



Chambre régionale des comptes
d'Île-de-France

25 JUIN 2010

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

COMMUNE ET DEPARTEMENT DE PARIS

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

(Budget, gestion des statuts et des rémunérations, DRH)

Exercices 2002 et suivants

La spécificité de la gestion de ses ressources humaines par la ville de Paris procède des compétences propres dont disposent la commune et le département qui la forment, pour fixer le statut de leurs agents et, par suite, une partie importante de leurs rémunérations.

La ville de Paris emploie environ 50 000 agents, ce qui correspond à une charge financière annuelle de l'ordre de 2 milliards d'euros.

Le présent rapport traite de la place des ressources humaines dans le budget, de la gestion des statuts et des rémunérations, ainsi que la direction des ressources humaines (DRH).

I. PLACE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE BUDGET

L'environnement de la gestion des ressources humaines connaît une mutation profonde du fait de plusieurs évolutions ayant un fort impact budgétaire et qui la rendent d'autant plus complexe. Il en va ainsi de l'augmentation de la part des dépenses de personnel dans les charges courantes, du financement de projets sociaux, de la réforme de la fonction publique, voire de la perspective de changements institutionnels concernant Paris, ou encore des modifications du périmètre du budget consécutives à la politique d'autonomisation de certaines écoles et de remunicipalisation d'activités culturelles.

Face à ces contraintes, la ville de Paris a pris le double parti de maîtriser le volume des emplois en compensant les créations par des suppressions et, en ce qui concerne le budget du département, d'augmenter certaines recettes fiscales.

Les informations figurant dans les documents publics ne reflètent pas toujours correctement les données générales de la gestion obtenues auprès des services.

C'est ainsi que les annexes approuvées en même temps que le budget par le conseil de Paris ne retracent pas exactement la situation réelle des effectifs, comme dans le cas des collaborateurs de cabinet et des directeurs ou des directeurs généraux, ou bien celle des emplois pourvus et leur répartition par grade. Il arrive que ce soit la procédure même ayant conduit au vote qui ne soit pas fidèle aux prescriptions légales : la délibération relative aux emplois est adoptée sans que les instances paritaires compétentes soient préalablement consultées.

Mais, à cet égard, il convient de prendre acte de la détermination de la ville de Paris à mettre le tableau des emplois en conformité avec la réglementation applicable (instruction M14) dès les prochains débats sur les budgets.

II. POLITIQUE DES STATUTS ET DES EMPLOIS

En matière statutaire, la compétence de la ville de Paris repose sur la notion générale d'emploi équivalent. Chaque fois qu'un emploi d'une autre fonction publique est équivalent à un emploi parisien, le conseil de Paris doit donc normalement le prendre pour référence lorsqu'il fixe des règles statutaires.

Même si le travail de modernisation des statuts des agents accompli ces dernières années a été considérable, des décisions du conseil de Paris continuent, notamment pour les emplois administratifs supérieurs, de prendre comme référence les administrations centrales de l'Etat, alors que les emplois concernés ne sont pas différents de ceux des autres collectivités territoriales.

Il est un fait, toutefois, que l'ancienneté de certaines dispositions applicables à Paris n'est pas faite pour inciter la ville à utiliser la plénitude de ses prérogatives, afin de mettre un terme à de nombreuses situations qui ne se justifient plus, 25 ans après la création de la fonction publique territoriale.

En outre, si l'examen des statuts des emplois de direction met aujourd'hui en évidence les problèmes liés à l'adaptation des textes applicables, il faut insister, en ce qui concerne la filière technique, sur le travail d'actualisation des règles statutaires, qui n'est, toutefois, pas allé jusqu'à adopter le régime de la fonction publique territoriale

La décision de ne pas opter pour l'équivalence générale des emplois de la ville avec ceux des agents territoriaux a, entre autres conséquences, celui d'emporter un coût budgétaire supplémentaire.

III. GESTION DES REMUNERATIONS

Au cours de la période sous revue, la ville de Paris est parvenue à contenir la progression de la masse salariale, qui demeure aujourd'hui à un niveau moins élevé que celui de la plupart des autres collectivités territoriales (10 points de moins de dépenses courantes que la moyenne des communes). Ce résultat a été obtenu malgré un contexte marqué par plusieurs réformes au plan national : résorption de l'emploi précaire, transfert des techniciens, ouvriers et personnels de service.

En matière de rémunérations, l'effort a porté sur l'actualisation des règles de gestion. C'est ainsi qu'ont été rétablies les procédures relatives aux logements et véhicules de fonction, aux astreintes, ainsi qu'aux heures supplémentaires. Par ailleurs, certaines anomalies devraient disparaître, comme le paiement de rémunérations au moyen de chèques sur le Trésor Public.

Toutefois, certaines primes sont versées dans des conditions critiquables. Il continue d'en être ainsi, en dépit d'observations antérieures, de la prime de questure, à laquelle il n'a pas été mis un terme malgré les engagements pris. Il en va surtout du versement de la prime départementale. Cette prime, qui était au départ la contrepartie de prestations accomplies par quelques agents pour le compte du département, est devenue, sans l'intervention du conseil de Paris, une véritable rémunération accessoire pour 7 200 agents. Son coût annuel est passé ainsi de 178 K€¹ en 1991 à près de 13 M€² en 2009. Il en va de même, également, pour le paiement d'une grande partie des primes informatiques, qui sont servies en dehors des critères fixés par la réglementation, telle qu'interprétée par le Conseil d'Etat.

Il convient, en conclusion, de prendre acte de la volonté de la ville de Paris de supprimer la prime de questure lors des prochains débats budgétaires et de régulariser les primes informatiques. Mais la question de la prime départementale reste, à ce jour, sans réponse.

¹ Millier d'euros.

² Million d'euros.

IV. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La direction des ressources humaines (DRH), qui a été créée en 2000, a pris son visage actuel en 2004. Elle s'est vu confier une mission globale de modernisation de la gestion des personnels et, parallèlement, la mise à jour en profondeur des procédures de gestion.

Elle joue un rôle très important, mais son efficacité pourrait se trouver accrue si ses attributions étaient élargies, notamment à la gestion des personnels de l'aide sociale à l'enfance (ASE), actuellement assumée par la direction des affaires sociales, de l'enfance et de la santé (DASES), ou à la confection des documents budgétaires sur les ressources humaines, qui continuent d'être établis par la direction des finances.

Les moyens humains et financiers alloués à la DRH n'appellent pas de commentaires. Mais ce service pâtit, comme d'autres, de l'éparpillement des sites et des problèmes de sécurité que connaissent certains locaux administratifs. Ces difficultés devraient trouver une solution dans le cadre du schéma directeur des implantations administratives (SDIA), dont la mise en œuvre doit s'achever en 2016.

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	2
RAPPEL DE LA PROCEDURE	7
I – PLACE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE BUDGET.....	8
1.1. UN ENVIRONNEMENT BUDGETAIRE EN MUTATION	8
1.1.1. Evolutions susceptibles d'affecter l'économie du budget	9
1.1.1.1. La progression des charges de personnel dans les dépenses courantes	9
1.1.1.2. La réalisation des projets sociaux de la municipalité.....	9
1.1.1.3. Les autres projets en cours.....	9
1.1.2. Les modifications du périmètre budgétaire.....	10
1.1.2.1. Autonomisation des écoles de la ville de Paris.....	10
1.1.2.2. Municipalisation de certaines activités culturelles.....	10
1.2. LES EMPLOIS DANS LES DOCUMENTS BUDGETAIRES	10
1.2.1. Anomalies dans la présentation des documents budgétaires.....	10
1.2.2. Irrégularités dans la création d'emplois	11
1.2.2.1. Des emplois pourvus sans avoir été créés par le conseil de Paris	11
1.2.2.2. Délibération Emplois adoptée suivant une procédure irrégulière	12
II - LA POLITIQUE DES STATUTS ET DES EMPLOIS	13
2.1. LA POLITIQUE STATUTAIRE DU CONSEIL DE PARIS.....	13
2.1.1. Le pouvoir normatif local et ses limites	13
2.1.2. Les décisions du conseil de Paris	14
2.2. EMPLOIS DE DIRECTION.....	15
2.2.1. Statuts des emplois de direction	15
2.2.1.1. Emplois de direction des services de la commune.....	16
2.2.1.2. Emplois de direction des services du conseil de Paris	16
2.2.2. Gestion des emplois	16
2.2.2.1. Profil des titulaires des emplois.....	16
2.3. GESTION DE LA FILIERE TECHNIQUE ET OUVRIERE.....	20
2.3.1. Catégorie C	20
2.3.1.1. La catégorie C technique.....	20
2.3.1.2. La refonte des statuts en 2008.....	20
2.3.1.3. Corps « ouvriers » subsistants	20
2.3.1.4. Maîtrise ouvrière de catégorie C.....	21
2.3.2. Catégorie B.....	21
2.3.3. Catégorie A	21
2.3.3.1. Ingénieurs des travaux et des services techniques	21
2.3.3.2. Ingénieurs économistes de la construction.....	22
2.3.3.3. Architectes-voyers de la commune.....	22
III – GESTION DES REMUNERATIONS	22
3.1. OBSERVATIONS GENERALES	22
3.1.1. Gestion de la paie.....	22
3.1.2. Dossiers transmis au comptable public.....	22
3.2. REMUNERATIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS PARISIENS	23
3.2.1. Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	23
3.2.1.1. NBI des emplois de responsabilité supérieure de la commune.....	23
3.2.1.2. NBI des gestionnaires en informatique.....	24
3.3. ETUDE DE TROIS PRIMES	25
3.3.1. Prime départementale	25
3.3.1.1. Régime de la prime départementale instituée en 1991.....	25
3.3.1.2. Dénaturation de la prime départementale	26
3.3.1.3. Gestion budgétaire de la prime départementale	28
3.3.2. Prime « de Questure »	30
3.3.2.1. Indemnité de sujétions fonctionnelles.....	31
3.3.2.2. Effectifs de bénéficiaires de l'indemnité de sujétions fonctionnelles	31
3.3.3. Primes informatiques	33
3.3.3.1. Indemnité horaire spéciale.....	33
3.3.3.2. Prime de fonctions.....	33

IV – LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	34
4.1. ORGANISATION ET MISSIONS.....	34
4.2.1. Répartition par catégorie.....	35
4.2.2. Origine professionnelle des cadres.....	36
4.3. BUDGET DES RESSOURCES HUMAINES.....	37
4.4. GESTION DES IMPLANTATIONS MULTIPLES.....	37
4.4.1. Etat des lieux.....	37
4.4.2. Eparpillement des services.....	38
4.4.3. Sécurité des locaux et gestion des risques.....	39

RAPPEL DE LA PROCEDURE

En application de l'article L. 211-8 du code des juridictions financières, la chambre régionale des comptes d'Ile-de-France a examiné la gestion des ressources humaines de la commune et du département de Paris au cours des exercices 2002 et suivants.

Les travaux de la chambre n'ont pas abordé tous les aspects de cette activité, mais se sont concentrés sur quelques domaines de la gestion des ressources humaines.

Le contrôle a été ouvert par une lettre du président de la chambre adressée au maire de Paris, ordonnateur des deux collectivités, le 14 novembre 2008.

L'entretien préalable prévu par les dispositions de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières a eu lieu, le 8 juillet 2009, avec l'adjointe au maire, chargée des ressources humaines, de l'administration générale et des relations avec les mairies d'arrondissement.

Dans sa séance du 28 septembre 2009, la chambre a formulé des observations provisoires sur certains des points examinés à l'occasion du contrôle.

Celles-ci ont été communiquées le 23 décembre 2009 à l'ordonnateur, qui y a répondu par une lettre du 24 février 2010.

Le 13 avril 2010, la chambre a procédé à l'audition demandée par le maire de Paris, en application des dispositions de l'article L. 243-6 du code des juridictions financières.

Dans sa séance du 7 mai 2010, après avoir examiné la réponse qui lui a été adressée, la chambre a arrêté les observations définitives ci-après présentées.

Celles-ci portent sur les domaines suivants :

- La place des ressources humaines dans le budget ;
- La gestion des statuts et des emplois ;
- La gestion des rémunérations ;
- La direction des ressources humaines.

Les dépenses prises en compte sont celles qui sont enregistrées au chapitre 012 (et articles associés) du budget et du compte respectifs des deux collectivités, qui sont, ci-après, désignées sous le vocable commun de « ville de Paris ».

Ont été exclus du champ du contrôle, les éléments relatifs aux personnels de la préfecture de police sous statut « parisien », du centre d'action sociale de la ville de Paris, des caisses des écoles, ainsi que des organismes de logement social et de la caisse de crédit municipal.

I – PLACE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE BUDGET

1.1. UN ENVIRONNEMENT BUDGETAIRE EN MUTATION

Les crédits consacrés par la ville de Paris (commune et département) aux dépenses de personnel s'élèvent à environ 2 Md€³, selon les données du compte administratif 2008.

Compte administratif, dépenses mandatées imputées au chapitre 012 - Commune et département de Paris, comptes principaux et annexes -								
	Compte principal	Comptes annexes						Total
		Eau	Assainissement	Fossoyage	T.A.M.	A.S.E.	Total B.A.	
Commune	1 752 815	1 074	21 367	3 451	20 069		45 961	1 798 776
Département	186 400					41 954	41 954	228 354
Total	1 939 215	1 074	21 367	3 451	20 069	41 954	87 915	2 027 130

En K€

D'après le tableau des emplois annexé au budget primitif 2009, complété par les informations fournies par la ville, dans sa réponse aux observations provisoires, sur les personnels employés dans le domaine social, les effectifs de la collectivité parisienne comprennent un peu plus de 50 000 agents.

1. Tableau des emplois annexé au budget primitif 2009 :

Collectivité	Titulaires		Non Titulaires		Postes	Total Autorisés	Total Pourvus
	Autorisés	Pourvus	Autorisés	Pourvus			
Commune	41 629	41 265	1 577	1 678	1 927	45 133	44 860
Département	3 040	2 923	2	4	43	3 085	2 970

2. Réponse de la ville de Paris :

A rajouter	1 075	1 075	1 519	1 519	0	2 594	2 594
ASE	1 075	1 075				1 075	1 075
AssMat			599	599		599	599
AssFam			920	920		920	920

3. Effectifs totaux :

	Titulaires		Non Titulaires		Postes	Total Autorisés	Total Pourvus
	Autorisés	Pourvus	Autorisés	Pourvus			
Total	45 744	45 263	3 098	3 201	1 970	60 812	60 424

³ Milliard d'euros.

Ces effectifs se répartissent comme suit entre les différentes catégories de la fonction publique :

- Emplois de direction : 0,19 % ;
- Emplois de catégorie A : 11,92 % ;
- Emplois de catégorie B : 16,75 % ;
- Emplois de catégorie C : 71,14 %.

Les masses financières et les volumes d'effectifs ci-dessus subiront nécessairement les contrecoups des évolutions susceptibles d'affecter l'économie et le périmètre des budgets en cause.

1.1.1. Evolutions susceptibles d'affecter l'économie du budget

1.1.1.1. La progression des charges de personnel dans les dépenses courantes

L'analyse des dépenses de fonctionnement de la seule commune pendant la période 2002-2008 met en évidence une progression significative des frais de personnel (chapitre 012) : + 23,03 %, soit un peu moins (1,16 %) que l'évolution des dépenses de gestion courante et un peu plus (0,86 %) que l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement durant la même période.

Si la part des charges de personnel dans les dépenses de gestion (41,4 %) est, en moyenne, encore inférieure de 10 points aux autres communes (51,6 %) ⁴, le rythme d'évolution de ces dépenses a, au cours de la même période, été plus rapide que celui des recettes de fonctionnement (+ 1,93 point) et que celui des recettes de gestion courante (+ 5 points).

Ces évolutions pourraient être le signe de difficultés à venir. C'est déjà dans ce contexte que s'est inscrit le budget 2009, en gageant les créations d'emplois par des suppressions.

1.1.1.2. La réalisation des projets sociaux de la municipalité

La municipalité a décidé de réaliser un projet de développement des services à la population, lequel comporte, entre autres, un programme ambitieux de créations de crèches, prévoyant la réalisation de 4 500 places nouvelles entre 2008 et 2014 (dont 576 en 2009) pour un coût total de 15,9 M€,

D'après la réponse de la ville aux observations provisoires de la chambre, la mise en œuvre du programme de mandature, de manière générale, et des projets sociaux, en particulier, ne devrait pas avoir d'impact sur les frais de personnel, le maire de Paris s'étant engagé à ce que les créations d'emplois nécessaires au fonctionnement des équipements et des nouveaux services soient financées intégralement par des redéploiements, comme l'atteste la stabilité des emplois au budget primitif 2009.

1.1.1.3. Les autres projets en cours

La réforme en cours de la fonction publique de l'Etat ne peut manquer d'avoir une influence sur la gestion des personnels parisiens. D'ores et déjà, les textes relatifs à la réforme de la catégorie B ont été publiés et l'impact financier est certain pour les 8 500 fonctionnaires de la ville concernés (environ un sixième du total).

Quant au dossier du « Grand Paris », il doit être présent à l'esprit, en raison de ses incidences potentielles sur la gestion des personnels de la ville, notamment départementaux.

⁴ Source DGFIP : analyse des comptes 2007 (parution en 2009).

1.1.2. Les modifications du périmètre budgétaire

La ville de Paris est en train de modifier son périmètre budgétaire en ce qui concerne ses personnels. En effet, elle mène, en même temps, une politique d'autonomisation de ses écoles et de municipalisation de certaines activités culturelles et de la gestion de l'eau.

1.1.2.1. Autonomisation des écoles de la ville de Paris

La ville de Paris présente la particularité de disposer d'écoles d'enseignement supérieur renommées. Il s'agit d'un legs de l'histoire, les collectivités territoriales n'ayant aucune compétence en la matière.

Au cours de son premier mandat, le maire a entrepris d'autonomiser progressivement ces écoles, en les transformant en régies administratives dotées de la personnalité juridique et de l'autonomie financière.

La première école à avoir bénéficié de cette autonomie a été, en 2005, l'Ecole d'ingénieurs de la ville de Paris (EIVP), qui forme notamment les élèves du corps des ingénieurs des travaux.

Au titre de l'année 2009, il a été prévu d'autonomiser l'Ecole supérieure de physique et de chimie industrielle (ESPCI), qui devait se voir doter des mêmes moyens. Cette décision a eu pour effet la suppression, en 2009, de 133 emplois au budget de la commune.

Les autres écoles devraient, au fil des ans, s'inscrire dans ce mouvement d'autonomisation.

1.1.2.2. Municipalisation de certaines activités culturelles

Afin de prévenir le risque de comptabilité de fait qu'aurait pu receler la gestion de certaines activités culturelles par des associations, la collectivité a entrepris de remunicipaliser la gestion des conservatoires de musique, ainsi que celle des ateliers des Beaux-Arts.

Cette politique a, évidemment, eu comme effet de réintégrer dans ce budget les coûts salariaux des personnels concernés.

1.2. LES EMPLOIS DANS LES DOCUMENTS BUDGETAIRES

Les collectivités parisiennes sont soumises, en ce qui concerne la présentation des documents budgétaires, aux mêmes règles que les autres collectivités territoriales.

Les informations retracées dans ces documents sont indispensables aux élus du conseil de Paris. Il en est de même pour les partenaires sociaux qui participent aux négociations statutaires et administratives, notamment quand la suppression des emplois doit être précédée d'un avis du comité technique paritaire, la gestion des carrières étant l'occasion de multiples interventions des organismes paritaires.

L'étude de ces documents, intéressant au premier chef le conseil de Paris, qui vote le budget et autorise la création ou la suppression des emplois, a mis en lumière certaines irrégularités autant en ce qui concerne leur présentation que le respect de règles de fond.

1.2.1. Anomalies dans la présentation des documents budgétaires

La réglementation applicable à la présentation des documents budgétaires des collectivités territoriales est issue de l'instruction M14 qui fixe les maquettes budgétaires. Le budget et le compte administratif doivent comporter un état annexe C I ainsi décrit: « Cet état, obligatoire

pour l'information du conseil municipal, reclasser le personnel en place entre les différentes filières de la fonction publique territoriale, en indiquant pour chaque grade ou emploi, par catégorie, les effectifs budgétaires et les effectifs pourvus, dont ceux à temps complet. »

Les emplois doivent être détaillés par type, comme les emplois fonctionnels de direction et les emplois de cabinet, et les cadres d'emplois (les corps, dans le cas de Paris) doivent l'être par grade.

Dans le cas de Paris, il apparaît que la présentation des documents budgétaires n'est pas conforme à la circulaire de 1995 prise pour l'application de l'instruction M14, pour la présentation des effectifs de chaque catégorie d'emploi et, pour les corps, la présentation des effectifs de chaque grade d'un corps.

L'examen du tableau annexé au budget a permis de constater les anomalies suivantes :

- Les données relatives aux personnels de l'aide sociale à l'enfance (ASE), soit près du quart des effectifs de cette collectivité, ne sont pas portées au tableau des emplois du département (1 075 emplois).
- Les données relatives aux assistantes maternelles (599 emplois) et aux assistantes familiales (920 emplois), agents contractuels des collectivités parisiennes affectés sur des emplois permanents, ne sont pas portées aux tableaux des emplois.
- Les effectifs des collaborateurs de cabinet ne sont pas mentionnés, contrairement à ce que prescrit l'instruction M14, en tête de document, à la suite des emplois fonctionnels de direction. Ils n'apparaissent qu'au milieu des données du tableau des emplois de non-titulaires.
- Les emplois des directeurs généraux et de directeurs ne sont pas distingués, alors qu'il s'agit d'emplois différents, comme en dispose le décret du 1er mars 1977 relatif aux règles de nomination aux emplois de secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur de la commune de Paris.
- L'état annexé au budget 2009 mentionne, pour la catégorie des cadres supérieurs, 38 emplois budgétaires pour 45 pourvus. Le nombre de 45 est une erreur que la ville a ultérieurement corrigée, ainsi que le prouve le compte administratif 2008.
- Le fait que, dans la présentation qui en est faite, les effectifs soient consolidés au niveau du corps, ne permet pas de connaître les effectifs réels par grade, contrairement à ce que prévoit la circulaire de 1995. Le caractère incomplet de l'information prive l'assemblée délibérante, le contrôle de légalité et les représentants du personnel de données essentielles à la gestion des ressources humaines et des procédures d'avancement de grade.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a fait part de son intention de mettre « *le tableau des emplois (...) en conformité avec les dispositions de la nomenclature M14 dès les prochaines échéances budgétaires* ».

1.2.2. Irrégularités dans la création d'emplois

1.2.2.1. Des emplois pourvus sans avoir été créés par le conseil de Paris

L'examen des documents budgétaires pour 2009 révèle plusieurs écarts importants entre les postes mentionnés comme pourvus et les postes mentionnés comme autorisés, c'est-à-dire créés.

C'est ainsi que 30 emplois d'adjoint administratif de la commune, 230 emplois d'agent technique de la petite enfance, 105 emplois d'agent spécialisé des écoles maternelles, 297 emplois d'auxiliaire de puériculture ou encore 177 emplois de chargés de mission sont déclarés pourvus, alors que leur création n'a pas été autorisée par le conseil de Paris.

En ce qui concerne les adjoints administratifs de la commune, le surnombre n'est qu'apparent, selon la ville, les postes en surnombre à la commune étant compensés par autant de postes vacants au département. Quoi qu'il en soit, la commune et le département étant deux collectivités distinctes, la vacance des emplois de l'une ne peut pas, en principe, compenser le surnombre des emplois de l'autre.

Le surnombre des auxiliaires de puériculture est dû, selon l'explication donnée par la ville, aux ajustements inévitables en cours de gestion, aux mouvements d'effectifs en cours d'année et au nombre élevé de temps partiels. Il n'en reste pas moins que les emplois en surnombre dont la nécessité résulte des contraintes particulières de gestion, avérées, au demeurant, en ce qui concerne les auxiliaires de puériculture, doivent avoir été créés par l'assemblée délibérante.

Quant aux emplois de chargés de mission en surnombre, ils seraient, selon la ville, « gagés sur des postes vacants de fonctionnaires ». Le fait que les chargés de mission en surnombre soient rémunérés au moyen de crédits budgétaires disponibles du fait de la vacance de postes de fonctionnaires titulaires ne fait pas disparaître l'irrégularité constatée.

On observera, enfin, qu'en ce qui concerne les collaborateurs de cabinet, les 132 postes pourvus dépassent le nombre des emplois régulièrement autorisés, tel qu'il résulte du tableau des emplois adoptés par l'organe délibérant et annexé au budget, soit 129.

1.2.2.2. Délibération Emplois adoptée suivant une procédure irrégulière

Le conseil de Paris délibère, tous les ans, sur l'adaptation des emplois budgétaires de la commune et du département. Cette délibération, dite « *délibération Emplois* », votée au mois de décembre, regroupe les créations, les suppressions et les transferts de postes budgétaires et participe ainsi au processus d'adoption du budget primitif.

Cette délibération donne une traduction juridique à la politique régulatrice en matière d'évolution d'effectifs, qui consiste, depuis plusieurs années, à gager la création de nouveaux services par la suppression d'emplois dans d'autres activités.

Si ces mesures d'adaptation nécessitent bien l'adoption de cette délibération, il faut regretter que celle-ci ne soit pas soumise à la procédure normale. En effet, contrairement aux dispositions de l'article 32 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994, aux termes duquel « *[les] suppressions d'emplois par mesure d'économie ou de réorganisation des services sont décidées par l'organe délibérant de l'administration parisienne concernée, après avis du comité technique paritaire* », la délibération Emplois ne fait pas l'objet de l'avis des comités techniques paritaires ou, à tout le moins, du comité technique paritaire central, alors même que les suppressions d'emplois qu'elle prévoit le sont nécessairement pour les motifs ci-dessus (économie, réorganisation des services).

Cette irrégularité a pour effet de fragiliser les actes qui sont la conséquence nécessaire de cette délibération, tels que le tableau des emplois annexé au budget et les actes de gestion des agents.

II - LA POLITIQUE DES STATUTS ET DES EMPLOIS

L'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et le décret susmentionné du 24 mai 1994 organisent un régime particulier pour les agents des « administrations parisiennes » au sein de la fonction publique territoriale. Le conseil de Paris peut donc, dans certaines limites, fixer le statut des personnels qui relèvent de sa compétence.

Dans cette perspective, l'examen de la politique des statuts et des emplois a conduit à étudier successivement les décisions intervenues en matière statutaire, les décisions prises en ce qui concerne les emplois de direction et celles qui intéressent la filière technique et ouvrière.

2.1. LA POLITIQUE STATUTAIRE DU CONSEIL DE PARIS

2.1.1. Le pouvoir normatif local et ses limites

Tout en restant des collectivités territoriales de plein droit, les deux collectivités parisiennes, dont certains emplois peuvent être considérés comme équivalents à ceux de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière, sont compétentes pour créer des statuts par référence à ces emplois et non exclusivement à ceux de la fonction publique territoriale.

Le pouvoir de déroger à la règle commune est, en outre, ouvert à l'assemblée délibérante lorsqu'un emploi parisien était soumis, à la date d'entrée en vigueur de la loi, à un statut particulier différent de celui des emplois de référence actuels et bénéficiait de rémunérations différentes.

A ce jour, le conseil de Paris a créé 75 statuts : 30 corps de catégorie A, 26 corps de catégorie B, 19 corps de catégorie C.

Mais, l'exercice de ce pouvoir normatif reste encadré par de sérieuses restrictions dans le temps et dans l'espace.

La production réglementaire du conseil de Paris est, d'abord, limitée par la règle dite de la « cristallisation » des textes fixée par le décret du 24 mai 1994 modifié. Cette règle lui impose d'appliquer les seules dispositions légales en vigueur à une date fixée par le décret du 24 mai 1994. Cette date a, toutefois, évolué en fonction de modifications du texte : elle est fixée actuellement au 1^{er} juin 2001.

Cette obligation a, évidemment, pour conséquence de différer l'application des dispositions les plus récentes aux personnels des collectivités parisiennes.

De surcroît, ce pouvoir normatif ne s'applique pas aux personnels exerçant des emplois de direction⁵, ni aux personnels de l'aide sociale à l'enfance relevant de la fonction publique hospitalière. Ne sont donc pas concernés les personnels des 17 établissements d'accueil de l'aide sociale à l'enfance⁶ rattachés au département et gérés conformément au droit commun.

Enfin, la production normative de l'assemblée parisienne ne bénéficie pas d'une publicité qui facilite l'accès à la règle de droit, alors que le Conseil constitutionnel a fait de l'accessibilité du droit un objectif de portée constitutionnelle au service du respect du principe d'égalité devant la loi.

⁵ Cette disposition vise les secrétaires généraux, directeurs généraux, directeurs et sous-directeurs.

⁶ Les personnels « du titre IV » selon l'acception en usage dans les services.

Actuellement, en effet, le public, les agents des collectivités parisiennes et les organes de contrôle, voire les chercheurs, rencontrent des difficultés pratiques pour accéder à la collection des textes régissant les personnels, à l'exception des statuts fixés par l'Etat qui, eux, sont publiés au *Journal officiel de la République française*.

Or, l'accès au droit s'appliquant aux personnels parisiens est d'autant plus nécessaire qu'il s'inscrit dans un environnement juridique hors normes et pauvre en documentation.

La ville de Paris, consciente de cette difficulté, qui semble liée à la norme technique utilisée pour la gestion de sa base logicielle NOMOS, a indiqué partager cette préoccupation et a exprimé l'intention d'apporter à ce problème des réponses adaptées.

2.1.2. Les décisions du conseil de Paris

L'évolution rapide du droit de la fonction publique depuis les années 80, vers une plus grande homogénéité entre les fonctions publiques, a provoqué un mouvement de réforme et de simplification qui a conduit la ville à faire un travail conséquent de modernisation.

C'est ainsi que la réforme de la catégorie C, menée en juillet 2008, a conduit à la suppression des deux tiers des corps existants et à l'homogénéisation des règles applicables, même si, par ailleurs, certains corps ouvriers ne sont pas concernés par cette refonte des statuts⁷.

S'agissant de la réforme des catégories B, A et A+, qui doit être lancée en 2010 et en 2011, la collectivité parisienne est tributaire de l'Etat, à la fois pour l'avancement des projets et pour les solutions qui seront retenues au plan national.

Toutefois, le processus de modernisation des statuts engagé a aussi été freiné par les choix de la collectivité, conditionnés par la persistance d'un réflexe, encore très fréquent parmi les cadres dirigeants de l'administration parisienne, qui pousse vers une gestion sur le modèle de l'Etat⁸, alors même que la volonté exprimée du maire de Paris est de gérer les collectivités parisiennes « *comme des collectivités territoriales* »⁹.

2.1.2.1. Des équivalences statutaires qui prêtent aujourd'hui à discussion

Contrairement aux dispositions de l'article 28 du décret du 24 mai 1994, le conseil de Paris n'a pas pris une délibération globale qui détermine, pour l'ensemble des corps de fonctionnaires de la ville, à quels emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière sont équivalents les emplois desdits corps.

La délibération prévue par l'article susmentionné du décret du 24 mai 1994 a, en effet, pour objectif de fixer les principes de gestion donnant une cohérence globale à la politique statutaire, à l'instar de ce que le décret du 6 septembre 1991 a fait pour les cadres d'emploi des collectivités territoriales¹⁰ en fixant dans le détail, pour chaque filière, les homologues entre les corps et leurs grades de l'Etat et les cadres d'emplois et leurs grades de la fonction publique territoriale, ce qui a entraîné l'homologie des régimes indemnitaires.

Le conseil de Paris a préféré, quant à lui, procéder cas par cas, lorsqu'il a fixé les équivalences des emplois parisiens avec ceux des trois fonctions publiques de référence.

⁷ Cette dissociation était demandée par certaines organisations syndicales.

⁸ « Comme à l'Etat » pour reprendre une expression largement en usage.

⁹ Cf. entretien d'ouverture du contrôle avec la DRH.

¹⁰ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Ce faisant, il a choisi l'homologie avec la fonction publique de l'Etat pour 32 corps (42,67 %) et avec la fonction publique hospitalière pour 11 corps (14,67 %), 15 corps étant définis sans homologie avec une autre fonction publique (20 %), alors que l'homologie avec la fonction publique territoriale n'a été choisie que pour 17 corps (22,67 %).

Si l'impossibilité de s'apparenter à la fonction publique territoriale, qui venait d'être créée, a pu justifier, à l'époque, la prééminence du modèle de la fonction publique de l'Etat, la place majoritaire faite à ce modèle apparaît aujourd'hui d'autant moins pertinente que l'équivalence choisie l'a souvent été avec les administrations centrales et non avec les administrations déconcentrées. En tout état de cause, la spécificité des emplois de l'administration parisienne n'est pas telle que, dans leur très grande majorité, ces derniers ne puissent pas être considérés comme équivalents à ceux des autres grandes villes françaises.

Le « tropisme » très marqué vis-à-vis des administrations centrales de l'Etat peut avoir des inconvénients pour la carrière des agents. La gestion des carrières, évoluant dans un cadre statutaire divergent de celui des autres agents territoriaux, ne manque pas, en effet, d'être rendue plus compliquée, notamment au regard des mutations et des possibilités d'échanges d'expériences.

Dans la mesure où les dispositions statutaires, les rémunérations statutaires et les régimes indemnitaires sont fixés par référence à ceux de l'emploi choisi comme équivalent, le choix des équivalences peut aussi s'avérer une source de surcoût. Tel est le cas pour les emplois déclarés équivalents à ceux de l'administration centrale du ministère de l'intérieur, dont le régime de primes est plus favorable que celui des personnels de préfecture, avec lesquels la parité a été fixée pour les fonctionnaires territoriaux.

2.1.2.2. Des CAP en nombre important

Le maintien d'un grand nombre de corps et de statuts, entraînant celui des commissions administratives paritaires (CAP) correspondantes, soit 75, n'est pas de nature à en simplifier la gestion.

Une CAP devant être créée, en principe, pour chaque corps (malgré 24 CAP fusionnées), cette règle impose d'organiser autant de procédures électorales, de décharges de service pour les représentants et d'animer un dialogue social qui mobilise les représentants de l'administration, des agents (550 représentants élus par les personnels) et les services gestionnaires.

C'est ainsi qu'au cours de la seule année 2008 ont été dénombrées 176 séances de CAP.

2.2. EMPLOIS DE DIRECTION

2.2.1. Statuts des emplois de direction

Par dérogation aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984, le régime juridique applicable aux emplois de direction des collectivités parisiennes est issu du décret du 24 mai 1994.

En l'absence du décret particulier dont l'intervention est prévue par le texte, ce sont les dispositions antérieures à 1994 qui continuent de s'appliquer à ces emplois : les décrets et arrêtés de 1977 pris pour l'application de la réforme du statut de Paris (en 1975).

Ces dispositions, qui prolongent l'existence du régime spécifique à Paris, distinguent deux catégories d'emplois fonctionnels qui sont à la discrétion de l'autorité investie du pouvoir de nomination :

- les emplois de direction de la commune, dont le statut est fixé par décret ;
- les emplois de direction du conseil de Paris, dont le statut relève de la collectivité.

La nomination dans ces emplois est conditionnée par la seule appartenance à la fonction publique d'Etat ou à un corps dont ils sont statutairement un débouché (sous-directeur ou chef de service).

2.2.1.1. Emplois de direction des services de la commune

Aux termes des décrets qui les régissent, les emplois de secrétaire général, secrétaire général adjoint et directeur général sont classés au même niveau (hors échelle E) que l'emploi de directeur général des services de la région Ile-de-France, de préfet de classe normale ou de directeur général d'administration centrale.

Quant à l'emploi de directeur, il se situe au même niveau que celui de directeur général adjoint des services de la région Ile-de-France (hors échelle C) ; celui de sous-directeur est classé en hors échelle B, au même niveau que celui de directeur général adjoint des services d'une ville de plus de 400 000 habitants, d'un département de plus de 900 000 habitants, d'une région de plus de 2 millions d'habitants, ou d'un administrateur civil ou territorial.

2.2.1.2. Emplois de direction des services du conseil de Paris

Ces emplois ont leur origine dans les décrets des 21 avril et 13 juin 1939 organisant le suivi des crédits de fonctionnement des assemblées délibérantes de la commune de Paris et du département de la Seine sur le modèle des questures parlementaires.

Ces emplois, qui relèvent aujourd'hui du régime de la fonction publique territoriale, sous réserve de la révocabilité de leurs titulaires, peuvent être occupés par des non-fonctionnaires.

L'emploi de secrétaire général est positionné au même niveau (hors échelle E) que l'emploi de secrétaire général de la commune. Quant à l'emploi de secrétaire général adjoint, il est classé au même niveau (hors échelle C) que l'emploi de directeur dans les services de la commune.

Bien que la questure du conseil de Paris et ses particularismes aient aujourd'hui disparu, ces emplois ont été maintenus, alors que les services du conseil de Paris sont des services administratifs comme les autres, même si leur fonctionnement quotidien peut avoir des particularités, comme dans les services communaux chargés de cette mission dans d'autres villes.

La transformation des emplois spécifiques de direction des services du conseil de Paris en emplois fonctionnels de direction des services de la commune, assortis des mêmes modalités de gestion et de rémunération que ces derniers, ne serait que la conséquence de la suppression de la questure par le législateur en 2002.

2.2.2. Gestion des emplois

Les éléments qui suivent portent sur les 96 emplois de secrétaires généraux de la commune et du conseil, de directeurs généraux, de directeurs et de sous-directeurs, pourvus au 31 décembre 2008.

2.2.2.1. Profil des titulaires des emplois

Les emplois de direction des services de la ville sont occupés, pour un peu plus des trois cinquièmes (60,42 %), par des fonctionnaires territoriaux, 57,29 % d'entre eux ayant un statut « parisien » et 3,13 % un statut territorial-type.

Si les fonctionnaires de l'Etat occupent aujourd'hui un peu moins des deux cinquièmes des emplois de direction (36,46 %), ils sont d'autant plus nombreux que les emplois sont élevés dans la hiérarchie.

Les tableaux ci-après, qui présentent la situation actuelle des 96 emplois de direction sur la seule base des fonctions exercées, mettent en évidence le taux de féminisation et l'origine professionnelle, en l'occurrence la fonction publique d'appartenance avant l'arrivée dans la collectivité.

Profil des titulaires des emplois de direction de la ville de Paris

Fonction / Origine FP	Pourvus	Fem.	%	FPTp	%	FPT	%	FPE	%	Autres	%
SG de la commune	1	1	100,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%
SGA de la commune	4	1	25,00%	2	50,00%		0,00%	2	50,00%		0,00%
Total SG commune	5	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%
Directeur	20	8	40,00%	8	40,00%		0,00%	12	60,00%		0,00%
Directeur adjoint	10	3	30,00%	6	60,00%	1	10,00%	3	30,00%		0,00%
Adjoint aux directeurs	3	1	33,33%	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Sous-directeur	36	12	33,33%	25	69,44%	1	2,78%	10	27,78%		0,00%
Total Administration	69	24	34,78%	42	60,87%	2	2,90%	25	36,23%	0	0,00%
SG du Conseil	1	1	100,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%
SGA du Conseil	3	1	33,33%	1	33,33%		0,00%		0,00%	2	66,67%
Total SG Conseil	4	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%
Directeur du cabinet	1	0	0,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%
Dir. adjte du cabinet	1	1	100,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%
Autres cadres	3	1	33,33%		0,00%		0,00%	2	66,67%	1	33,33%
Total Cabinet	5	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	1	20,00%
Délégations	4	2	50,00%	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Inspection générale	3	3	100,00%	2	66,67%		0,00%	1	33,33%		0,00%
Divers	6	1	16,67%	4	66,67%	1	16,67%	1	16,67%		0,00%
Total	96	36	37,50%	55	57,29%	3	3,13%	35	36,46%	3	3,13%

2.2.2.2. Irrégularités dans les recrutements

L'examen des conditions de recrutement des membres du cabinet du maire, ainsi que de plusieurs directeurs, a mis en évidence des irrégularités ou des anomalies au regard des règles de droit, des autorisations budgétaires ou des principes d'organisation des services.

2.2.2.2.1 Membres du cabinet recrutés sur des emplois administratifs

Aux termes de l'article 56 du décret du 24 mai 1994, les collaborateurs de cabinet du maire de Paris sont soumis aux dispositions communes applicables aux agents non titulaires des administrations parisiennes, leurs conditions d'emploi étant fixées par une délibération de l'organe délibérant. En prévoyant que les collaborateurs de cabinet sont, soit des fonctionnaires titulaires, soit des agents contractuels, la délibération modifiée du conseil de Paris du 15 décembre 1998 ne peut avoir dérogé à la règle ci-dessus : il faut donc comprendre que, lorsque le maire les recrute pour son cabinet, les fonctionnaires des administrations parisiennes

doivent nécessairement être affectés sur des postes de collaborateurs de cabinet, dont le régime est celui des agents non titulaires.

Or, l'examen de la gestion des emplois de direction a mis évidence que ce sont des emplois permanents des deux collectivités parisiennes et non des postes de collaborateurs de cabinet qui ont servi de support juridique et budgétaire au recrutement de cadres affectés au cabinet du maire. Plusieurs cadres dirigeants et supérieurs du cabinet ont donc été recrutés, par détachement d'autres administrations, sur des emplois permanents. Ainsi, le directeur de cabinet a été recruté sur un emploi de secrétaire général adjoint de la commune, un autre cadre sur un emploi de secrétaire général adjoint du conseil de Paris, le conseiller diplomatique du maire, également délégué général aux relations internationales, sur un emploi de directeur et la directrice adjointe de cabinet sur un emploi de sous-directeur.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a fait valoir, outre que le recrutement de personnels venus de l'extérieur était une source d'enrichissement réciproque, ce qui n'est pas contestable, que des fonctionnaires peuvent être valablement recrutés par détachement sur un emploi de cabinet. Ce point n'est pas non plus contestable. Encore convient-il de préciser que, dans ce dernier cas, les fonctionnaires recrutés pour le cabinet du maire doivent être détachés sur un emploi de collaborateur de cabinet et non sur un emploi permanent des administrations parisiennes.

Le recrutement de membres du cabinet sur des emplois permanents de l'administration communale ou du conseil de Paris a eu, entre autres conséquences, celle d'accroître l'écart entre le nombre effectif d'emplois de cabinet et celui qui a été régulièrement autorisé depuis 2001 lors de l'adoption du budget ou du compte administratif (voir *supra*).

Quant aux agents concernés, ils ont perçu certains éléments de rémunération, comme la prime départementale, dans des conditions contraires aux dispositions de la délibération ci-dessus mentionnée du 15 décembre 1998 modifiée, celles-ci excluant tout avantage indemnitaire pour les collaborateurs de cabinet. Toutefois, la correction de cette irrégularité ne devrait guère avoir d'incidence pratique, dans la mesure où, en application de l'article 6 de la susdite délibération, certains collaborateurs du maire de Paris, dans la limite de 10 emplois, peuvent bénéficier d'une rémunération égale à celle perçue, tous éléments confondus, par un agent de la commune de Paris classé au deuxième chevron du groupe hors échelle E.

2.2.2.2.2 Directeurs généraux sans direction générale

Dans l'organigramme des services, il n'existe pas de direction générale, mais seulement des directions. Il ne devrait donc pas y avoir d'emploi de directeur général, mais seulement des emplois de directeurs.

Cette situation n'est pas une simple anomalie en matière d'organisation, car elle a un coût.

Le coût des 22 emplois de directeurs généraux s'est élevé pour 2008 à 5 321 804 €, dont 4 961 359 € pour les 20 directeurs généraux qui ont atteint la hors échelle E, alors que les 16 emplois de directeurs ont coûté, en 2008, 2 573 609 €, soit environ 161 000 € chacun.

Une remise en cohérence de cette strate de direction conduirait à un coût total de 6 118 K€¹¹, à comparer aux 7 895 K€ actuels.

¹¹ 22 x 161 K€ (emplois de directeurs généraux actuels reclassés en directeurs) + 16 x 161 K€ (emplois de directeurs, tels qu'aujourd'hui) = 3 542 K€ + 2 576 K€ = 6 118 K€.

Il faut souligner que, dans la réalité, le management des directions relève, non de directeurs généraux, mais de quatre secrétaires généraux adjoints, qui encadrent les directions au sein de quatre pôles : espace public, économie et social, services aux parisiens, fonctions support et appui aux directions.

2.2.2.2.3. Directeurs adjoints recrutés sans emplois budgétaires correspondants

Au 31 décembre 2008, on dénombrait 10 directeurs adjoints, alors que cet emploi n'est pas un emploi budgétaire. En effet, seuls existent les emplois de directeur général, directeur et sous-directeur. Pour autant, cette fonction a été créée avec des attributions et, dans certains cas, des compléments indemnitaires : un taux particulier de prime départementale a été institué pour cet emploi qui n'a, pourtant, pas d'existence juridique.

2.2.2.2.4. Emplois de délégués traités comme des emplois de direction

Les emplois de délégué ou délégué général sont des emplois fonctionnels pourvus par la voie du détachement, précaires et révocables à la discrétion du maire, conformément aux articles 53 et 54 du décret du 24 mai 1994.

Des emplois spécifiques de délégués et de délégués généraux ont été créés, notamment dans les secteurs de la culture et de la communication, avec une échelle de rémunération allant de la hors échelle A à la hors échelle C : délégué à l'enseignement supérieur de la musique et de la danse, délégué général aux manifestations culturelles, délégué au cinéma, délégué à l'art moderne et contemporain et délégué à la communication interne à la mairie de Paris.

Mais, l'examen de la situation des cadres supérieurs permet de constater que d'autres délégués ont été nommés dans des conditions différentes et, en fait, détachés sur des emplois de directeur général. Il s'agit du délégué général à la modernisation, de la déléguée au design et du délégué général à la coopération territoriale. Le délégué aux relations internationales est, quant à lui, détaché sur un emploi de directeur.

Ne remplissant aucunement des fonctions de directeur général ou de directeur, ces agents ont donc été nommés dans des conditions irrégulières, les trois fonctionnaires détachés sur un emploi de directeur général étant, de plus, rémunérés en dépassement de l'autorisation donnée par le conseil de Paris, qui plafonne le traitement des délégués à la hors échelle C.

2.2.2.2.5. Emplois de directeur de projet traités comme des emplois de direction

Le budget 2009 de la ville de Paris mentionne l'existence de six emplois de directeurs de projet, dotés du statut particulier d'emploi fonctionnel sur le modèle des emplois de même nature existant pour l'Etat, dont la rémunération comporte quatre échelons (indices bruts : 901, 1015, HEA, HEB).

Or, des responsables de projets ont été détachés sur des emplois fonctionnels de direction, non pour diriger des services, mais pour lancer des projets. Il en va ainsi d'un emploi de directeur général pour la mission de préfiguration d'un institut de la ville durable et de quatre emplois de sous-directeurs qui ont été mobilisés pour les missions suivantes : mission auprès de la direction de la décentralisation et des relations avec les associations, les territoires et les citoyens, mission « nouvelles technologies et leurs impacts », mission de mise en œuvre du schéma directeur des implantations administratives, mission « systèmes d'information ».

2.3. GESTION DE LA FILIERE TECHNIQUE ET OUVRIERE

La gestion des statuts des emplois de la filière technique est caractéristique des difficultés, juridiques et sociales, auxquelles la ville est confrontée, ainsi que des travaux de modernisation entrepris (catégorie C) et des échéances à venir.

2.3.1. Catégorie C

2.3.1.1. La catégorie C technique

La filière « technique et ouvrière » recouvre aujourd'hui à Paris neuf corps, les emplois dits « ouvriers » en son sein n'ayant pas fait l'objet de la refonte de 2008 (cf. *infra*).

D'après le budget 2009, ces neuf corps regroupaient 16 564 emplois autorisés, 16 483 étant pourvus sur un total de 44 178 emplois pourvus dans les deux collectivités (37,31 %).

2.3.1.2. La refonte des statuts en 2008

La refonte de la catégorie C a eu lieu en 2008, en suivant les mêmes règles que pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale. Elle a concerné l'ensemble des filières de la commune et du département et nécessité un intense travail de concertation avec les instances paritaires consultatives (commissions administratives paritaires pour chaque corps fusionné ou adapté ; conseil supérieur des administrations parisiennes). Cette refonte a été conclue par les délibérations des 7 et 8 juillet 2008.

Pour donner une juste mesure de l'importance du travail accompli, il faut rappeler que le corps nouveau des adjoints techniques de l'eau et de l'assainissement, créé par homologie avec celui des corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat¹², est le résultat du regroupement de 17 corps.

Cette refonte des statuts n'a, toutefois, pas été poussée jusqu'à fixer l'homologie avec les emplois territoriaux, qui sont, pourtant, strictement identiques depuis la réforme de la catégorie C touchant les différentes fonctions publiques. La refonte de 2008 n'a pas, non plus, permis la fusion totale des corps, puisque neuf subsistent, alors que la fonction publique territoriale n'en comprend plus que deux.

2.3.1.3. Corps « ouvriers » subsistants

La ville de Paris compte quatre corps en catégorie C qui sont présentés comme des corps ouvriers (éboueurs, égoutiers, fossoyeurs, conducteurs et leurs chefs d'équipe). Ces corps regroupent 6 685 emplois (40,56 % des emplois de la catégorie C technique).

L'homogénéisation des statuts et des grilles de rémunérations de la catégorie C n'a pas concerné ces corps, mais cette question devrait être traitée par la ville dans un second temps, eu égard aux effectifs concernés.

De ce fait, les agents des corps ouvriers ne bénéficient pas encore des mêmes conditions de recrutement et de déroulement de carrière que leurs autres collègues de la filière technique et, en l'absence de recrutement à l'échelle 3 de rémunération, la commune doit les recruter

¹² Tout comme le corps des adjoints techniques de la commune de Paris.

directement à l'échelle 4, ce qui représente un surcoût. Les services ont, toutefois, indiqué que la fusion, n'étant que différée, restait un objectif.

2.3.1.4. Maîtrise ouvrière de catégorie C

Les collectivités territoriales disposent, en catégorie C, du cadre d'emploi des agents de maîtrise qui n'existe pas à Paris, où les mêmes fonctions sont remplies par des agents de catégorie B organisés en deux grades et dotés d'un indice terminal supplémentaire dépassant la fin de l'échelle 6 de rémunération.

Les partenaires sociaux de la collectivité souhaitent obtenir cet échelon supplémentaire pour les grades terminaux des corps ouvriers, dans le cadre générique des corps et non dans un corps d'encadrement de proximité, comme il en existe déjà plusieurs à Paris.

En présence d'une catégorie B nombreuse, la collectivité, en ne créant pas de corps de maîtrise ouvrière en catégorie C et en n'attribuant pas d'indice de rémunération supplémentaire, a certainement contribué à l'homogénéité des statuts entre les fonctions publiques et à une gestion prudente, les rémunérations étant contenues au même niveau que dans les autres fonctions publiques.

2.3.2. Catégorie B

La catégorie B de la filière technique et ouvrière est composée aujourd'hui de cinq corps dont les effectifs dépassent 2 000 agents.

La construction statutaire actuelle ne prive pas les agents de catégorie C de débouchés dans les emplois « classiques » de la catégorie B, leurs statuts permettant des recrutements d'agents de la catégorie C dans des conditions au moins aussi favorables que dans les collectivités territoriales. La ville attend la parution des derniers textes de la réforme de la catégorie B dans les prochains mois, pour lancer son chantier de modernisation.

2.3.3. Catégorie A

La catégorie A technique parisienne se compose de quatre corps :

Corps de catégorie A	Autorisés	Pourvus	%
Ingenieur des travaux de la ville de Paris (A)	485	481	61,59 %
Ingenieur economiste de la construction (A)	30	27	3,46 %
Total A	515	508	65,04 %
Ingenieur des services techniques de la commune (A +)	223	191	24,46 %
Architecte-voyer de la commune (A +)	86	82	10,50 %
Total A +	309	273	34,96 %
Total catégorie A	824	781	100 %

2.3.3.1. Ingenieurs des travaux et des services techniques

Les corps des ingenieurs des travaux et des ingenieurs des services techniques sont des corps classés respectivement en catégorie A et A+. Ce sont des corps homologues à ce que sont

respectivement, dans la fonction publique d'Etat, les corps des ingénieurs de travaux publics de l'Etat et des ingénieurs des ponts et chaussées.

2.3.3.2. Ingénieurs économistes de la construction

La question même de l'existence du corps particulier des ingénieurs économistes de la construction, qui ne compte que 27 membres, doit être posée. En effet, la gestion d'un corps, qui représente moins de 4 % du total des ingénieurs de travaux, est particulièrement lourde (coûts, instances paritaires, concours). De plus, leur métier est exercé dans les autres collectivités territoriales par les ingénieurs (cadre d'emploi unique).

2.3.3.3. Architectes-voyers de la commune

Le corps des architectes-voyers (82 membres) n'a pas de véritable homologue dans les autres fonctions publiques. Les missions du corps sont principalement celles des architectes et des paysagistes¹³. Elles sont spécifiques et ne peuvent être comparées à celles des ingénieurs BTP, ce qui conduit la collectivité à plaider le maintien de cette spécificité, le statut bénéficiant en outre de l'antériorité.

III – GESTION DES REMUNERATIONS

3.1. OBSERVATIONS GENERALES

3.1.1. Gestion de la paie

Les paiements mensuels donnent lieu à l'émission de près de 70 000 flux informatiques pour acquitter les paies. La constatation de l'écart entre le nombre d'emplois et le nombre de flux mensuels a permis de mettre en évidence qu'environ 3 % des agents font l'objet de plusieurs flux et reçoivent donc leur paie au moyen de plusieurs virements bancaires.

Il a été relevé l'existence de nombreux chèques sur le Trésor Public servant au paiement des agents, un même agent pouvant, dans certains cas, recevoir plusieurs chèques pour une même période de paie.

Pour les années 2007 et 2008, ainsi que pour les quatre premiers mois de 2009, 2 797 chèques sur le Trésor Public ont été émis pour un total de 895 867 € au titre de la rémunération des agents. Sur ce total, 379 chèques d'un montant total de 424 974 € l'ont été dans des conditions irrégulières, car ils dépassaient le maximum légal de 750 €.

De nombreux courriers attestent, depuis la fin de l'année 2005, des demandes répétées des services du comptable public à la direction des ressources humaines en vue de limiter le paiement des dépenses de personnel par chèques sur le Trésor Public aux seuls cas autorisés par les textes.

3.1.2. Dossiers transmis au comptable public

Les services du receveur général des finances ont, au cours de l'exercice 2008, adressé plus de 200 courriers d'observations à la commune et au département à propos de la paie de leurs agents.

¹³ Cette mission a été ajoutée en 2008.

L'examen de ces cas a permis de relever que des difficultés récurrentes touchaient des populations d'agents identifiables : agents en contrats aidés qui ont quitté leurs fonctions avant le terme de leur contrat et ont été rémunérés au-delà de la période finalement effectuée, acomptes versés aux agents mais non régularisés sur leurs paies plusieurs mois après, dépassements du seuil mensuel maximum d'heures supplémentaires dans les services culturels, sociaux et techniques, notamment.

Les services de la direction des ressources humaines (DRH) ont entrepris une action soutenue en vue de mettre un terme à ces difficultés, notamment en ce qui concerne les contrats aidés, dont la gestion s'est améliorée en 2009.

3.2. REMUNERATIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS PARISIENS

Hormis le traitement, les rémunérations statutaires comprennent les éléments suivants :

Evolution de l'I.R., du S.F.T. et des N. B. I. entre 2002 et 2008

RUBRIQUE	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL	Var en %
Indemnité de résidence (IR)	24 557	25 688	26 437	26 954	27 502	28 523	29 394	189 055	19,70 %
Supplément familial (SFT)	18 837	18 379	17 945	17 426	16 932	16 811	16 563	122 893	12,07%
Nouvelle bonification indiciaire	4 739	4 968	4 859	5 426	5 564	5 852	6 187	37 595	30,55 %
Total	43 394	44 067	44 382	44 380	44 434	45 334	45 957	311 948	5,91 %

En K€

3.2.1. Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Au cours de la période, comme le montre le tableau ci-dessus, les NBI ont connu un fort accroissement en volume (30,55 %), mais relatif par rapport à la variation totale, commune et département cumulés, du chapitre 012 (28,19 %).

3.2.1.1. NBI des emplois de responsabilité supérieure de la commune

Par délibération du 29 janvier 2001, la commune a institué une NBI pour les personnels de direction :

Secrétaire général	180 points
Secrétaire général adjoint	180 points
Directeur général	180 points
Directeur	140 points
Sous-directeur	120 points

Le décret du 24 mai 1994 dispose, dans son article 34 relatif à ces emplois, que les « indemnités sont fixées par délibération du conseil de Paris, par référence à celles versées aux fonctionnaires de l'Etat titulaires d'un grade ou occupant un emploi équivalent. » L'homologie

des emplois de direction parisiens doit donc être recherchée avec les emplois de direction de la préfecture de Paris dont ils sont issus.

Les points attribués aux cadres de la préfecture de Paris sont les suivants¹⁴ :

Préfet, secrétaire général de la préfecture	140 points
Directeur à la préfecture de Paris	120 points
Sous-directeur de la préfecture de Paris	80 ou 100 points selon le poste

Force est de constater que l'homologie qui, sur le plan statutaire, fait correspondre les emplois de secrétaire général, secrétaire général adjoint et directeur général de la commune à ceux de préfet de département (indice terminal en HBE comme vu plus haut) n'est pas respectée en l'occurrence, les valeurs de référence prise par la ville étant celles des emplois de préfet hors classe (préfet de région).

Préfet de région (ou hors classe)	180 points
Préfet de département	140 points

Ceci place, dans les faits, les emplois parisiens à l'homologie suivante, non régulière :

Secrétaire général	Préfet de région
Secrétaire général adjoint	Préfet de région
Directeur général	Préfet de région
Directeur	Préfet de département
Sous-directeur	Préfet délégué

Pour information, le texte concernant les collectivités territoriales¹⁵ fixe les valeurs suivantes :

DGS de la région Ile-de-France	120 points
DGS des communes de Lyon et Marseille	120 points
DGS des communautés urbaines + 1M Hbts	120 points
DGAS de la région Ile-de-France	80 points
DGAS des communes de Lyon et Marseille	60 points

L'utilisation discutable de la référence aux emplois d'administration centrale pour fixer la NBI des personnels de direction entraîne donc un avantage indu pour les bénéficiaires et un surcoût pour les finances communales.

3.2.1.2. NBI des gestionnaires en informatique

Deux NBI ont été créées, l'une pour les « gestionnaires techniques en informatique » et l'autre pour les « développeurs d'applications micro-informatiques » :

¹⁴ Décret n° 2000-1119 du 23 novembre 2000 et l'arrêté interministériel du même jour.

¹⁵ Décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001.

Au cours de la période, les versements ont augmenté de 150 % et se sont élevés aux montants ci-après :

NBI informatiques 2002/2009

NBI informatiques	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2002/2008	Var %
NBI « informatique »	123 999	139 280	152 849	170 744	201 854	239 452	310 069	1 338 247	150 %

La délibération qui sert de support à ces NBI visant, par homologation, les décrets¹⁶ portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale, le conseil de Paris s'est donc clairement placé sous l'empire des textes régissant celle-ci.

Or, cette NBI n'existe pas dans les collectivités territoriales et n'y a jamais existé. L'attribution en est donc irrégulière et entraîne un avantage indu pour les bénéficiaires et un surcoût pour les finances communales.

3.3. ETUDE DE TROIS PRIMES

Trois éléments de rémunération spécifiques aux personnels parisiens ont été étudiés : la prime départementale, la prime de questure et la prime informatique.

3.3.1. Prime départementale

Le nom de prime départementale est donné couramment à l'indemnité « supplémentaire » ou « exceptionnelle ». Cette prime a été créée par deux délibérations du 12 septembre 1991, l'une pour la commune, l'autre pour le département. Elle est versée à certains agents, au titre des attributions qu'ils exercent pour le compte du département, et a coûté 12 961 155 € en 2009 au titre de l'année 2008.

Le tableau ci-dessous retrace les crédits ouverts au budget communal, entre 2002 et 2009, pour le paiement de cette prime (70 718 528, 73 € au total).

Années	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Montants (K €)	5 002	6 079	7 115	8 224	9 274	10 384	11 616	12 961

3.3.1.1 Régime de la prime départementale instituée en 1991

Les deux délibérations du conseil de Paris du 12 septembre 1991 disposent que l'indemnité rétribuée « *les travaux que les agents de la commune effectuent pour le compte du Département, en sus de leurs attributions normales* ». Ces travaux avaient fait l'objet d'une convention entre les deux collectivités passée le 22 janvier 1985.

Cette convention du 22 janvier 1985 modifiée « *relative au concours apporté par la commune de Paris au Département de Paris pour l'exercice de ses compétences* » est, en fait, une convention de principe qui cite les services qui « *notamment* » peuvent être fournis par la commune.

¹⁶ Décret n° 91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale, complété par le décret n° 94-807 du 12 septembre 1994.

Très logiquement, y figurent les services fonctionnels : courrier, archives, ressources humaines, finances, gestion du domaine, ainsi que des missions départementales : travaux départementaux, aides à l'emploi, affaires scolaires départementales et action sociale (modification ultérieure de la convention).

Les bénéficiaires de l'indemnité sont les *« fonctionnaires et agents de la commune mis individuellement et en tant que de besoin à la disposition du département dans le cadre des conventions conclues entre les deux collectivités »*.

Le montant annuel individuel est, ensuite, déterminé par arrêté du maire de Paris. Il *« ne peut excéder, pour les trois quarts des bénéficiaires, le montant maximal pour lequel les indemnités allouées par des collectivités territoriales à des agents des services extérieurs de l'Etat (...) peuvent faire l'objet d'arrêtés du préfet du département »*.

Le département rembourse à la commune cette prestation, conformément à l'article 26 de la loi du 31 décembre 1975.

3.3.1.2. Dénaturation de la prime départementale

Les conditions actuelles de l'attribution de la prime départementale ont abouti à faire disparaître le lien entre les versements aux agents et la réalisation de travaux pour le compte du département.

Alors qu'en 1991, elle était versée à 162 agents pour un montant total de 178 K€, l'indemnité départementale est aujourd'hui versée à environ 7 200 agents, pour un montant total de près de 13 M€ (note du 27 octobre 2008).

En effet, conçue initialement comme la contrepartie de travaux supplémentaires, elle a acquis peu à peu le statut d'une rémunération accessoire. Cette évolution n'est pas seulement le résultat de dérogations successives élargissant ses bases d'attribution, mais correspond à un véritable changement dans la nature de la prime, comme le démontrent les notes internes préparant la répartition du montant des indemnités pour les années 2002 à 2008.

Par exemple, la note du 21 février 2005, adressée à l'adjoint au maire délégué à l'administration générale et aux ressources humaines, n'hésite pas à affirmer que la prime départementale a été *« créée en 1991 pour réduire les écarts entre les rémunérations accessoires des personnels techniques et celles des personnels administratifs »*.

S'inscrivant dans la logique de cette dénaturation des motifs mêmes de la prime, le document conclut, pour l'avenir, en indiquant que *« l'objectif initial étant globalement atteint, il convient d'envisager de nouvelles orientations pour les années à venir. »*

Le même document, qui présente un historique de l'indemnité, note, également, qu'elle a été versée en 1991 à 162 agents, soit *« 30 % des cadres mis nommément à la disposition du Département de Paris »*, et qu'en 1992 elle a été étendue à l'ensemble des cadres A administratifs, puis, entre 1992 et 2001, à l'ensemble des cadres B administratifs et, enfin, en 2003, ouverte aux agents de catégorie C.

Mais, les modalités de la politique visant à faire de la prime départementale une rémunération accessoire avaient, de fait, déjà été exposées, le 22 août 2003, par le directeur des ressources humaines, dans une note adressée au secrétaire général qui devait donner son accord à l'ensemble du dispositif proposé le 28 août suivant :

« La délibération qui fonde l'indemnité départementale stipule que seul le quart des agents peut bénéficier d'une prime supérieure à un plafond dont le montant actualisé est de 3 647 €. Or aujourd'hui ce plafond est atteint. »

Pour desserrer cette contrainte, une première solution consisterait à augmenter le nombre de bénéficiaires en élargissant le versement de l'indemnité départementale à de nouveaux grades.

Par exemple, cette année un tiers des adjoints administratifs principaux (soit environ 500 agents) pourraient percevoir un forfait de 50 €. Une telle mesure coûterait environ 25 300 € pour une enveloppe totale de 6,8 millions d'€ (0,4 %) et permettrait d'éviter l'instauration d'une règle nouvelle et discriminatoire [pour les cadres qui bénéficient d'une indemnité supérieure].¹⁷

Afin d'éviter cette mesure inéquitable (...) qui ne manquerait pas de poser des difficultés importantes dans le cadre du dialogue mené en ce moment avec les cadres de la Ville, je vous propose d'élargir le bénéfice de l'indemnité départementale à de nouveaux bénéficiaires, à un coût modéré, ainsi que je vous l'exposais ci-dessus. »

Cette orientation nouvelle s'est aussi traduite dans la forte croissance des montants versés, comme le montrent, pour les emplois de direction et les emplois de catégorie A, les deux tableaux ci-après :

Emplois de direction

Emplois	Plafond 2002	Plafond 2003
Secrétaire général	33 000	38 000
SGA et directeurs E	24 000	30 000
Directeurs C et D	17 500	22 000
Directeurs adjoints	-	-
Sous-directeurs	13 000	18 000

Emplois de catégorie A

Emplois	Plafond 2002	Plafond 2003
Administrateurs	6 500	12 000
Attachés principaux	6 500	10 000
Attachés	5 400	8 000

La transformation de l'indemnité créée en 1991 en rémunération accessoire n'est pas mentionnée dans la note précitée du 21 février 2005, qui n'en présente que les aspects « sociaux », tout en soumettant à la décision des élus la poursuite de l'extension du périmètre des corps bénéficiaires.

Si l'argument de la justice sociale entre les personnels a été mis en avant par les services, il n'en reste pas moins que l'extension du bénéfice de cette prime aux agents de catégorie C a surtout été un moyen expédient de pouvoir augmenter les montants attribués aux cadres. C'est ce qui résulte, sans équivoque possible, de la note d'orientation, approuvée par le secrétaire général le 22 août 2003 (cf. *supra*), lorsqu'elle expose que l'élargissement à de nouveaux bénéficiaires se ferait « à un coût modéré ». Or, cette évolution substantielle n'a pas été, apparemment, présentée aux élus, ni soumise à l'examen du conseil de Paris.

De plus, on ne peut que constater que l'amplitude de l'écart entre les plafonds annuels des attributions maximales et minimales au titre de la dernière année (2008) a varié de 1 à 114, soit de 350 € pour un adjoint administratif (catégorie C) à 40 000 € pour le secrétaire général.

¹⁷ Ces mesures ont été perfectionnées en 2008 (note du 27 octobre au secrétaire général) : « L'objectif pour les adjoints administratifs étant de parvenir à leur verser au moins 1/3 d'un 13^{ème} mois ».

Quant aux attributions effectives, leur amplitude a été encore plus considérable : de 1 à 1 333, allant des 30 € versés à l'agent n° SOI 9 008 322 (pris à titre d'exemple) à 40 000 €.

Les services n'ont pas été en mesure de justifier que cette évolution de la prime départementale avait été validée par l'exécutif municipal.

3.3.1.3. Gestion budgétaire de la prime départementale

3.3.1.3.1. Coût de la prime et minoration des crédits ouverts au budget

Les montants versés au cours de la période 2002-2009 se sont élevés à plus de 70 M€ (70 718 528,73 €) répartis, non seulement entre le budget général, mais aussi entre les quatre budgets annexes, ce qui ne laisse pas de surprendre, car on ne voit pas en quoi pourrait consister leur contribution à l'exercice de compétences départementales :

- budget général :	70 144 K€,
- budget de l'assainissement :	381 K€,
- budget de l'eau :	70 K€ (depuis 2005),
- budget des transports automobiles municipaux (TAM) :	121 K€.

Le montant total de l'indemnité a augmenté tous les ans de plus de 1 M€ et, au cours de la période 2002-2009, a plus que doublé, passant d'un peu plus de 5 M€ (5 014 252,61 €) au début de la période à près de 13 M€ (12 961 155 €) à la fin, soit une augmentation de 159,11 %.

Le niveau atteint par ces dépenses, dont les bénéficiaires sont les cadres de direction ou des agents de la filière administrative, exclut que la prime départementale versée soit la contrepartie de travaux réalisés pour le compte du département.

Mais, pour élevées que soient ces dépenses, elles sont minorées dans les prévisions budgétaires du département. C'est ainsi qu'au budget primitif 2009 de celui-ci, les crédits ouverts n'ont été que de 6,2 M€, soit à peine la moitié des crédits qui auraient été nécessaires pour assurer le remboursement dû à la commune, que celle-ci a estimé, quant à elle, dans son budget primitif, à plus de 12 M€. Afin que la dépense du département puisse être réglée à la commune, les crédits sont complétés à l'occasion du vote du budget supplémentaire.

Cette pratique est irrégulière. En effet, le droit budgétaire commande que les crédits annuels à ouvrir soient évalués de façon sincère quand leur montant, qui se rapporte à l'exercice précédent, est toujours connu chaque année avec précision et en temps utile. C'était le cas en 2009 au titre de 2008. Pour mémoire, les dépenses budgétaires effectives pour 2008 (au titre de 2007) s'étant élevées à 11 616 K€, le montant des crédits ouverts au budget 2009 n'était donc pas plausible.

En ce qui concerne les recettes, les remboursements du département au titre de la « valeur des prestations reçues » ont donné lieu aux flux suivants entre 2002 et 2009 :

Flux en K€	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ville	5 002	6 079	7 115	8 284	9 274	10 384	11 616	12 961
Prime versée								
Département	5 014	5 884	7 115	8 284	9 274	10 338	11 618	-
Remboursement								

Il convient d'observer que le remboursement de 2009, au titre de 2008, ne sera fait qu'en fin d'exercice, alors que la commune a versé la prime à ses personnels au début de 2009.

3.3.1.3.2. Gestion de l'attribution de la prime départementale

Les montants individuels sont arrêtés par le secrétaire général par délégation du maire de Paris dans le cadre des plafonds fixés pour chaque grade-emploi. Depuis 2003, le secrétaire général peut autoriser des dépassements de plafond sur le rapport des directions.

On peut regretter que le secrétaire général, qui prend l'arrêté, soit conduit, de ce fait, à signer la décision d'attribution qui le concerne (40 000 €, montant le plus élevé). Même si elle a un caractère formel, la signature d'un élu serait plus appropriée, ce que la ville a reconnu dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre.

Le tableau comparatif, ci-dessous, qui a été établi sur la base des notes internes, retrace l'évolution des plafonds d'attribution par grade en 2002 (prime versée en 2003) et 2008 (prime versée en 2009).

Ce tableau permet de constater que l'augmentation des plafonds d'attribution de la prime, depuis 2003, a profité surtout aux emplois de direction¹⁸ et aux emplois de catégorie A.

Emplois de direction

Emplois	Plafond 2002 (en €)	Plafond 2008 (en €)
Secrétaire général	33 000	40 000
Secrétaire général adjoint et directeurs E	24 000	24 000 à 32 000
Directeurs C et D	17 500	24 000 à 32 000
Directeurs adjoints	18 000 en 2004	19 000
Sous-directeurs	13 000	18 500

Emplois de catégorie A

Emplois	Plafond 2002 (en €)	Plafond 2008 (en €)
Administrateurs	6 500	12 700
Attachés principaux	6 500	10 450
Attachés	5 400	8 250

Emplois de catégorie B : secrétaires administratifs

Emplois	Plafond 2002 (en €)	Plafond 2008 (en €)
Classe exceptionnelle	4 300	6 100
Classe supérieure	3 200	4 420
Classe normale 8 ^{ème} échelon et >	1 700	2 820
Classe normale < 8 ^{ème} échelon	150	2 500

Emplois de catégorie C : adjoints administratifs (depuis 2004)

Emplois	Plafond 2004 (en €)	Plafond 2008 (en €)
Adjoints principaux	1/3 à 100 ; 1/3 à 50 ; 1/3 à 0	500
Adjoints	0 en 2004	350

En réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a communiqué le tableau ci-dessous donnant les montants moyens de la prime par grade en 2002 et 2008 :

¹⁸ Sous réserve du cas des directeurs adjoints.

Montants moyens de la prime départementale		
Grade ou emploi	2002	2008
Secrétaire général	33 000	40 000
Secrétaire général adjoint	26 250	32 000
Directeur E	23 300	27 321
Directeur C et D	18 009	22 398
Directeur adjoint		19 000
Sous-directeur	8 510	15 121
Administrateur	4 399	8 457
Attaché principal	4 764	7 504
Attaché	3 062	4 676
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	2 106	3 618
Secrétaire administratif classe supérieure	1 910	3 062
Secrétaire administratif classe normale \geq 6 ^{ème} échelon	1 042	1 746
Secrétaire administratif classe normale $<$ 6 ^{ème} échelon	94	1 003
Adjoint administratif principal	0	450
Adjoint administratif	0	350

Ce tableau n'infirmes pas l'observation ci-dessus.

3.3.2. Prime « de Questure »

L'indemnité de sujétions fonctionnelles (ISF), plus connue sous le nom de prime « *de questure* », a déjà fait l'objet d'une étude lorsque la chambre a examiné les dépenses de fonctionnement du secrétariat général du conseil de Paris. Le rapport d'observations définitives concerné a été notifié le 22 décembre 2006.

Ce rapport relevait l'irrégularité du régime de rémunérations qui avait été institué par la délibération DRH 94 des 28 et 29 octobre 2002. Il notait, aussi, que, dès la deuxième année de son application, le nombre des agents bénéficiant de cette indemnité avait commencé d'augmenter pour certaines missions, alors que sa création avait eu pour but de « *régulariser* » une indemnité antérieure, certes irrégulière, mais attribuée de fait.

Le maire, tout en reconnaissant le caractère irrégulier de cette indemnité, avait pris l'engagement de régulariser définitivement la situation sans remettre en cause les rémunérations des agents qui étaient en fonction à la fin de 2006 : « *la Ville recherchera les moyens de rapprocher ce régime indemnitaire spécifique du droit commun, en veillant, cependant, à ce que ce processus, forcément progressif, ne s'opère pas aux dépens des agents actuellement en poste* ».

L'indemnité de sujétions fonctionnelles a donné lieu à des versements pour un total de 1 792 787,88 € pendant la période sous revue, ainsi décomposés :

301 120,39 € au titre de l'année 2003,
290 401,72 € au titre de l'année 2004,
302 039,52 € au titre de l'année 2005,
300 119,76 € au titre de l'année 2006,
296 723,80 € au titre de l'année 2007,
302 382,69 € au titre de l'année 2008.

Les dépenses annuelles ont, donc, été globalement stables autour de 300 000 €.

Il faut, enfin, rappeler que les agents bénéficiant de cette ISF perçoivent également les indemnités pour travaux supplémentaires, dont le montant total s'est élevé à 15 891,91 € en 2008.

3.3.2.1. Indemnité de sujétions fonctionnelles

La délibération de 2002 créant cette indemnité définit les activités prises en compte, décrit les sujétions qui la justifient et fixe les emplois qui peuvent en bénéficier et les montants versés.

L'analyse de cette délibération ne révèle l'existence d'aucune activité qui soit d'une nature telle qu'elle ne pourrait se retrouver dans les autres collectivités territoriales, dans lesquelles elle est rémunérée par les mécanismes classiques des heures supplémentaires, voire par des indemnités liées à la responsabilité ou à des astreintes sur la base de textes applicables à l'Etat étendus aux collectivités. D'autre part, même dans le cadre des dispositions particulières à la ville de Paris, l'autorité territoriale ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime qui ne serait pas fondée sur un texte réglementaire¹⁹.

Rien ne permet donc de donner une base juridique régulière à l'existence de cette indemnité.

3.3.2.2. Effectifs de bénéficiaires de l'indemnité de sujétions fonctionnelles

La délibération de 2002 a créé trois catégories de bénéficiaires de l'indemnité :

- Les bénéficiaires de l'article 1^{er}, ou « *de droit commun* », la délibération fixant les fonctions exercées et les montants annuels bruts. Ces bénéficiaires sont répartis en trois catégories, selon qu'ils bénéficient de l'indemnité au titre de la participation aux séances du conseil de Paris, au titre de l'appui logistique aux élus de Paris ou au titre de la préparation des cérémonies et des manifestations (service du protocole).
- Les bénéficiaires de l'ancienne prime qui remplissent les fonctions fixées par la délibération et recevaient un montant supérieur d'indemnité de sujétions lors de l'adoption de la délibération. Un arrêté du maire doit les recenser et le montant de la prime est figé pour eux jusqu'à leur changement d'affectation (art. 4).
- Les bénéficiaires de l'ancienne prime qui ne remplissent pas les fonctions fixées par la délibération. Un arrêté du maire doit les recenser et le montant de la prime est figé pour eux jusqu'à leur changement d'affectation (art. 5).

¹⁹ Conseil d'Etat, 28 novembre 1990, département du Loir-et-Cher.

3.3.2.2.1. Effectifs des bénéficiaires de « droit commun » de l'article 1^{er}

Les effectifs au titre du service des séances du conseil sont de 32 agents en 2003 et 31 en 2008. Si sept agents ne touchent plus la prime, six nouveaux attributaires en bénéficient depuis 2003 pour un montant de 34 816,49 € sur la période.

Les effectifs au titre du soutien aux élus de Paris sont de 27 agents en 2003 et 28 en 2008. 10 agents ont perçu cette indemnité depuis 2003, alors qu'ils n'en étaient pas bénéficiaires en 2003 (pour un montant total de 63 466,71 € au cours de la période). Cinq agents qui la percevaient en 2003 n'en bénéficient plus aujourd'hui.

Les effectifs au titre du service du protocole sont de 13 agents en 2003 et 14 en 2008. Sept agents ont perçu cette indemnité depuis 2003, alors qu'ils n'en étaient pas bénéficiaires en 2003 (pour un montant de 34 979,10 € sur la période). Cinq agents qui la touchaient en 2003 n'en bénéficiaient plus en 2008.

La variation cumulée permet de constater que 23 nouveaux agents bénéficient de la prime depuis 2003. L'extension du nombre de bénéficiaires est donc avérée, ce qui a entraîné un surcoût de 133 262,30 € au cours de la période.

3.3.2.2.2. Effectifs des bénéficiaires de l'article 4

En 2003, 20 agents bénéficiaient du versement de la prime pour un montant hors norme. En 2008, quatre agents n'en sont plus bénéficiaires et ne sont pas devenus bénéficiaires au taux normal.

3.3.2.2.3. Effectifs des bénéficiaires de l'article 5

En 2003, six agents bénéficiaient de la prime, alors qu'ils ne remplissaient pas de fonctions y donnant droit. Ils sont encore cinq aujourd'hui, le sixième agent ne bénéficiant pas de la prime à un autre titre depuis.

3.3.2.3. Volumes budgétaires en jeu

Les montants qui ont été versés dans des conditions irrégulières se sont élevés à 1 792 787,88 € pour la totalité de la période 2003-2008. Ils se répartissent de la manière suivante :

- o 951 198,07 € (53,06 %), qui entrent dans les cadres de la délibération des 28 et 29 octobre 2002 ;
- o 841 589,07 € (46,94 %), qui ne sont pas conformes au régime normal mis en place par la délibération précitée.

Il est permis de constater que la volonté de « rapprocher ce régime indemnitaire spécifique du droit commun » n'a guère été couronnée de succès et qu'ainsi, l'engagement pris par le maire n'a, pour l'essentiel, pas été tenu à ce jour.

Toutefois, dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a indiqué qu'un projet de délibération tendant à la suppression de cette prime irrégulière serait présenté au conseil de Paris lors de sa séance du mois de juillet 2010.

3.3.3. Primes informatiques

En plus de la NBI des gestionnaires en informatique (cf. *supra*), deux primes informatiques existaient à Paris : l'indemnité horaire spéciale et la prime de fonctions.

3.3.3.1. Indemnité horaire spéciale

Cette indemnité a fait l'objet, en juillet 2008, d'un contrôle des pièces justificatives de la part des services du receveur général des finances. La collectivité a répondu aux observations de son comptable public que « *cette pratique ancienne fondée sur une délibération du 21 mars 1988 était devenue obsolète* » et que « *cette indemnité ayant perdu sa justification, les agents (...) n'en seront désormais plus bénéficiaires* ».

Le versement de l'indemnité a cessé en décembre 2008.

3.3.3.2. Prime de fonctions

Cette prime est liée aux fonctions exercées et vise à compenser les sujétions des agents affectés au traitement de l'information de manière continue et spécifique. La réglementation en vigueur en limite le bénéfice aux agents affectés dans les centres automatisés de traitement de l'information et les ateliers mécanographiques.

3.3.3.2.1. Bénéficiaires de la prime de fonction informatique

Pour prétendre au bénéfice de la prime de fonction informatique, l'agent doit remplir deux conditions tenant à son grade et à ses fonctions : chefs de projet, analystes, programmeurs de système d'exploitation, chefs programmeurs, pupitreurs, programmeurs, agents de traitement ou chefs d'atelier mécanographique, chefs opérateurs, opérateurs, moniteurs, dactylo-codeurs.

3.3.3.2.2. Conditions d'octroi et notion de « centre automatisé de traitement de l'information »

L'assemblée délibérante peut octroyer cette prime sous la double condition que le bénéficiaire justifie de la qualité requise (validation de compétences) et qu'il soit affecté à un « centre de traitement automatisé de l'information ».

En l'absence de définition légale ou réglementaire, la jurisprudence administrative permet de caractériser les centres automatisés de traitement de l'information. Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de se prononcer sur cette notion dans plusieurs arrêts rendus en 1995 et 1996.

Suivant les critères retenus par la jurisprudence, la situation de nombreux bénéficiaires est donc irrégulière, car ces derniers n'exercent pas leurs fonctions dans un centre de traitement de la collectivité, mais sont, en fait, des correspondants informatiques dans les services.

En ce qui concerne la direction des services informatiques, si une partie de la sous-direction de la production et des réseaux²⁰ peut être considérée comme un centre de traitement, il n'en va pas de même des autres bureaux, ni des sous-directions de l'administration générale²¹ ou du développement et des projets²².

²⁰ Infrastructures, réseaux et production informatique.

²¹ Ressources humaines, affaires juridiques, budget.

²² Maîtrise d'ouvrage et progiciels achetés.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a fait part de sa volonté de « rapprocher cette indemnité du droit commun en veillant au maintien du niveau indemnitaire des bénéficiaires actuels ».

IV – LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'essentiel de la gestion des ressources humaines est assuré par un service : la direction des ressources humaines (DRH). L'étude consacrée à ce service traite de l'organisation et des missions, des effectifs, des moyens budgétaires et, enfin, des difficultés liées à la gestion d'implantations multiples.

4.1. ORGANISATION ET MISSIONS

La DRH est issue de l'éclatement, en 2000, de la direction des affaires générales. Le nouveau service a été restructuré une première fois en 2002, puis en 2004, à la suite des propositions faites en 2003 par son directeur.

La réforme a mis en place quatre sous-directions de projets : développement des ressources humaines (trois bureaux), emplois et carrières (quatre bureaux), interventions sociales et de la santé (trois bureaux), réseau RH et systèmes d'information (trois bureaux). En outre, en 2004, il a été créé un bureau des relations sociales, qui centralise la gestion des relations avec les organisations représentatives des personnels.

La création d'une sous-direction du réseau RH et des systèmes d'information (47 agents) est le fruit de la volonté de donner la priorité à la réussite du projet de ré-informatisation (projet RH 21) et de la coordination du réseau des services de gestion. A cet égard, la nomination d'un sous-directeur commun à ces deux projets est de nature à leur assurer une visibilité institutionnelle en rapport avec les enjeux stratégiques qu'ils représentent.

Toutefois, si les attributions de la direction des ressources humaines sont conformes aux compétences habituellement dévolues à ce type de service, elles connaissent quelques limites importantes.

En particulier, il faut souligner que la DRH n'est pas compétente pour la gestion des personnels de l'aide sociale à l'enfance, celle-ci étant assurée pour l'essentiel par la direction de l'aide sociale à l'enfance et à la santé (DASES), qui est la direction d'emploi de ces personnels.

Il apparaît souhaitable, dans le droit fil des recommandations faites par l'inspection générale de la ville en 2007²³, de faire évoluer l'organisation dans le sens d'un rapprochement entre la DRH et la DASES. En effet, eu égard aux effectifs placés sous le statut de la fonction publique hospitalière (FPH) déjà gérés par la DRH, rien ne permet de penser que celle-ci ne serait pas en mesure de gérer aussi efficacement que la DASES les 1 075 agents concernés.

Il est également apparu que la DRH n'a qu'une connaissance approximative de la gestion des effectifs du corps nombreux des conducteurs (environ un millier). L'imprécision des réponses de la DRH quant à la répartition des emplois entre les directions utilisatrices des conducteurs est imputable au fait que la situation de ces emplois relève de la direction de l'administration, de la logistique, des implantations administratives et des transports (DALIAT), qui est, notamment, responsable du transport des élus et des personnels des services.

²³ Rapport de décembre 2007 sur le « Statut juridique des Etablissements départementaux de l'ASB ».

Enfin, les discordances relevées entre le tableau des emplois annexé aux documents budgétaires et les données de la DRH s'expliquent par le fait que ce service n'est pas chargé de la confection de ce tableau, alors qu'il en gère tous les éléments.

La qualité de ce document étant importante pour l'information de l'assemblée délibérante, des partenaires sociaux et des instances de contrôle, la répartition actuelle des compétences n'a donc pas fait la preuve de son efficacité et mériterait d'être reconsidérée.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la ville a fait part de son intention de mettre ce tableau « en conformité avec les dispositions de la nomenclature M14 dès les prochaines échéances budgétaires ».

4.2. EFFECTIFS

4.2.1. Répartition par catégorie

Les effectifs de la DRH, qui atteignaient 584 agents fin 2008, représentent un peu plus de 1 % (1,22 %) des emplois des deux collectivités. Leur répartition entre les quatre sous-directions est inégale, le minimum étant de 47 agents et le maximum de 206.

Effectifs par catégorie						
Structures	A	B	C	NT	Total	%
Direction	10	2	0	1	13	1,36 %
Sous-direction du développement des ressources humaines	34	44	126	2	206	21,62 %
Dont:						
Bureau des rémunérations	7	12	72	1	92	44,66 %
Bureau du recrutement et des concours	3	15	25		43	20,87 %
Bureau de la formation	6	11	20		37	17,96 %
Sous-direction des emplois et des carrières	20	24	74	0	118	12,38 %
Sous-direction des interventions sociales et de la santé (ISS)	24	70	82	24	200	20,99 %
Dont:						
Bureaux ISS	14	55	21	24	114	57,00 %
Bureaux gestion interne	3	8	9	1	21	10,50 %
Bureau des pensions	4	7	51		62	31,00 %
Sous - direction du réseau RH et des systèmes d'information	7	21	12	7	47	4,93 %
Dont:						
Bureaux chargés des fonctions informatiques	4	15	7	6	32	68,09 %
Bureau du réseau RH	2	2	1		5	10,64 %
Bureau de l'information des personnels		4	3	1	8	17,02 %
Total	95	161	294	34	584	
	13,85%	28,23%	51,63%	6,30%		

Au sein de la sous-direction des emplois et des carrières, les responsabilités par catégorie d'agents gestionnaires se répartissent comme suit :

S D E C	A	B	C	Total	Agents gérés	Par agent SDEC	%
Sous-direction Dont :	3		1	4	-	-	-
Bureau de l'encadrement supérieur (BES)	4	4	8	16	2 272	142	5,50%
Bureau des personnels administratifs, culturels et non titulaires (BPACNT)	4	8	26	38	9 911	261	23,98%
Bureau des personnels de l'enfance, de la santé, sociaux et de sécurité (BPESSS)	4	6	21	31	15 638	504	37,84%
Bureau des personnels ouvriers et techniques (BPOT)	4	4	16	24	13 502	563	32,67%
Bureau des organisations disciplinaires (BOD)	1	2	2	5	-	-	
Total	20	24	74	118	41 323	379	100,00%

Le moindre nombre d'agents du personnel gérés par chaque agent du bureau de l'encadrement supérieur (142) tient au fait que ce bureau assure la totalité de la gestion de ces personnels (tous les cadres A et A+), alors que les autres bureaux centraux sont soulagés de tâches courantes par les correspondants RH des directions.

4.2.2. Origine professionnelle des cadres

Illustration des observations générales qui précèdent, six des sept cadres de la DRH à fin 2008, issus de la fonction publique de l'Etat, en occupent les fonctions dirigeantes : directeur, directeur adjoint, deux des trois sous-directeurs, unique adjointe à un sous-directeur et unique directeur de projet.

Origine professionnelle des cadres de la DRH				
Fonction publique	Effectif	%	Dirigeants	%
FPT parisienne	24	66,67%	1	16,67%
FPT	1	2,78%		0,00%
FPE	7	19,44%	5	83,33%
FPH		0,00%		0,00%
Non titulaires	4	11,11%		0,00%
Total	36	100,00%	6	100,00%

4.3. BUDGET DES RESSOURCES HUMAINES

La DRH a disposé en 2009 d'un budget de 59 M€ pour ses actions en faveur de la commune et du département.

En K€	Budget DRH Paris (BP 2009)			Total
	Commune M1	Commune M2	Département M1	
Dépenses de fonctionnement	44 740	2 170	9 129	56 040
Dépenses d'investissement	3 000			3 000
Total des dépenses	47 740	2 170	9 129	59 040
Recettes	14 141		1 450	15 591

La ville classe en Mission 1 les missions exercées par la DRH pour l'ensemble des services et en Mission 2 la gestion propre à la DRH, soit son propre budget, sachant que les masses budgétaires représentant les rémunérations sont gérées par la direction financière et non la DRH.

Budget de gestion de la DRH : 2 170 K€, soit 3,68 %,
Budget d'action de la DRH : 56 869 K€, soit 96,32 %.

Les principaux postes du budget 2009 ont été :

o l'action sociale :	27 499 K€
o les frais de formation :	10 101 K€
o la médecine du travail :	2 340 K€
o les frais de location immobilières (concours et examens)	1 377 K€
o l'information des personnels	211 K€
ainsi que les frais de gestion interne de la DRH :	1 116 K€.

A cela s'ajoutent deux postes particuliers :

- o la prime départementale pour un montant de 6 200 K€,
- o les retraites des personnels dits « *de la sentence* » pour un montant de 4 193 K€.

4.4. GESTION DES IMPLANTATIONS MULTIPLES

4.4.1. Etat des lieux

La ville de Paris a engagé, en mai 2004, une importante réflexion sur la réorganisation des implantations de ses services centraux (7 200 agents), installés actuellement sur 67 sites

correspondant à 79 adresses. Mais, sur les 140 000 m² occupés par ces services, seulement 86 700 m² sont utilisables pour les bureaux.

Ces bâtiments, qui ont été jugés globalement peu ou pas sécurisés, nécessitent d'importants travaux de mise aux normes de sécurité-incendie et sont peu accessibles aux personnes handicapées. Les études réalisées sur l'état des immeubles ont conclu que des risques juridiques n'étaient pas à écarter pour la ville, tout en soulignant que les agents pouvaient avoir le sentiment d'être laissés pour compte.

Le schéma directeur des implantations administratives (SDIA), lancé en 2005, a connu en 2009 sa première réalisation d'envergure avec la livraison du premier site (situé 103, avenue de France) regroupant les services de la direction des espaces verts et de l'environnement (DEVE) et de la direction de la propreté et de l'eau (DPE), créant ainsi un pôle Espace Public regroupant 700 agents répartis auparavant sur six sites différents.

Ce plan, dont le bilan prévisionnel est de 569 M€ en dépenses et 424 M€ en recettes, doit durer 12 ans (2005-2016). Le relogement des services de la DRH a été programmé en fin de période (2011-2014).

4.4.2. Eparpillement des services

Les services de la DRH sont implantés dans 16 lieux différents, mais on dénombre quatre implantations principales : dans le 4^{ème} arrondissement (2 et 4, rue Lobau), 12^{ème} arrondissement (11, rue Audubon) et 13^{ème} arrondissement (44, rue Charles Moureu).

Cet éparpillement géographique recouvre des situations très différentes. Si deux sous-directions (emplois et carrières ; réseau et systèmes d'information) voient leurs services hébergés dans les mêmes locaux (rue Lobau), il n'en va pas de même pour les deux autres, dont les bureaux sont parfois très éloignés les uns des autres.

En outre, la répartition des effectifs dans ces locaux est très inégale. Si les locaux de la rue Lobau hébergent l'état-major de la direction et la plupart des bureaux, de nombreuses équipes, parfois très peu étoffées, travaillent dans les autres locaux.

Les services liés à la gestion quotidienne des agents, dont les activités sont assez interdépendantes, sont dispersés sur trois sites situés dans deux arrondissements.

Les locaux de formation sont répartis sur le territoire de trois arrondissements différents, le bureau de la formation et les archives du service étant, quant à eux, dans un quatrième local.

Les services sociaux et de santé des personnels sont implantés dans six lieux répartis dans quatre arrondissements.

Le service de santé au travail est implanté dans trois lieux principaux (rue Lobau et rue Moureu), la médecine professionnelle l'étant dans un bâtiment appartenant au département.

L'éparpillement des locaux n'épargne pas les organisations syndicales, dont les locaux sont dispersés dans cinq lieux et arrondissements différents, le bureau des relations sociales étant implanté dans un sixième lieu.

Cette situation n'empêche pas que les locaux centraux, sis 2, rue de Lobau, soient partagés avec d'autres directions et hébergent le bureau des élections de la direction de la décentralisation et des relations avec les associations, les territoires et les citoyens, ainsi que quatre logements de fonction de personnels d'astreinte à l'Hôtel de ville.

4.4.3. Sécurité des locaux et gestion des risques

En s'engageant dans une action approfondie de prévention des risques structurels, la collectivité a souligné l'importance qu'elle accorde aux risques courus par ses personnels et son patrimoine.

Dans la phase actuelle de démarrage, la DRH est au cœur du dispositif, pour elle-même et l'ensemble des directions, le temps que le réseau des correspondants soit organisé et pleinement opérationnel.

Dans un second temps, la responsabilité globale sera réexaminée et pourrait être transférée à un organe central. En l'état, il convient d'insister sur la réalisation de bilans, en ce qui concerne les locaux et d'exercices d'évacuation menés avec la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP).

➤ Locaux situés en zone inondable

Les locaux du centre ville, sis 2 et 4, rue de Lobau et rue Audubon, sont situés en zone inondable, d'où l'obligation de travaux conformément au plan ORSEC Inondations de Paris.

Un transfert des archives de la rue Audubon est en cours (totalité des dossiers de rémunération des agents en vue de la tenue des dossiers de retraite).

➤ Remarques de la commission de sécurité sur les locaux de la DRH

La commission de sécurité a été amenée à se prononcer sur deux des plus importantes implantations de la DRH, celles du 4, rue de Lobau et du 44, rue Moureu, respectivement en mai 2006 et janvier 2007.

➤ Implantation 4, rue de Lobau

Le centre de documentation et de formation a fait l'objet d'une visite périodique de la sous-commission technique de sécurité, le 19 mai 2006. Celle-ci a relevé quelques éléments de non-conformité, notamment le fait que le registre de sécurité ne soit pas tenu à jour, mais a émis un avis favorable à la poursuite de l'exploitation et demandé la réalisation de mesures de sécurité.

➤ Implantation 44, rue Charles Moureu

Le service médical y réalise plus de 12 000 consultations par an, hors consultations spécialisées, et stocke 50 000 dossiers sur papier des agents de la ville. Ce local de stockage ne bénéficiait d'aucune sécurité contre les intrusions, ni contre l'incendie, au jour de la visite de l'équipe de contrôle.

Il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'enregistrement informatique des données médicales des agents, ce qui entraîne le risque d'une perte totale des données médicales, en cas d'incendie de ce local d'environ 100 m², d'après les informations recueillies par le rapporteur de la chambre auprès des cadres du service, lors de sa visite.

Le centre médical a fait l'objet d'une visite de la sous-commission de sécurité, le 8 décembre 2006. Celle-ci a émis un avis défavorable à la poursuite de l'exploitation dans l'attente de la réalisation de travaux de sécurité. Depuis, un vaste programme de mise en conformité a été conduit, mais n'a pas concerné, à ce jour, le local d'archives médicales.

Cette situation fait peser un risque structurel sur la gestion des obligations de la ville vis-à-vis de ses agents, notamment en ce qui concerne toutes les professions classées à risque professionnel.