



UNSA

ADMINISTRATIONS PARISIENNES

BILAN SOCIAL 2013

La Ville nous présente un bilan social composé pour l'essentiel de tableaux. Ces informations sont présentées pour toute la Ville et doivent être corrélées aux données propres à chaque direction. Ce travail doit être fait dans un laps de temps très bref alors qu'une organisation syndicale n'a pas et n'aura jamais les moyens d'une administration. L'UNSA attire donc l'attention de l'Exécutif sur les difficultés pratiques propres à cet agenda 2014.

Sur le fond, l'UNSA souhaite souligner ce qui suit :

Effectifs

La pyramide des âges présentée par corps en application de l'Accord cadre âge et générations (ACAG) permet de connaître l'évolution de celle-ci dans le futur. L'évolution à moyen terme est donc contenue dans ces tableaux même si elle ne relève pas formellement du bilan social de l'année N-1. A noter que les départs en retraite différés de 2006-2011 en raison du durcissement de la législation des retraites, ont forcément eu lieu. La cohorte des départs devrait donc se stabiliser à 1000 par an alors que l'âge moyen d'entrée à la Ville augmente tout comme l'âge de sortie.

Les mesures prévues par l'ACAG et résumées sous le terme de deuxième carrière deviennent donc particulièrement utiles.

Ce bilan social qui montre un effectif global stable, recouvre des réalités bien distinctes. Ainsi les effectifs des professeurs de la Ville de Paris continuent de diminuer, près de 10% en cinq ans, et l'administration est aujourd'hui encore dans l'incapacité de fixer le nombre de postes offerts aux prochains concours, contrairement à ses engagements. Leur crainte de ne plus avoir les effectifs nécessaires pour mener à bien leurs missions est fondée, et génératrice de conflits.

Les effectifs nets diminuent pour les adjoints administratifs et les adjoints administratifs des bibliothèques.

Les adjoints administratifs sont particulièrement confrontés au renouvellement des missions : numérisation, développement des téléservices, utilisation de nouveaux progiciels, labellisation, contraintes de l'ARE. Dans les services fonctionnels, la règle est le flux tendu et le recours à des outils numériques complexes et parfois inadaptés.

La question des effectifs ne peut pas être disjointe du développement des nouvelles missions. L'UNSA constate que cette tendance est à l'œuvre dans toutes les directions comme le montrent leurs rapports d'activité disponibles sur l'Intranet. A titre d'exemple, nos collègues de la DEVE y sont confrontés pour trois raisons : hausse de la fréquentation des espaces verts, création de 30 hectares de murs végétalisés, plantation de 2000 arbres sur six ans. Les 1740 jardiniers travaillent donc en flux tendu. Les agents de la surveillance sont aussi confrontés à cette ambition dont nous ne contestons ni la légitimité, ni le bien fondé. Toutefois, il en découle une augmentation des espaces mis à la disposition du public, leur diversification et la collaboration avec des intervenants extérieurs (régies de quartier ou associations). La solution réside en trois points :

- ✓ Un recrutement de bûcherons, d'adjoints techniques « entretien d'espace », de jardiniers, d'agents de la surveillance.
- ✓ L'augmentation de la PR2 selon des critères équitables, clairs et cohérents avec celui des autres corps.
- ✓ L'accès au corps des TSO.

Le recrutement, évidemment nécessaire, est rendu difficile pour certains métiers traditionnellement en tension. Les contraintes du travail à Paris – en raison des temps de trajet – contribuent à cette difficulté et à la volatilité des effectifs. Les problèmes de formation préalable et de transmission de l'expérience rendent nécessaire une période de transition qui pèse sur le temps de travail disponible.

De ce point de vue, les taux de formation des agents de plus de 50 ans ne divergent pas du taux des agents de la Ville. Par contre, nous soulignons que 25% d'agents ne bénéficient d'aucune formation. Si cela est normal pour les agents dont le besoin de formation n'est pas immédiat, quid des agents restés à l'écart de ce dispositif ?

Le recrutement ne peut pas être compensé par le recours aux contrats aidés/contrats uniques d'insertion. Il est important de savoir si ces agents sont employés au titre d'une politique d'aide à l'emploi. En ce cas, elle nécessite des efforts en termes d'encadrement et de formation. Dans le cas contraire, il s'agit d'un pis-aller déstabilisateur pour les services et peu utiles aux jeunes concernés. Compte tenu de la technicité des logiciels utilisés, l'exigence de formation ne peut qu'être renforcée. En pratique, il nous paraît hasardeux de diriger ces agents vers des fonctions d'accueil difficiles, nécessitant des capacités d'écoute et de bonnes connaissances généralistes.

Par ailleurs, l'UNSA souligne une difficulté rampante depuis des années à la DASES, l'incertitude quant à la répartition des compétences entre la Commune et le Département. Si l'issue de cette question dépend de décisions politiques extérieures à la Ville, l'exécutif et les représentants du personnel ne peuvent ignorer qu'il s'agit de la survie des missions non obligatoires. Elles ont été développées comme un service public parisien et sont issues d'une histoire longue. L'avenir du Service de santé scolaire en fait partie.

La progression des bilans de compétence et des dossiers de VAE est aussi encourageante même si le tableau ne renseigne pas sur les apports qualitatifs de ces démarches pour les carrières.

En matière de rémunérations

L'ouverture d'une concertation sur l'homogénéité des primes d'une direction à l'autre est indispensable et attendue.

Si les cycles de travail sont forcément différents en raison des contraintes de service, le régime de primes est différent et inéquitable. Il doit être rééquilibré pour que nos collègues perçoivent le même montant de base pour des conditions de travail identiques. Cette amélioration doit envisager le régime indemnitaire dans son ensemble (primes liées à une sujétion, primes liées à la qualité du service, NBI, heures supplémentaires). A titre d'exemple, il est anormal que le régime indemnitaire des agents techniques des collèges soit notoirement inférieur à celui des autres adjoints techniques : 2847 pour 4189 € annuels. Cette situation est un frein à la mobilité et met en lumière par ailleurs, la difficulté à connaître de manière actuelle et précise les différents régimes indemnitaires.

Œuvres sociales

L'UNSA demande que les chèques vacances soient accessibles comme cela est le cas dans d'autres administrations parisiennes

En conclusion, les éléments du bilan social 2013 fournissent une vision précise des différents éléments constituant la carrière réelle et statutaire des personnels.

L'UNSA souligne cependant que la diversification, la transformation des missions si elle concerne l'avenir a aussi des conséquences que le bilan social devrait aborder. L'UNSA s'inquiète de ce que le bilan rétrospectif n'aborde pas ces questions de manière dynamique et transversale et laisse dans l'ombre un pan entier de la vie professionnelle de nos collègues. En pratique, la deuxième carrière issue de l'ACAG est à peine ébauchée en pratique devrait être vue comme un moyen de répondre à ces transformations au bénéfice de l'ensemble des personnels.