

Néanmoins, au-delà d'un enthousiasme bien légitime, il faut reconnaître d'expérience que cette démarche s'est souvent soldée par un échec, dès lors que cela a conduit à complexifier les procédures existantes ou à en superposer de nouvelles aux anciennes. Restons vigilants et orientons-nous résolument vers la SIMPLIFICATION.

### **10) Le traitement des absences liées aux inondations**

Dans le numéro précédent, nous vous indiquions que nous avons demandé à Emmanuel GRÉGOIRE, Président du CHSCT central, l'inscription de ce point à l'ordre du jour.

Une instruction va être adressée aux directions pour leur préciser la conduite à tenir à propos des absences des agents, victimes des dernières inondations.

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