

Conseil supérieur des administrations parisiennes du 22 novembre 2016

Le Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) s'est réuni le 22 novembre pour donner un avis sur onze projets de délibérations :

- le premier modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des personnels de maîtrise d'administrations parisiennes ;
- le deuxième modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire de l'emploi de chef d'exploitation de la commune de Paris ;
- le troisième modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire des corps des éboueurs, des fossoyeurs et des égoutiers et autres personnels des réseaux souterrains ;
- le quatrième modifiant les échelonnements indiciaires des emplois d'assistant d'exploitation et de référent prévention et communication des établissements de la petite enfance ;
- le cinquième portant majoration du traitement de certains fonctionnaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel ;
- le sixième et le septième relatifs à l'organisation des carrières et à l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires de catégorie C du Centre d'action sociale de la Ville de Paris ;
- le huitième relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des agents sociaux du Centre d'action sociale de la Ville de Paris ;
- le neuvième relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des adjoints administratifs du Centre d'action sociale de la Ville de Paris ;
- le dixième et le onzième relatifs aux dispositions statutaires applicables au corps des adjoints techniques du Centre d'action sociale de la Ville de Paris et à la liste des spécialités professionnelles prévues à l'article 3 de la délibération relative aux dispositions statutaires applicables au corps des adjoints techniques du Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

L'UCP s'est joint aux autres organisations syndicales représentatives pour donner un avis favorable à l'ensemble de ces projets de délibération.

Comité technique (CT) central du 23 novembre 2016

L'ordre du jour du comité technique central qui s'est tenu le 23 novembre dernier, comportait trois points, deux avis et une communication.

L'avis du CT central était sollicité d'une part, sur le budget-emplois 2017 et d'autre part, sur l'adaptation des ratios de promotion de grade (RPP) pour les personnels de catégorie C liée à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR). La communication portait sur un bilan des moyens syndicaux mis en œuvre en 2016.

***** Sur le budget-emplois 2017**, l'UCP a traditionnellement exprimé l'analyse de son président, Yves BORST :

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

« Il nous est demandé de nous exprimer sur un budget emploi qui se traduit à nouveau par un jeu d'écritures, les 253 créations annoncées sont compensées, à l'unité près, par 253 redéploiements. Avec un peu de recul, nous pouvons rappeler qu'en :

- 2015, le solde de créations, redéploiements et transformations catégorielles était de 802 créations.*
- 2014, ce solde était de 219 créations*
- 2013, la logique que nous constatons aujourd'hui était identique, en l'occurrence 280 créations compensées par 280 redéploiements.*

« Il y a certes, dans le document de présentation, des aspects positifs, que l'UCP reconnaît bien volontiers :

- Le maintien de la démarche de résorption de l'emploi précaire (déjà abordé lors du ct central du 4 novembre dernier) ;*
- L'affirmation à deux reprises que l'Administration entend conserver des activités en régie, « pour éviter le recours à des prestations externes plus coûteuses », conviction que notre organisation syndicale partage entièrement, en notant cependant que certaines directions, en particulier la DPA, semblent privilégier de plus en plus le recours aux entreprises privées.*
- Enfin, le coût des deux délibérations, qui est de 8,2 millions d'euros, découle à l'évidence des transformations catégorielles, en notant toutefois que cet effort financier ne représente que 0,35 % des 2,3 milliards d'euros de la masse salariale Ville + Département, ce qui ne nous semble pas mettre en danger les grands équilibres financiers de la collectivité !*

« La lecture du document qui expose le budget emploi 2017 est à nouveau malaisée : en effet, difficile de se faire une idée précise de l'impact des redéploiements que subiront les directions de notre collectivité. Il ne nous reste qu'à attendre la publication du bilan social 2016 au printemps 2017, qui affichera les effectifs des directions.

« Malgré une présentation toujours optimiste du document qui nous est soumis, tout n'est pas positif, loin s'en faut, car la tendance que nous contestons depuis longtemps, celle des redéploiements, se poursuit : il y a 5 ans à quelques jours près, le 8 novembre 2011, l'UCP avait rencontrée l'élue qui occupait votre poste, Maïté ERRECART, pour développer des arguments que nous allons rappeler encore, même si la répétition qui est certes nécessaire, finit par être quelque peu usante.

« En 2017, certaines directions seront en premier lieu bénéficiaires, notamment la DAC avec (+ 26 postes), la DFPE (+14 postes), la DASES (+17 postes), la DPE (+80 postes), la DEVE (+10), la DAE (+5). Notons, pour en sourire, la création d'un poste à la DILT pour « renforcer le pilotage de la fonction immobilière ». Nous constatons, comme toutes les organisations syndicales la tendance centrifuge très critiquable de la Ville qui s'efforce d'éloigner de plus en plus les services du centre de Paris pour les implanter à proximité de la périphérie, sans prendre en compte les craintes des agents en termes de temps de trajet (citons simplement l'implantation sur le site Bédier) : la ou le collègue qui occupera ce poste créé à la DILT devrait avoir un travail très lourd et peu enviable.

« En deuxième lieu, la DAC gagne certes 26 postes mais en perd, par redéploiements 14, donc en définitive le solde de la DAC n'est que de 12 postes. Même logique de jeu d'écriture : pour la DFPE où nous constatons 14 créations pondérées par 7 redéploiements, pour la DASES, 17 créations atténuées par 5 redéploiements, pour la DPE, 80 créations versus 18 redéploiements, la DEVE 10 créations versus 11 redéploiements. J'imagine que les conseillers de Paris disposeront du même document que celui qui nous est soumis aujourd'hui et ne prendront peut-être pas le temps nécessaire pour faire une analyse détaillée des tableaux qui l'accompagnent.

« 1) 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, avaient bénéficié de 1 010 créations de postes ARTT ; elles en avaient perdu 650 ensuite, soit un gain net de 360 postes, Nous n'avons pas réactualisé ces chiffres depuis plusieurs années, nous pourrions le faire, mais nous préférons attendre les élections de l'année 2017, car de nombreux candidats ont l'ARTT dans le viseur.

« Dans les administrations parisiennes, la baisse du temps de travail n'avait été compensée que par une hausse de 3,5 % des effectifs, les termes du protocole d'accord ARTT n'avaient donc pas été respectés, ce que nous dénonçons à chaque séance du comité technique central traitant du budget emplois.

« 2) Constats de l'UCP concernant les redéploiements :

« Comme nous venons de l'évoquer, bis repetita :

- des efforts inégalement répartis : principalement dans la catégorie C, souvent du personnel administratif et du personnel ouvrier. Nous observons à nouveau des suppressions de postes très importantes au niveau des adjoints administratifs (-67) à la Ville et (- 11) au Département, soit un total de moins 88 postes, des adjoints techniques (-42) et (+ 15) - à partir du 1^{er} septembre-, soit moins 27 postes, des agents de logistique générale moins 21 postes, moins 7 fossoyeurs. Nous avons bien sûr noté que les suppressions portent également sur les deux autres catégories, à savoir les B, comme les secrétaires administratifs moins 9 postes, les personnels de maîtrise moins 18 et les A, notamment les administrateurs moins 2 postes.

- l'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 (difficultés à atteindre les objectifs), ce qui nous semble contradictoire avec la démarche de prévention des risques psychosociaux mise en place dans la plupart des directions et ce n'est pas le fait qu'une des sous-directions de la DRH ait été rebaptisée « qualité de vie au travail » qui est de nature à rassurer l'UCP.

- 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 pour les encadrants

- 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.

« 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 la réalisation, de l'ouverture puis de l'entretien 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 tout aussi fermement.

« Nous vous rappelons enfin l'engagement du précédent Maire, Bertrand DELANOË, qui affirmait que toute modernisation devait se faire avec le souci constant d'améliorer les conditions de travail des personnels.

« Même s'il est incontestable que les rédacteurs du document de présentation que vous nous soumettez, ont pleinement intégré les éléments de langages en usant et abusant clairement - selon l'UCP - des formulations « amélioration des conditions de travail », « déroulement de carrière », censées rassurer les organisations syndicales, ces éléments ne leur font aucunement oublier le souvenir amer de la dernière « négociation » sur les ratios promus-promouvables.

« En conclusion, je vous ai exposé les raisons pour lesquelles l'UCP votera (sans surprise) contre le projet de budget emplois 2017 ».

Les autres organisations syndicales représentatives ont, comme l'UCP, émis un avis défavorable au projet présenté, ce qui oblige l'Administration, en application de la législation en vigueur, à convoquer un nouveau comité technique le 2 décembre prochain.

***** Sur l'adaptation des ratios de promotion de grade (RPP) pour les personnels de catégorie C, liée à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR), l'UCP a demandé une mise en œuvre équitable.**

En effet, les promotions au nouveau dernier grade (C3) ne doivent pas conduire les personnels de l'ancienne échelle 4 à passer devant ceux qui se trouvaient à l'ancienne échelle 5. Si la fusion des échelles 4 et 5 dans le nouveau grade C2 permet une carrière plus fluide, il convient néanmoins de veiller à ce que, par respect de l'ancienneté, soient promus en priorité les collègues de l'ancienne échelle 5, puis ensuite les collègues de l'ancienne échelle 4.

L'UCP a regretté que l'Administration n'ait pas saisi cette opportunité d'adaptation pour augmenter le nombre de promotions. Dans l'ambition unanime des organisations syndicales pour un taux de 100 %, la Ville aurait pu au moins assurer la promotion d'un agent sur deux, de manière à témoigner de la reconnaissance à l'égard de l'investissement professionnel des personnels.

Comme la Ville de Paris applique les mêmes ratios sans les augmenter, l'UCP exprimera le même vote négatif qu'elle avait formulé en novembre 2015 sur l'ensemble des ratios promus-promouvables.

Promotions

À l'occasion de l'examen professionnel pour l'accès au **grade d'attaché principal d'administrations parisiennes**, le jury a retenu par ordre alphabétique Nadège ABOMANGOLI, Claire BARBUT, Julien BOURY, Elsa CANTON, Jean-Philippe CLÉMENT, Sidonie COPEL, Guillaume DELOCHE, Pascaline DOLO, Françoise DORLENCOURT, Hélène DUREUX, Carine EL KHANI, Mélanie GIDEL, Albane GUILLET, Jérôme JÉGOU, Pascale LACROIX, Marie-Émilie LE GRAND, Célia MELON, Solveig MONDY, Anne-Charlotte MOUSSA, Odile NIEUWYAER, Cathy NOWAK, Vincent PASCAL, Julia PERRET, Sandrine PIERRE, Romain R'BIBO, Thomas ROGE, Cyrille SOUMIS, Isabelle SUSSET et Julie WALLART.

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

Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Téléphone : 01.43.47.80.72
--