

Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) du 23 novembre 2017

Report de la date d'entrée en vigueur des dispositions statutaires et indiciaires applicables aux fonctionnaires de la Ville et du Département de Paris, du CASVP, du CMP et de Paris Habitat

En séance plénière, l'UCP a tenu à dénoncer ce report, sans passer sous silence les avancées statutaires auxquelles l'administration a souscrites. Votre représentant a déclaré :

« L'UCP tient de nouveau à saluer les avancées statutaires en faveur de tous les personnels de la ville de Paris, du CASVP, du Crédit Municipal de Paris et de Paris Habitat au travers de la mise en œuvre du PPCR. En revanche, l'UCP dénonce la décision unilatérale du ministère de la fonction publique de reporter d'un an les effets des revalorisations statutaires ainsi que le transfert d'une partie des primes en points d'indice pour la catégorie A autre que médico-sociale.

De même, l'UCP est totalement opposée au report d'un an de la reconnaissance en catégorie A des travailleurs sociaux ; les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants apprécieront cette mauvaise traitement statutaire et le non-respect des engagements signés. Il n'a pas échappé à l'UCP que le ministère de la fonction publique est désormais rattaché au ministère du budget et des comptes publics. Mais il est inadmissible qu'au nom des comptes publics ce ministère devienne celui de l'inaction statutaire »

Modification du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire du corps des ingénieurs des travaux de la Ville de Paris (point 5) :

L'UCP milite pour l'ascenseur social et nourrit une ambition pour les promus de corps. Elle revendique par conséquent un accompagnement par une formation délivrée à l'école des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP), creuset du corps des ingénieurs des travaux de la Ville de Paris, à l'instar des lauréats de l'examen professionnel. Compte tenu de l'engagement fort de l'élu pris en séance **d'instituer cette formation pour les promus dans le corps des ingénieurs des travaux**, l'UCP a voté pour ce point. En effet, sans cette exigence exprimée par l'UCP, son vote eût été négatif.

Comité technique central du 29 novembre 2017

Point 2 : budget primitif emplois 2018

Dans ce document de présentation soumis aux organisations syndicales, l'UCP reconnaît bien volontiers des aspects positifs : **le maintien de la démarche de résorption de l'emploi précaire, se traduisant par la création de 24 postes** et un **coût des deux délibérations de 5 millions d'euros**, même si ce coût découle à l'évidence des transformations catégorielles. Cet effort financier ne représente que 0,21 % des 2,35 milliards d'euros de la masse salariale, ce qui ne nous semble pas mettre en danger les grands équilibres financiers de la collectivité.

Pour la première fois, Il nous est demandé de nous exprimer sur un budget emplois qui se traduit par un solde négatif (- **23,5 postes**), à la différence des exercices précédents où nous avons connu des créations nettes (2015 : 802 /2014 : 219) ou des créations compensées à l'unité près par des redéploiements.

En 2018, en incluant le jeu des redéploiements, les directions suivantes seront seules bénéficiaires : la DFPE (+ 43 postes) la DAC (+ 28,5 postes) ou encore la DASES (+ 6 postes). Les autres connaissent un nombre de redéploiements équivalent à la création de postes (DASCO), voire supérieur (telles la DJS avec 30 redéploiements pour 20 créations et la DPE avec 8 créations annulées par 10 redéploiements !).

Force est de constater que ce sont encore trop souvent **les corps de catégorie C qui sont impactés par les redéploiements** ; redéploiements qui sont de nature à aggraver les conditions de travail des personnels et qui constituent selon nous des suppressions parmi les adjoints administratifs, les agents de logistique générale, les adjoints techniques, mais également dans la catégorie B, parmi les secrétaires médicaux et sociaux.

L'usage redondant de formulations telles que « amélioration des conditions de travail », « déroulement de carrière », « accompagnement de la modernisation de l'administration dont l'organisation évolue en permanence » n'atténue nullement les inquiétudes de l'UCP qui ne saurait se satisfaire de la conclusion en forme de satisfecit contenue dans l'évocation « d'une politique de ressources humaines progressiste ».

L'UCP a voté contre le projet de budget emplois 2018.

Points n°3 et 4 : Prestations sociales offertes aux agents de la Collectivité parisienne et subvention versée à l'AGOSPAP par la Ville

Pour l'UCP, l'action sociale en faveur des personnels est un tout.

L'AGOSPAP est un organisme créé par les anciennes administrations parisiennes aujourd'hui représentées par la Ville et l'APHP pour gérer pour le compte de ces employeurs publics une partie de l'action sociale en faveur de leur personnel. Pour la Ville, la DRH gère des prestations sociales, dont une avancée majeure plus récente est la participation financière sur la fiche de paye des agents pour une mutuelle de santé, l'ASPP gérant la restauration des personnels.

En son temps la Municipalité avait transféré une grande partie des prestations sociales instruites par les services de la Ville, mais payées par l'AGOSPAP, à la DRH. Cette municipalisation, pour des raisons juridiques, avaient été approuvées par l'UCP. Pour ces mêmes raisons juridiques, il nous est proposé de transférer l'intégralité des prestations sociales restées sous l'égide de l'AGOSPAP. L'UCP approuvera cette démarche qui sur le principe ne pose aucun problème.

Toutefois, l'UCP relève que **des modifications de critères d'attribution vont écarter bon nombre de nos collègues de ces prestations. L'action sociale, faut-il le réaffirmer, doit s'adresser au plus grand nombre ; tout en aidant les revenus les plus modestes, il ne faut exclure personne.** Telle n'est pas l'orientation que prend la Ville au fil des ans.

Toujours dans le point 3, la Ville se borne à engager une étude dans des délais trop vagues, pour mettre en place une garantie de salaire universelle pour tous.

Parmi les avancées nouvelles à conquérir, l'UCP revendique **la mise en place d'un contrat de groupe offrant à tous les Personnels une garantie de salaire**, afin d'échapper aux conséquences désastreuses du passage à demi-traitement. L'UCP ne peut donc que soutenir cette mesure de solidarité pour lutter contre la précarité des agents à demi-traitement, à condition que son caractère universel, c'est-à-dire ouvert à TOUS, n'exclue aucune catégorie professionnelle et soit sans limite d'âge. **Il y a urgence sociale à la mettre en œuvre !** L'UCP demande une prise d'effet courant 2018

Quant au point 4 qui soumet à l'avis des organisations syndicales la diminution de la subvention versée à l'AGOSPAP, l'UCP ne peut cautionner une telle diminution drastique, même si celle-ci est passée de moins 2 millions à moins 1,3 million d'Euros. Comment servir le plus grand nombre avec moins de moyens ? Sans ambiguïté, l'UCP votera résolument contre ce mauvais coup porté à l'action sociale, les loisirs et la culture.

En revanche, l'UCP demande à ce que l'action de l'AGOSPAP soit remise à plat, pour déterminer des actions adaptées aux besoins d'aujourd'hui tels que les chèques vacances que l'UCP réclame depuis de nombreuses années. Il n'est pas question de faire un procès d'intention à l'AGOSPAP. Cette institution cogérée par la Ville a les vertus d'une auberge espagnole : les personnels de la Ville n'y trouveront que ce que la Ville y apportera. Si elle apporte moins, il y aura moins d'action sociale, de loisirs et de culture. Cela, l'UCP ne peut l'accepter.

Pour mémoire, la précédente municipalité avait été plus généreuse : le 1^{er} transfert des prestations sociales porté par Maïté Errecart, Adjointe en charge des Ressources Humaines, avait laissé à l'AGOSPAP les crédits afférents aux prestations sociales transférées, pour qu'elle déploie davantage son action en faveur des personnels.

Le RIFSEEP (régime indemnitaire fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel) appliqué à la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, attachés, administrateurs) au 1^{er} janvier 2018

Ce nouveau dispositif indemnitaire - qui s'applique aux fonctionnaires d'état depuis le 1^{er} janvier 2016 - va remplacer progressivement la plupart de vos primes et indemnités, **sans perte de rémunération (base : montant de la PFR après la campagne de primes 2017).**

Il est composé de deux primes : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vous sera versée chaque mois (*attention, la part résultats de décembre 2017 y sera intégrée en totalité dans l'IFSE 2018*), et un complément indemnitaire annuel (CIA), conditionné à votre évaluation annuelle et versé en une fois, fin décembre.

Le montant maximal de l'IFSE est fixé, dans chaque corps, selon des groupes de fonctions déterminés (ex : 2 groupes pour les adjoints administratifs, 3 groupes pour les secrétaires administratifs et les attachés). Un montant plancher est quant à lui fixé par grade.

A la Ville de Paris, un montant d'entrée, plus avantageux que le montant plancher, sera proposé pour chaque corps. Il s'applique d'emblée à tout nouvel arrivant.

L'IFSE complémentaire - correspondant à la part résultat versée en février et cristallisée depuis 2016 - continuera à être perçue en février pour les agents bénéficiaires

Les plafonds sont déjà atteints pour certaines catégories (la cat. C, en particulier) ; l'intérêt du RIFSEEP est d'augmenter ces plafonds et de permettre une évolution du régime indemnitaire.

Les délibérations relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP parues à ce jour sont les suivantes : 2017 DRH 58 du 6 juillet pour la filière médico-sociale & 2017 DRH 65 de septembre 2017 pour les agents de la Préfecture de police transférés au 01/01/2018.

Modalités du RIFSEEP à retenir :

Le CIA est « soclé » à la Ville (75% du montant du CIA octroyé en année N entre dans la base de l'IFSE de l'année N+1 et les 25% dans le CIA de l'année N+1), contrairement aux autres administrations où il ne serait pas reconductible. L'IFSE est donc revalorisée chaque année de ce pourcentage du CIA.

En cas de congé ordinaire de maladie, le régime indemnitaire est maintenu intégralement sur les trois premiers mois (et réduit de moitié après ces trois mois). Christophe Girard, adjoint à la maire, chargé des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité des services, a annoncé au comité technique central que cette mesure serait appliquée à tous les personnels de la ville de Paris au 1er janvier 2018, sans attendre le déploiement progressif du rifseep à tous les corps.

Les modalités concrètes pour chaque corps seront développées dans des flashs UCP dédiés.

EXAMEN PROFESSIONNEL

- Accès au grade d'attaché principal d'administrations parisiennes au titre de l'année 2017 :
 - http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=185

CAP DE PROMOTION

CAP du 9/11/2017

- Avancement au choix dans le corps des conseiller(ère)s socio-éducatif(ve)s d'administrations parisiennes au titre de l'année 2017 : http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=713

CAP du 17/10/2017

- Liste des agents nommés à l'emploi de chef d'exploitation (filière technique):
 - http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=621
- Tableau d'avancement au grade d'agent de logistique générale principal de 2e classe au titre de l'année 2017 : http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=209
- Tableau d'avancement au grade d'agent de logistique générale principal de 1re classe au titre de l'année 2017 : http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?page_id=209

TOUTES NOS FÉLICITATIONS LES PLUS CHALEUREUSES AUX LAUREATS ET PROMUS !