



Garantie de salaire pour Tous : une belle avancée sociale !

Telle est l'avancée sociale que nous avons actée lors du CT Central du 11 avril 2018 : **UNE COUVERTURE DU RISQUE PRÉVOYANCE DES AGENTS.**

Parmi les avancées nouvelles à conquérir, l'UCP revendiquait 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 (actuellement 1 000 agents concernés).

Même si nous reconnaissons la volonté de la DRH d'améliorer les délais de traitement des dossiers en révisant les procédures, des délais incompressibles continueront à produire des drames. Malgré ces améliorations qui vont dans le bon sens et qu'il convient de poursuivre et d'amplifier, la garantie de salaire pour Tous (ouverte à toutes les catégories, sans limite d'âge, sans questionnaire de santé) est une avancée sociale que la Ville de Paris s'engage à mettre en place, à l'instar de ce qui existe déjà à l'État et dans d'autres collectivités locales.

Modalités pratiques :

L'UCP a demandé à ce que la prise d'effet (avril 2019) soit immédiate, sans délai de carence et sans prise en compte du fait générateur ;

Les risques couverts :

- **garantie de maintien de salaire en cas de demi-traitement** (ou incapacité temporaire de travail), jusqu'à la limite d'âge d'activité (67 ans) ;
- **l'invalidité**, permettant aux agents de moins de 62 ans mis à la retraite d'office pour invalidité de bénéficier d'une rente viagère selon des conditions règlementaires ;
- **Décès/perte totale et irréversible d'autonomie**, permettant de verser aux ayants droit un capital décès.

Participation financière de la Ville de Paris :

Pour les personnels disposant de revenus inférieurs à un plafond de ressources, une allocation prévoyance mensuelle se substituera à l'APS mensuelle actuelle (allocation Prévoyance Santé). Elle fera l'objet d'un relèvement pour soutenir les revenus moyens (jusqu'à présent cette allocation exclut les agents dont l'indice brut est supérieur à 388) ;

Cotisation pour l'agent adhérent : tous les agents titulaires et non titulaires pourront y souscrire (avec prélèvement direct sur la fiche de paye), **à leur libre choix**. La DRH fera jouer la concurrence, afin de choisir un organisme de prévoyance qui sera lié pour 6 ans par une convention de participation. Le montant estimé des cotisations serait de l'ordre de **1,33 % du salaire**.

Les organisations Syndicales seront associées à l'élaboration du cahier des charges. L'UCP soutient bien évidemment cette mesure de solidarité pour lutter contre la précarité des agents à demi-traitement, et sera vigilante sur la mise en œuvre du dispositif (**participation financière bénéficiant bien aux salaires moyens, niveau des garanties qui seront proposées**).

Les Établissements publics relevant des Administrations parisiennes pourront, sur les mêmes bases, conventionner directement avec l'organisme choisi pour que leurs agents puissent en bénéficier.

Horaires variables et modalités de gestion des jours de récupération : incompréhension générale

Question désormais récurrente tant elle suscite une incompréhension totale de la majorité des agents, la limitation des jours de récupération continuent de générer des dysfonctionnements perturbants et décourageants. La note du 13 décembre 2018 du secrétariat Général en en confiant la gestion aux directions, soulève d'autres écueils. La position de ces directions n'étant aucunement uniforme, des agents exerçant des fonctions très proches ne se voient pas traités de la même manière. Certaines directions indiquent un nombre d'agents conservant la possibilité de générer des jours de récupération sans en communiquer la liste, attendant des arbitrages sans rien publier.

L'UCP a saisi de cette préoccupation forte la Secrétaire Générale par courrier, le 2 février 2018, et s'adressera de nouveau à elle car la réponse à ce courrier n'est pas du tout satisfaisante. Elle continue à demander :

- **La suspension de la note du 13 décembre 2018**
- La limitation du système de gestion du temps au forfait aux emplois fonctionnels et **l'abandon de la généralisation de cette disposition car elle rendrait impossible la mesure du temps de travail réel des agents**
- Que soit laissé à chaque chef de service l'autonomie de déterminer, au sein de ses équipes, et en fonction de la charge de travail, les agents pouvant générer des repos compensateurs.

En conclusion : laissez-nous travailler !

CAP des adjoints administratifs du 4 avril 2018

Les premières Commissions Administratives Paritaires 2018 viennent de s'achever. Ainsi, à l'occasion de la CAP des adjoints administratifs du 4 avril 2018, **343 agents ont été promus au grade d'adjoint administratif principal P1 et 58 agents au grade d'adjoint administratif principal P2**

Lors de cette CAP, L'UCP a réitéré sa revendication du maintien du choix multicritères associant les critères d'ancienneté et de la manière de servir et a souligné l'exigence d'un rapport circonstancié.

L'UCP a déploré également que les agents promouvables depuis de nombreuses années, ne soient pas promus, malgré d'excellentes notes et leur manière de servir.

Dès 2010, l'UCP avait demandé la mise en place d'un examen professionnel afin de donner une possibilité supplémentaire aux adjoints administratifs d'accéder au corps des SA. L'examen professionnel est d'autant mieux adapté à la situation de beaucoup d'adjoints administratifs occupant des postes de catégorie B. D'autres ont un rapport très positif avec leur hiérarchie mais ne sont pas non plus proposés !

Depuis plusieurs années, en accompagnant de façon individualisée les agents, le syndicat UCP a obtenu, dans les CAP où elle est représentée, la promotion au grade supérieur d'un grand nombre d'agents sollicitant son aide.

Vous trouverez en pièce jointe la liste des agents promus à la CAP des adjoints administratifs :

http://intraparis.ucp.mdp/UCP/jsp/site/Portal.jsp?document_id=11458&portlet_id=1709¤t_page_id=183

Toutes nos félicitations aux promus !