

**Réponse de Nathalie Kosciusko-Morizet au questionnaire du Syndicat des  
attachés des administrations parisiennes - UNSA**

10 mars 2014

**I – A PROPOS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**Quelle est votre vision de l'évolution de la fonction publique à moyen terme ?**

La ville de Paris compte 54 000 agents répartis en près de 80 corps propres, recouvrant des réalités humaines et professionnelles très diversifiées. Cette diversité est un atout, elle fait la richesse de la ville parisienne et des services qu'elle rend quotidiennement aux Parisiens. Elle doit donc être encouragée, accompagnée dans ses missions. Ce n'est malheureusement pas toujours ce qui ressort des rencontres que je fais sur le terrain ou des enquêtes d'opinion menées en interne.

Donner des perspectives de carrière, instaurer une véritable culture du pluralisme et de la neutralité au sein de la fonction publique parisienne, rétablir un lien direct entre le Maire et les agents, définir une relation équilibrée garantie par une charte de bonnes pratiques entre élus et fonctionnaires, rétablir la justice dans l'attribution des primes au sein de la Ville de Paris, ... sont les premiers principes que je souhaite poser pour l'évolution de la fonction publique parisienne.

**Quid des conditions de recrutement hors voie normale (c'est-à-dire le concours) : le recours aux contractuels et aux précaires ? Vous engagez-vous à réduire ces types de recrutement ? Et que proposez-vous comme dispositif de déprécarisation ?**

J'observe deux anomalies. D'une part, une progression de l'emploi précaire : le total des emplois occasionnels, saisonniers et aidés a augmenté de 40 % entre 2008 et 2012 ; d'autre part, l'importance du nombre de contractuels recrutés hors des procédures habituelles, parfois dans le cadre de contrats dits « déplafonnés ».

Cette situation est problématique car elle montre que l'équipe actuelle ne s'appuie pas comme elle le devrait sur les agents publics de la ville de Paris. Je pense que la voie du concours doit être respectée, c'est un gage de justice. Dans le même temps, il faut favoriser davantage la mobilité, puisque seuls 37% des agents se déclarent satisfaits des possibilités de changer de poste.

**Que pensez-vous des spécificités de la Fonction publique parisienne ? Faut-il les maintenir ou la rapprocher de la Fonction publique territoriale ?**

La fonction publique parisienne est extrêmement variée. Cette diversité fait sa richesse, je suis très attachée à la préserver, tout particulièrement face à l'émergence du Grand Paris. J'ai entendu beaucoup d'agents s'interroger sur l'avenir de leurs corps et de leurs métiers face à la métropole du Grand Paris. Je veux les rassurer sur un point : je m'opposerai catégoriquement à toute évolution qui ne se ferait pas par le haut pour les agents de la ville.

### **Quelle est votre opinion sur l'effectif des personnels des administrations parisiennes ? Sur l'effectif des cadres A ?**

Depuis que j'ai dénoncé l'augmentation démesurée de la masse salariale parisienne, beaucoup de caricatures ont été faites.

Avant tout, rappelons que les effectifs de la ville sont passés de 40 000 à 54 000 en deux mandats : c'est une hausse de 35 %. Non seulement il s'agit littéralement d'une explosion, mais surtout, ce qui est choquant, c'est que sur tous ces recrutements seulement 2200, d'après les documents officiels de la ville, ont été affectés aux nouveaux équipements (crèches, ...). Où sont passés les autres ? Nul ne le sait. En revanche, ce qui est sûr, c'est que les recrutements politiques, eux, se sont multipliés.

C'est pourquoi j'ai annoncé qu'il était indispensable de réduire la voilure, en supprimant 500 postes par an à partir de 2015, soit au total 2500 postes d'ici 2020. Ils seront supprimés en priorité dans la technostructure politisée qui a été mise en place par l'équipe sortante et ne contribue aucunement à l'amélioration du quotidien des Parisiens.

Je ne crois pas qu'il y ait à proprement parler de problème de sureffectifs chez les cadres A ; en revanche, ce qui est sûr, c'est qu'il y a un problème de motivation : les études consacrées à la population des cadres montrent un déficit de reconnaissance de leur rôle et de leurs attentes. D'ailleurs, dans son rapport sur la gestion des ressources humaines, la Chambre régionale des comptes d'Île de France retient que la Ville « *confie des emplois supérieurs dans une large mesure à des fonctionnaires d'Etat qui monopolisent de fait les emplois les plus élevés aujourd'hui au détriment des cadres de la ville et de la FPT. Le constat a donc été fait que les cadres parisiens, s'ils suivent ces parcours dans lesquels la ville s'investit, n'accèdent que très rarement aux emplois de direction supérieure de la collectivité qui sont réservés de fait à des hauts fonctionnaires de l'Etat en détachement ou intégrés quelques années auparavant* ».

**Quelle est votre position sur le problème de l'absentéisme ?**

À Paris, l'absentéisme est lié à l'absence de considération dont souffrent les personnels de la part de la municipalité, il traduit un malaise croissant des agents peu motivés par un système qui les déresponsabilise. J'ai pris le temps de la consultation et de l'échange. J'entends mettre en place une nouvelle gouvernance qui redonne de la motivation à l'ensemble des personnels. Des états généraux de l'administration sont prévus dès le début de la mandature afin de donner la parole aux agents sur leurs attentes.

Il est donc essentiel de valoriser davantage les personnels de la ville de Paris. Cela commencera par l'organisation, dès le début du mandat, d'états généraux de l'administration parisienne destinés à donner la parole aux agents sur leurs attentes.

**Que pensez-vous des conditions de retraite des fonctionnaires ? Faut-il maintenir des règles spécifiques ou s'inscrire dans une convergence public-privé ?**

Cette question ne relève pas de la politique municipale, mais à titre personnel je ne suis pas certaine que la convergence soit une fin en soi : les métiers du public et du privé ne sont pas les mêmes, il ne me paraît pas choquant que les conditions de retraite diffèrent en conséquence.

**II - LE GRAND PARIS****Quelle est votre vision du Grand Paris et le calendrier que vous proposez ?**

Aujourd'hui, tout le monde s'accorde sur la nécessité de réaliser le Grand Paris ; pourtant, les voies proposées pour y parvenir divergent fortement. L'équipe sortante propose d'emblée une nouvelle structure, qui entraînera nécessairement des hausses d'impôts, sans vraiment trop savoir en quoi consistera sa mission. Pour ma part, je crois qu'il faut d'abord se demander quel projet nous voulons réaliser, avant de nous en donner les moyens. En l'occurrence, la première marque de la construction du Grand Paris doit être la couverture du périphérique, qui sépare Paris de sa banlieue. J'ai proposé de couvrir dès le prochain mandat une première partie du boulevard périphérique, sur 7 sections correspondant à 1,4 km. J'ai

détaillé très précisément le coût et l'emplacement de ces opérations dans le cadre du financement de mon projet<sup>1</sup>.

**Que pouvez-vous vous engager à faire durant la prochaine mandature ?**

J'ai proposé la couverture de 7 portions totalisant 1,4 km du périphérique : il s'agit en effet de la longueur maximale qu'il est possible de couvrir en une mandature. Celles-ci seront choisies parmi les dix sections suivantes, au regard des études et de la concertation qui seront lancées dès 2014 :

- de la rue Didot à la Porte de Chatillon
- de la Porte de Chatillon à la Porte d'Orléans
- entre le stade Charlety et la Porte d'Italie
- autour de la Porte de Vincennes : entre l'avenue Emile Laurent et la rue de Lagny
- aux abords du Parc de la Butte Rouge
- de la porte de Montmartre à la porte de Saint Ouen
- de la Porte de Saint Ouen à la rue Bois-le-Prêtre
- autour de la Porte Maillot
- autour de la Porte de Saint-Cloud
- au niveau de la Porte Dorée

**Quelle action spécifique concernant les communes limitrophes ? La couverture du périphérique ?**

Cf. réponse précédente.

**A terme, envisageriez-vous de fusionner ou non les corps d'agents (Fonction publique parisienne et Fonction publique territoriale) ?**

Je n'y suis pas opposée par principe, mais si une telle évolution se faisait, elle ne pourrait se faire qu'à la hausse. Le statut de la fonction publique parisienne est protecteur, je souhaite conserver cette spécificité.

**Quid des spécificités de la fonction publique parisienne ? Faut-il les maintenir ?**

Cf. réponse précédente.

---

<sup>1</sup> <http://www.nkmparis.fr/chiffrage-financement-projet>

### **III - VIVRE ET TRAVAILLER A PARIS**

**Faut-il favoriser le logement des agents au plus près de leur travail ?  
Qu'envisager-vous de faire à cet égard ? Quota sur logement social ? Aide à  
l'accession à la propriété ? Mesures spécifiques aux jeunes agents ?**

En matière de logement, je veux réserver davantage de places à celles et ceux qui remplissent une mission d'intérêt général : enseignants, infirmières, jeunes médecins ou policiers ont les plus grandes difficultés pour se loger à Paris, tout comme ceux qui commencent très tôt le matin (éboueurs, agents de surveillance). Il n'est pas normal que seulement un tiers des agents de la ville de Paris habitent dans la collectivité pour laquelle ils travaillent. Je réserverai donc une part plus importante du contingent de la ville de Paris aux agents municipaux.

**Quelle est votre vision du plan des déplacements au quotidien ? Quelle place souhaitez-vous faire aux transports en commun ? Envisagez-vous de développer le co-voiturage, l'autopartage, Autolib, etc.?**

Je souhaite réduire la place de la voiture individuelle polluante à Paris, mais j'ai l'intention de le faire en proposant des solutions nouvelles, plutôt qu'en multipliant les interdictions.

Je reverrai le plan de circulation à Paris, pour le rendre enfin cohérent et mettre fin aux absurdités de la signalisation qui contribuent beaucoup aux embouteillages que nous connaissons aujourd'hui, par exemple boulevard Magenta ou boulevard St Marcel.

J'exploiterai les nouvelles technologies au service de la fluidité des transports, en développant les solutions innovantes comme le système Scoot utilisé à Londres : la présence de capteurs sur la chaussée permet, en cas d'encombrement, d'écourter la durée des feux pour réguler le trafic. Cette technologie permet de réduire de 10 à 20 % les temps de circulation. Elle a également un impact très positif sur la qualité de l'air, dans la mesure où elle permet d'optimiser les accélérations et les ralentissements dans la circulation.

Je développerai l'autopartage, au-delà d'Autolib : dans chaque nouveau parking, des places seront réservées pour des véhicules, de préférence propres, que pourront se partager les habitants du quartier qui s'inscriront au service. Je souhaite également réaliser avec la petite ceinture la première boucle cycliste intégrale autour de Paris.

Concernant les places de stationnement, je diviserai par 2 le temps consacré à la recherche d'une place pour voiture en doublant le nombre de stationnements disponibles. Il existe aujourd'hui 150 000 places de parking public à Paris, ce

nombre peut être quasiment doublé, instantanément et sans aucun aménagement, si nous parvenons à utiliser les 120 000 places de parking privé qui sont inoccupées en permanence grâce à des systèmes d'optimisation par téléphone portable. Pour mémoire, 1 voiture sur 5 circule aujourd'hui à Paris à la recherche d'une place de stationnement.

### **Quelles propositions opérationnelles en matière de qualité de vie et de développement durable faites-vous ?**

La propreté est un échec majeur de la municipalité sortante. Il est temps d'agir. Afin d'assurer la propreté de la capitale, je m'engage auprès des Parisiens à remettre à plat l'organisation du service de nettoyage et de ramassage des ordures, en redéfinissant les horaires des collectes et en remotivant les agents. Je créerai des brigades vertes coordonnées avec la nouvelle police de quartier, mobilisées pour assurer la qualité de l'espace public. Elles auront notamment pour consigne d'appliquer la tolérance zéro pour les incivilités qui dégradent la propreté de nos rues. Je compte également renforcer les capacités d'intervention rapide pour garantir une intervention dans les 2 heures pour les dégradations du quotidien.

### **Que comptez-vous faire concrètement pour résoudre l'accès des agents aux informations essentielles concernant leur retraite ?**

C'est un sujet compliqué pour les agents mais aussi pour ceux qui répondent à leurs questions. L'information dépend en effet de nombreux facteurs liés à la situation personnelle, tant la carrière et plus largement le profil professionnel de l'agent, que l'âge, la situation financière. Il me paraît indispensable que les informations actuellement diffusées et qui sont le plus souvent très difficilement compréhensibles soient adaptées à la situation de chacun. Je donnerai des instructions très claires en ce sens à la direction des ressources humaines.

## **IV - LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Vous engagez-vous à faire évaluer les locaux et conditions de travail et à formuler rapidement des axes d'actions concrètes ? Quelle proposition faites-vous d'ores et déjà pour améliorer les locaux de travail ?**

La ville est aujourd'hui dans une situation incroyable : alors qu'elle est un des propriétaires les plus importants et que les frais de location ont doublé en treize ans, de trop nombreux agents, particulièrement de terrain, travaillent dans des conditions éprouvantes, notamment en raison de l'état des locaux. Je veillerai à ce

que le sujet des locaux professionnels soit inscrit par priorité à l'ordre du jour des états généraux que je lancerai avant l'été.

**Quelle place faut-il donner aux nouvelles technologies de l'information et de la communication au quotidien ? Dotation individuelle de chaque agent en équipement numérique évolué ? Dotation assortie d'une formation adaptée aux nouveaux outils ?**

Je suis particulièrement étonnée de constater le sous-équipement de l'administration parisienne en informatique. Certains ont même avancé qu'un million d'heures de travail seraient perdues par an simplement en raison de la lenteur des ordinateurs ! Je veux remplacer progressivement le parc existant par des appareils modernes et performants. Les technologies de l'information et de la communication doivent faciliter le travail des agents, pas le compliquer.

**Quel engagement pouvez-vous prendre afin de garantir de bonnes conditions de pause déjeuner ?**

Des difficultés concrètes peuvent se poser pour les agents travaillant en horaires décalés ou dans des sites excentrés. Je veillerai à ce que, dans le cadre du dialogue avec les représentants du personnel des solutions soient apportées, en veillant à rétablir l'équité entre tous.

## **V - LA MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE ET LA PLACE DE L'ENCADREMENT**

**Quelle place voulez-vous donner aux cadres ? Des cadres managers d'équipe ou des cadres super-techniciens ?**

Les cadres de l'administration parisienne doivent être des managers. Je suis frappée par leur très grande qualité. Les cadres de la Ville doivent être les ambassadeurs de Paris, et pas seulement au sein du Grand Paris. J'ai rencontré dernièrement Boris Johnson, le maire de Londres. C'est incroyable de voir à quel point il vend sa ville ! Pour moi, un tel dynamisme est tributaire de la qualité des agents et des opportunités de carrière qu'on leur offre.

Malheureusement, la politisation de l'encadrement supérieur, perceptible dans les nominations, est extrêmement marquée. Il est indispensable de renouveler les pratiques mises en place pour redonner aux services leur bon fonctionnement,

garant, pour l'ensemble de leurs cadres, d'évolutions professionnelles ouvertes et transparentes.

**Quelle formation permanente ? Quelle évolution de carrière ? Quelle obligation de mobilité ?**

Paris dispose de ses propres corps de fonctionnaires, dont la situation doit être mieux prise en compte. Ils ont vocation à faire carrière localement et disposer de perspectives ouvertes sur des critères stricts de compétence professionnelle. Le fait de confier la grande majorité des postes d'encadrement supérieur à des fonctionnaires détachés (et souvent ultérieurement intégrés) est à la fois démotivant pour les intéressés et pas toujours efficient en termes d'expertise technique : c'est le cas actuel de la DRH dont le directeur, le directeur adjoint et un sous-directeurs sont issus du ministère de l'éducation nationale, alors qu'il s'agit de la direction qui nécessite a priori d'avoir la connaissance la plus fine des rouages internes.

Cela est d'autant plus préjudiciable que la mobilité vers les administrations de l'Etat ou les autres collectivités territoriales n'est pas ou à peine organisée : seuls 37% des agents se déclarent satisfaits des possibilités de changer de poste selon la consultation « Paris et moi » réalisée par la Ville auprès de l'ensemble des agents de la collectivité. La DRH reste très en retrait d'initiatives qui permettraient plus d'informations sur les opportunités de mobilité interne : création d'un centre mobilité, organisation en interne, de plusieurs forums ou journées de mobilité consacrés à différents métiers comme les « métiers du social », développement de relations avec différents ministères afin de favoriser la mobilité externe des agents, voire avec des administrations de différentes métropoles au plan européen...

**Que pensez-vous de la mise en place d'un cursus systématique d'échanges ? Avec les entreprises ? Les collectivités franciliennes ? Les autres collectivités territoriales ? Les collectivités européennes ?**

Je n'y suis pas opposée à condition que les perspectives offertes soient intéressantes pour les agents de la ville.

**Quelle place spécifique à faire aux cadres seniors ? Quelle action pour favoriser la validation des acquis de l'expérience ?**

La ville doit faire face à un défi majeur : le vieillissement de ses personnels. Cela signifie que pour nombre d'entre eux une adaptation aux contraintes et évolutions des tâches doit être mise en œuvre. Cela passe par une politique résolue de formation. Cela signifie aussi que l'expérience des seniors doit être valorisée et partagée. Des formes de tutorat peuvent exister et être étendues et encouragées : le



partage du savoir a toujours été source d'enrichissement et de valorisation tant pour les seniors que pour ceux qui en bénéficient.

**Le prochain Maire de Paris sera une femme. Quelle action concrète proposez-vous pour réduire les écarts (de rémunération et de traitement) hommes-femmes ?**

Je veux faire de la Ville de Paris un employeur véritablement à la pointe de l'égalité professionnelle. Je propose de :

- recentrer le plan d'action pour l'égalité professionnelle à la Mairie de Paris pour en faire un outil efficace. Avec 210 actions et 5 volets, ce plan d'action est devenu illisible pour ses bénéficiaires. Alors que la municipalité sortante croît aujourd'hui le « renforcer » en lui ajoutant encore un nouveau volet<sup>2</sup>, je veux recentrer ce plan autour de quelques objectifs et actions structurantes. Par exemple, je souhaite qu'il comprenne une campagne d'incitation/prévention destinée à une meilleure conciliation des vies professionnelles et personnelles pour les femmes comme les hommes. Cette campagne inclura une Charte du temps, avec, en particulier, une limitation des réunions de fin de journée. Elle conduira également à prévenir les « commandes tardives » de fin de journée, qui sont un vrai calvaire si l'on est attendu à la crèche pour chercher son enfant. Ce plan devra conduire, par effet d'entraînement à mobiliser l'ensemble des prestataires de la Ville sur le même schéma ;
- mettre en place une instance efficace en matière d'égalité professionnelle chargée de suivre l'application du plan d'action, remplaçant la multiplication des observatoires (Observatoire de l'Égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, Centre Francilien de Ressources pour l'Egalité Femmes Hommes) et référents (Médiatrice). Cette instance garantirait que la Ville de Paris reste à la pointe de l'égalité professionnelle en soutenant aussi les meilleures pratiques des 250.000 entreprises parisiennes.

---

<sup>2</sup> Programme de Mme Hidalgo : « Je renforcerai le plan d'action pour l'égalité professionnelle à la Mairie de Paris, avec un volet dédié à la plus grande valorisation des métiers à dominante féminine. »