

CT Central du 21 juin 2017 :

**Analyse et observations de l'UCP relatives au bilan social 2016**  
*(Ville et Département de Paris)*

La richesse du contenu du bilan social doit évidemment être soulignée, nous disposons d'un pavé de 398 pages, traduisant le travail considérable des équipes de la DRH, et d'un outil d'analyse précieux. La collectivité parisienne satisfait à son obligation d'un bilan social, comme la plupart des collectivités.

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, malheureusement, chaque année.

► **volet emplois**

- En 2016, l'effectif budgétaire de la Ville et du Département a baissé de 236 postes, soit une diminution de - 0,29%. Ceci est surprenant, car lors de la séance du CT central du 4 décembre 2015 consacrée au budget emploi 2016, nous nous étions exprimés sur un document annonçant la création de 110,5 postes. Difficile donc de se faire une idée exacte sur les chiffres. De même qu'une différence entre le document que nous examinons aujourd'hui et les bilans sociaux des directions, qui sortent au cours de ce mois, ne peut que surprendre : ainsi, des différences ont été relevées lors du CT de la DEVE qui s'est tenu le 14 juin, laissant penser qu'une erreur s'est glissée dans le bilan social Ville 3750 postes contre 3168 postes dans le document DEVE. Enfin, comment comprendre que dans l'introduction du chapitre emplois et carrières est évoquée une progression de la masse salariale de 1,1% alors que p.149 du document, le total de la masse salariale du budget général et budgets annexes (commune et département) a évolué de 1,2% par rapport à 2015...

**La logique de redéploiement, que nous condamnons, s'est poursuivie :** si 7 des 21 directions de la collectivité parisienne voient leurs effectifs diminuer en 2016, l'effort reste très inégalement réparti. Les directions qui subissent les suppressions dans le cadre de réorganisations, sont, selon l'ordre affiché dans les tableaux relatifs aux effectifs : la DASES, la DEVE, la DU, la DVD, l'IG, la DILT et la DDCT pour un total de 1184 suppressions, ajoutons-y le Cabinet de la Maire, 16 postes en moins, ce qui conduit à un total de 1200 suppressions. A nouveau, les chiffres sont difficiles à comprendre : ainsi, à la DEVE, la création de 8 postes pour l'ouverture au public de nouveaux espaces verts est annoncée dans le bilan social, mais comme l'effectif de cette direction diminue de 546 postes (en intégrant les différences évoquées à l'instant), comment vérifier que les 8 postes ont bien été créés au bénéfice de cette direction.

La répartition entre les catégories évolue : + 0,8% pour les C, - 1,1% pour les B et +0,2% pour les A. Affinons ces chiffres de grande masse en nous intéressant aux corps : nous constatons à nouveau et comme depuis plusieurs années que ce sont les mêmes corps qui paient le plus lourd tribut : adjoints administratifs (-2,2%, 83 agents), agents d'accueil et de surveillance (-5,6%, 60 agents), agents spécialisés des écoles maternelles (-1,6%, 31 agents),

adjoints techniques eau et assainissement (-4,8%, 10 agents), agents de logistique générale (-3%, 27 agents) égoutiers (-3,8%, 8 agents), fossoyeurs (-9,8%, 8 agents), personnels de maîtrise (-4,0%, 44 agents), techniciens des services opérationnels (-6 %, 47 agents), agents techniques des écoles (-3,2%, 51 agents), conducteurs automobiles (-2,2%, 15 agents) : en résumé, et à nouveau, beaucoup de suppressions parmi les personnels ouvriers. Nous faisons également des constats préoccupants dans la catégorie A : suppression d'1 poste d'administrateur et d'1 inspecteur général, 2 postes d'IST, 4 postes d'AV, 2 postes d'IEC, 1 poste de conservateur général des bibliothèques, 8 professeurs de la Ville de Paris, et dans la catégorie B : 10 secrétaires administratifs.

Si le nombre d'agents à temps partiel augmente légèrement (3765 contre 3250 en 2015), le fait que les manques d'ETP en découlant ne sont la plupart du temps pas compensés, conduit à un manque supplémentaire de 697 postes à la Ville et de 112,4 postes au Département soit un total de 809,4. Notons que les femmes ont largement plus recours au temps partiel que les hommes (3371 par rapport à 394), et représentent en l'occurrence 89,5% des agents concernés.

- En matière de **politique de recrutement**, nous notons la progression des recrutements dans la catégorie A, 153 agents recrutés (alors qu'il n'y en avait que 125 en 2015), constatons une baisse non négligeable des recrutements en catégorie B qui passent 408 en 2015 à 321 en 2016, et nous réjouissons de la forte hausse en catégorie C, recrutements qui passent de 895 en 2015 à 1381 en 2016, sans retrouver le niveau de 1517 de 2014.

- Le nombre d'agents bénéficiaires d'un **avancement de grade au choix** progresse en 2016 pour atteindre le chiffre de 4410 (après 2764 en 2013, 3371 en 2014 et 3814 en 2015), soit une hausse de +15,6%. Cette progression est certes une bonne nouvelle, mais ne nous fait pas oublier notre déception relative aux résultats de la négociation des ratios promus sur promouvables, qui s'est achevée en décembre 2015.

## ► volet rémunérations

- Sur l'ensemble de la collectivité parisienne (Ville + Département), la hausse de la masse salariale est de 1,2% (mais là aussi, confusion entre le texte de présentation qui parle d'une hausse de 1,1% alors qu'il ressort des tableaux +1,2%), la baisse des effectifs représentant -0,29% (de 52332 agents au 31/12/2015 à 51145 au 31/12/2016). Cette hausse n'a selon l'UCP que faiblement profité aux agents, la progression de la **rémunération brute moyenne** est certes évaluée à 0,9% dans le bilan social 2016, mais il faut également tenir compte de l'inflation de 0,2%. Notons également que **le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon a diminué en 2016**, passant de 24905 en 2015 à 24180, soit -2,9%. Nous maintenons donc la revendication qu'une attention particulière soit portée au pouvoir d'achat de tous les agents.

- Après une baisse en 2015, marquée par « la chasse aux heures supplémentaires », les **dépenses d'heures supplémentaires** ont augmenté en 2016, passant de 953.670 à 987.280 HS soit + 3,5%. Nous avons à nouveau la confirmation de manques d'effectifs dans certains secteurs, le nombre total d'HS représentant l'équivalent de plus de 630 ETP. L'UCP ne critique cependant 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

Quelques constats : les chiffres relatifs aux **accidents du travail et de trajet**, connaissent en 2016 une baisse globale en nombre à la commune (-6,9% pour les accidents de travail, mais + 10,6% pour les accidents de trajet), et une hausse au département (+ 1,5% pour les AT,

+14,5% pour les accidents de trajet) ; les **moyens consacrés à l'hygiène et à la sécurité** sont en baisse en budget, passant de 33,3 M€ en 2015 à 31,5 M€ en 2016, et également en termes d'effectifs, passant 6584 à 6275, soit 309 personnes en moins. Les données sur les indices de fréquence et les taux de fréquence ne présentent que peu d'intérêt, les chiffres n'étant pas consolidés. Le nombre d'agents reçu par le service de santé a nettement diminué de 7,05%, passant de 27691 à 25739 (-1952 agents). A contrario, le nombre d'agents reçus en consultation souffrance et travail est resté stable (444 agents en 2016, 447 en 2015) alors que ceux reçus par la cellule d'urgences psychologiques (338 en 2016, 536 en 2014) ont nettement diminué, chiffres qui fragilisent les discours sur le « mieux-vivre » au travail. Enfin, un nouveau chapitre est introduit, concernant les **violences physiques aux agents**, qui montre que ce sont bien trop souvent les usagers qui commettent des actes de violence physique : sur les 279 actes recensés, 262 sont commis par des usagers, un bien difficile chantier pour la direction chargée de la lutte contre les incivilités.

## ► volet conditions de travail

- En 2016, le nombre de jours d'**absences au travail** poursuit sa hausse à la Ville (+ 4,6%), mais baisse au Département (-6,2%, chiffre qui s'explique par la baisse d'effectif de 310 agents), il atteint 1.248.377 jours en 2016 alors qu'il atteignait 1.202.302 jours en 2015, soit 46.075 jours en plus, ce qui fort logiquement se traduit un taux d'absence global passe à 11,38% à 11,66% dépassant le pic de 11,54% constaté en 2010. Ceci est une évolution dont nous ne pouvons pas nous satisfaire. Les plans d'action des directions doivent également intégrer la question du « mal vivre » au travail, dont le nombre des jours d'absence pour maladie ordinaire peut constituer un indicateur, ce chiffre étant à nouveau en hausse en 2016, passant de 4,9 % en 2015 à 5,18%.

- Les données sur les **CET** confirment globalement les tendances déjà constatées depuis plusieurs années, en regrettant que les données de certaines directions (DASCO, DAC, DAE et DILT) soient incomplètes :

- le nombre d'agents titulaires d'un CET diminue légèrement, de 17.361 à 17.048, soit une baisse de 1,8%, donnée à rapprocher du nombre de départs en retraite en 2015 : 1120. A noter que les agents de catégorie C, qui représentent 68,2% des effectifs globaux, détiennent 57,3% des CET ouverts.

- Le nombre de jours stockés augmente de 47.865,5. Le total des jours stockés représente 2385 ETP.

- Le nombre de jours consommés (47865,5 J) baisse de 5,07%, et le rapport nombre de jours consommés/nombre de jours stockés reste faible, passant même de 9,4% à 9,2%.

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 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 Ile-de-France. L'effet d'éviction lié à la hausse des prix de l'immobilier, s'il reste mesuré, semble néanmoins bien réel. 30,8% des agents 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 2.981 personnes (+21 personnes), résident hors Ile-de-France, doit conduire à d'une participation accrue à leurs frais de transport, que l'UCP espère depuis plusieurs années, sans plus vraiment y croire...

Dans ce contexte, l'UCP constate que le nombre de logements sociaux attribués à des agents de la Ville a légèrement augmenté en 2016, passant de 721 en 2015 à 755, ce qui est bien,

mais que ce chiffre était 779 en 2014, et que 802 agents en avait bénéficié en 2011, mais regrette que le bilan social ne comporte plus d'indication sur le nombre d'agents ayant demandé un logement social, alors que le chapitre 4.2 annonce le « relogement des agents de la collectivité parisienne pour 2016 ».

### ► volet action sociale

Le **budget total consacré à l'action sociale** (prestations Ville et Département, subventions AGOSPAP et ASPP) qui s'élève à 43,4 M€, inférieur au 45,08 M€ de 2015 est en baisse de 3,7%. Il représente 1,93 % de la masse salariale (2252 M€), chiffre en légère baisse (1,94% en 2015). Depuis plusieurs années, l'UCP indique que l'objectif de 3% serait adapté à la taille de notre administration, mais comme nous avons si souvent entendu que « la Ville n'a plus les moyens », je propose qu'à la prochaine consultation « Paris et Moi », la question sur leur ressenti sur ce sujet soit explicitement posée aux agents.

### ► volet formation

Pour l'ensemble Ville + Département, le **nombre d'agents formés** a augmenté (hausse de 11,51%) et pourtant, le coût de la formation diminue de 3,41%. Nous notons cependant que le budget consacré à la formation représente 3,54% de la masse salariale, satisfaisant l'objectif auparavant fixé par l'accord cadre formation. Ceci étant, plusieurs remarques :

- Une forte baisse du nombre de jours de formation pour les agents de catégorie A ayant bénéficié de formation(s), -34,4%. Sachant que le maintien des rémunérations des agents en formation est le poste le plus élevé des dépenses de formations, représentant plus du tiers de celles-ci, moins de cadres A = moins de dépenses ;
- Comme en 2015, une très forte baisse du recours au DIF, de -32,4% en nombre d'agents et de -22,9% en nombre d'heures ;
- Un recours aux bilans de compétences en recul, -6% ;
- L'utilisation de formations de promotion individuelle ou de qualification professionnelle est en baisse de -4,7%.

L'UCP considère donc que ces chiffres devraient être examinés plus en détail pour trouver des explications.

### ► volet relations professionnelles

L'UCP a étudié avec attention ce volet, mais estime que résumer les relations professionnelles à un nombre de réunions qui traduirait la qualité et comme nous l'entendons trop souvent la « richesse » du dialogue social au sein des administrations parisiennes constitue une fâcheuse erreur. Nous retiendrons une explosion du nombre de jours de grève répondant à une mot d'ordre national, +311,47% et une quasi stabilité du nombre de jours répondant à un mot d'ordre local. Il est tout à fait regrettable que le recours à la grève, qui a bien entendu un impact financier pour les grévistes, soit nécessaire dès lors que le dialogue social est en panne.

*L'été social 2017 qui s'annonce ne va sans doute pas réduire les mouvements au sein des administrations parisiennes.*

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