

CSAP du 20 juin 2017

Au travers de la mise en œuvre du PPCR, des revalorisations statutaires ont été adoptées concernant :

- Les psychologues ;
- Les sages-femmes ;
- Les bibliothécaires ;
- Les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques ;
- Les directeurs et professeurs des conservatoires ;
- Les chargés d'études documentaires ;
- Les ingénieurs économistes de la construction ;
- Les ingénieurs des travaux.

Enfin, dans le cadre de la réforme du statut de Paris, sont transférés un certain nombre d'attributions des Services de l'État, notamment du Préfet de Police de Paris, en faveur de la Maire de Paris.

A cet effet, à titre conservatoire, sont créés 3 corps, à l'identique de ceux de la Préfecture de Police transférés, pour que la Ville de Paris puisse accueillir dans l'intégralité de leurs statuts particuliers les collègues de la Préfectures de Police :

- ASP (Agents de Surveillance de Paris) ;
- Préposés ;
- Contrôleurs.

L'UCP avait affirmé lors du CT Central du 24 avril dernier, qu'il était légitime que la Ville de Paris se rapproche du droit commun des autres grandes collectivités, que cette réforme allait dans le sens de l'histoire, franchissant ainsi une étape supplémentaire de la décentralisation.

A l'instar de nos prédécesseurs qui sont passés en 1977 de l'autorité du Préfet de Paris à l'autorité du Maire de Paris, nos collègues ASP, Contrôleurs et Préposés, agents déjà communaux, payés sur le budget communal, vont passer de l'autorité du Préfet de Police à celle de la Maire de Paris.

L'UCP rend hommage au professionnalisme des collègues des Services de la Préfecture de Police, dont le savoir-faire va enrichir l'Administration Parisienne.

Nous aurons à cœur de les accueillir, de leur garantir les meilleures conditions de travail, de carrière et de rémunération. Tels sont les enjeux de la réussite de cette nouvelle révolution dans la poursuite de la décentralisation.

Cette réorganisation inscrite dans l'histoire administrative de la Capitale, ne doit en rien remettre en cause les acquis des personnels ainsi transférés.

C'est par solidarité avec les collègues transférés que nous avons sollicité, en intersyndicale, une audience pour que l'exécutif municipal réaffirme ses engagements envers les personnels concernés.

Ces engagements ont été réaffirmés le 19 juin dernier, avec un calendrier de poursuite des travaux de concertation, pour lesquels l'UCP restera vigilante pour leur mise en œuvre.

CT Central du 21 juin 2017

De nombreux points d'importance ont nourri les travaux et les échanges toute une journée, qu'il convient de vous rendre-compte.

1) Bilan social 2016 (Ville et Département de Paris)

L'analyse détaillée relative au bilan social exprimée par Yves BORST, Président de l'UCP, fera l'objet d'un flash spécial.

2) Bilan annuel 2016 de l'apprentissage

L'apprentissage est un outil efficace de formation qualifiante et d'accès à l'emploi.

L'UCP se réjouit que la Ville s'engage de manière volontariste dans cette politique en faveur de l'apprentissage.

En sa qualité d'employeur public d'importance, la Ville et ses Personnels se doivent de participer à ce dispositif en faveur de l'emploi, priorité tant nationale que locale.

3) Bilan annuel 2016 des contrats aidés

La Ville de Paris, en sa qualité d'employeur public se doit de participer à la politique d'insertions sociale et professionnelle des femmes et des hommes qui ont subi des accidents de la vie.

L'UCP soutient le retour à une vie sociale et à l'emploi.

Le retour des équipes des services bénéficiaires de l'affectation d'emplois aidés est largement positif. Leur parfaite intégration les rend souvent indispensables.

Il faut toutefois veiller à ce que les emplois aidés ne remplacent pas les emplois permanents.

L'UCP reconnaît le volontarisme de la Ville dans ce domaine et rend hommage à l'investissement des équipes, notamment de la DRH, pour faire réussir les bénéficiaires.

L'UCP soutient la politique indispensable d'insertion sociale et professionnelle conduite par la Ville.

Veillons ensemble à amplifier les sorties positives, c'est-à-dire aux débouchés vers l'emploi des bénéficiaires.

4) RIFSEEP

Le régime indemnitaire RIFSEEP doit progressivement remplacer la PFR.

Il convient de veiller à ce que personne n'y perde :

- Au moins garantir à chacun le même montant de son régime indemnitaire ;
- Déplafonner celles et ceux qui sont au taquet et pour lesquels il est impossible de rémunérer les contraintes professionnelles imposées (notamment le cas particulier des personnels de l'Unité d'Appui de la DPSP pour la mise en œuvre de la lutte contre les incivilités ; notamment la situation de personnels de l'évènementiel/Protocole, et d'autres professionnels...);
- Supprimer tout abattement du régime indemnitaire jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de maladie ordinaire.

Ce dispositif étant plus favorable que la PFR, l'UCP l'a approuvé en veillant à ce que les personnels en soient bénéficiaires, dans la prise en compte de leur investissement, de leur technicité, des responsabilités exercées ou de la surcharge de travail .

5) Accord de méthode sur le fonctionnement des instances et le dialogue social

Cet accord de méthode est le fruit d'un travail important de discussions et de concertation dans le cadre duquel toutes les propositions ont pu être exprimées et discutées.

C'est ainsi qu'une remarque judicieuse formulée lors du pré-comité technique, et relative à l'accès aux locaux pour l'affichage des documents syndicaux, la collecte des cotisations, ... et autre activité syndicale, a pu être formulée.

En effet, nul besoin d'une autorisation du chef de service ou responsable de site pour que les représentants syndicaux puissent circuler dans les services et locaux de la Ville.

Cette modification se trouve être conforme à une pratique démocratique du dialogue social et à un exercice serein du droit syndical.

À plusieurs reprises, déjà, l'UCP avait signalé les difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice du droit syndical, et liées, sans aucun doute, à une connaissance imprécise des droits syndicaux, bien plus qu'à une réelle volonté de les limiter.

Aujourd'hui, nous constatons qu'un réel effort a été engagé en ce sens et ce document en témoigne à nouveau.

Néanmoins, les refus d'autorisations d'absence sont encore trop souvent peu motivés, voire pas du tout et les organisations syndicales sont laissées trop souvent dans l'ignorance de ces justifications.

Bien entendu, l'UCP considère que, à chaque fois qu'une absence empêche la continuité du fonctionnement du service, il est normal de modifier la date prévue.

Toutefois, l'activité syndicale doit être entendue comme une activité réelle, au même titre que celle des services, et un représentant syndical qui voit la demande d'absence refusée, c'est aussi une absence dans un Comité Technique, dans un CHSCT, dans une CAP - et ce sont aussi des rendez-vous avec des agents qui ne peuvent se dérouler, des réunions de travail perturbées.... Bref, elle provoque les mêmes difficultés qu'une absence dans un service.

Par ailleurs, la Ville de Paris, entend valoriser l'engagement syndical.

Nous ne pouvons qu'approuver une telle volonté.

L'attention portée au déroulement de carrière, aux avancements d'échelons, de grades et de corps, l'attention portée à la formation, dès la prise d'effet de la décharge syndicale et durant toute la durée de cette décharge, est une bonne chose.

Il est, effectivement, fondamental que la carrière des agents ne soit pas freinée par leur engagement syndical.

Trop souvent, l'engagement syndical est malgré tout, envisagé comme un frein, une parenthèse dans une vie professionnelle, et non pas comme une expérience ou une étape professionnelle.

C'est donc tout autant d'un enjeu démocratique dont il s'agit ici: faciliter cette mobilité, c'est aussi permettre une continuité dans les rôles, les missions, et les déroulés de carrière.

L'activité syndicale ne doit pas être synonyme de perte de rémunérations et la reconnaissance de l'engagement syndical, à son juste niveau, est à ce prix.

Mais à la condition que cet accord de méthode trouve une expression réelle dans les fonctionnements et aussi dans la vie quotidienne des services et des directions.

Cet accord ne doit pas rester un document qui rejoindra tant d'autres au fond des armoires.

C'est toute notre administration qui doit s'imprégner de ces pratiques, leur mise en œuvre s'avère être elle aussi, garante de l'adaptation nécessaire de nos services dans le respect du bien-être au travail de nos collègues.

6) prise en charge par Pôle Emploi de l'indemnisation chômage

Cette réorganisation tendant à confier à Pôle Emploi l'indemnisation chômage est pragmatique et pertinente, tout en permettant au bureau des retraites de se recentrer sur son cœur de métier.

La demande de renforcer le bureau des retraites était portée par l'UCP.

L'organisation antérieure ne donnait pas satisfaction, tant pour les bénéficiaires qui percevaient avec beaucoup de retard leur indemnisation, sans compter les tracasseries administratives et parcours du combattant entre la Ville et Pôle Emploi.

Les collègues du bureau des retraites et de l'indemnisation étaient en souffrance et parfois victimes de violences de la part de certains usagers.

Confier à ceux dont c'est le métier, par un partenariat, ce qu'on a des difficultés à faire soi-même, telle est la bonne organisation qui doit inspirer l'Administration parisienne là où il y a des difficultés majeures et de la souffrance au travail.

Le préalable est d'y associer les personnels, comme cela a été le cas pour les collègues qui géraient l'indemnisation.

Face à l'accroissement de l'activité des services et aux redéploiements qui réduisent les effectifs, comment alléger ce qui peut l'être doit être au cœur des préoccupations de nos managers.

7) Le regroupement de la fonction reprographie par la DILT

L'identification professionnelle forte des collègues qui travaillent dans des services de reprographie de différents Directions, renforcer leur professionnalisation et les regrouper au sein de la DILT, Direction support de la Logistique, cela a du sens, à condition que tous les personnels concernés soient associés à cette réorganisation au sein de laquelle ils doivent avoir toute leur place.

Promotions.

À l'occasion de la commission administrative paritaire du 27 juin 2017, un avis favorable a été donné à la **promotion de 15 secrétaires administratifs dans le corps des attachés d'administrations parisiennes :**

ALASSIMONE Catherine (EPPM), BALLEREAU Eva (DASCO), BLEURVACQ Marc (DILT), BLOCHET Claire (DRH), BREAL Catherine (CASVP), CASTRONOVO-COTTY Monique (DASES), DEVOUGE Anne (DEVE), DINH Thi Bich Loan (DFA), FERREIRA Julia (DJS), FLORIMOND Ghyslaine (DPE), HERVIER Muriel (DSTI), IVANOV Liliane (DPA), PETITET Sylvie (DICOM), RISTERUCCI Marie-Laure (permanente syndicale), THIMOUY Christophe (DDCT)

À l'occasion de la commission administrative paritaire du 27 juin 2017, un avis favorable a été donné à la **promotion de 38 adjoints administratifs dans le corps des secrétaires administratifs:**

Isabelle BOURBON (DAC), Philippe BERTON (DAC), Claudine LEGROS (DASCO), Catherine OLARD (DASCO), Véronique DELOMMEL, (DASCO), Sabrina FROMENTIN-CHAN CHU (DASES), Catherine TRIESTE (DASES), Sylvie BOUCHERON (DASES), Catherine ISAMBERT (DDCT), Edwige GUERINEAU (DDCT), Pascale COSQUER (DDCT), Frédéric REMY (DDCT), Touria AMRI (DDCT), Alexis LAFEUILLADE (DDCT), Noëly CASTANET (DDCT), Laurence DEHAYE (DDCT), Evelyne MILOCH (DDCT), Ali YAHIAOUI (DDCT), Eric BARTHELEMY (DFA), Sylvie LAVENET (DFPE), Laurence ALLARD (DFPE), Cécile DOUBLET (DICOM), Annick TURPY (DILT), Nathalie TOULUCH-ODORICO (DJS), Germaine-Monique APAVOU (DJS), Ingrid SIMON-MERRA (DLH), Muriel PELLAN (DLH), Agnès ISTIN (DPA), Béatrice MULET (DPE), Viviane VERHIEPE (DPE), Gilles COUESPEL (DRH), Françoise LEGER, Myriem JONCA (DU), Françoise LIBAULT (DU), Sylvie ROUDIER (DVD), Lydia DERMEL (DVD), Charles VOYRON (EPPM), Sylvie LAGARDE.

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