



UNION DES CADRES DE PARIS

2bis square Georges Lesage 75012 PARIS

Tél : 01 43 47 80 72 SYNDICAT-UCP-1@paris.fr

Déclaration de l'UCP relative au bilan social 2020 de la Ville *Séance du comité technique central du 6 décembre 2021*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La richesse du bilan social doit évidemment être à nouveau soulignée, nous disposons d'un « pavé » de 456 pages traduisant le travail considérable des équipes de la DRH et d'un outil d'analyse précieux. La collectivité parisienne satisfait ainsi à son obligation d'un bilan social ainsi que d'un rapport sur l'égalité professionnelle femme homme, comme la plupart des collectivités. Des données sur l'inclusion y ont également été ajoutées. Enfin, le glossaire final permettant de clarifier certaines notions reste très utile.

La crise sanitaire et ses épisodes de confinement ont manifestement impacté certaines données du bilan social 2020.

La séance de ce jour est l'occasion, pour notre organisation syndicale, de mettre en avant quelques chiffres qui illustrent des préoccupations que nous exprimons, malheureusement, chaque année.

► volet emplois

- Après l'augmentation importante des effectifs en 2019, suite à la deuxième étape de la réforme du statut de Paris, les effectifs budgétaires ont progressé de **370,5 postes en 2020** (225 en effectifs réels).

Penchons-nous sur les effectifs des directions, pour constater que parmi les 20 directions et le Secrétariat général, 14 perdent des postes ! A l'évidence, **la logique de redéploiement, que nous condamnons, s'est poursuivie**. Nous rappelons d'ailleurs, Monsieur le Président, les propos d'un de vos prédécesseurs dans votre délégation, Christophe Girard, disant à l'époque que le terme de redéploiement ne lui semblait pas véritablement approprié, car lorsque des postes d'une direction sont redéployés, ils ont bien été supprimés dans la direction concernée, même si les supports budgétaires ont été utilisés pour créer des postes dans d'autres directions. Nous constatons des baisses importantes (supérieures à 20) dans 7 directions, la DDCT avec -119 postes, la DFA -22 postes, la DFPE -31 postes, la DPE -25 postes, la DCPA, -22 postes, la DSIN -22 postes, la DVD -21 postes. La DAE, la DASCO, la DASES, la DEVE, la DICOM, la DILT et y compris le Secrétariat général ont également vu leur effectif diminuer.

La répartition entre les catégories est restée stable, les catégories A (+0,1%) et B (+0,2%) ont très légèrement progressé au détriment de la catégorie C (-0,3%) qui reste toutefois largement majoritaire avec 68,3%.

Affinons ces chiffres de grande masse en nous intéressant aux corps et en pointant, comme chaque année, les baisses d'effectifs. En reprenant la décomposition par filière, les baisses que nous constatons et condamnons sont les suivantes :

- Dans la **filière administrative** : - 1 administrateur, - 1 directeur de projets, -2 directeurs généraux, - 2 sous-directeurs, - 5 chefs de service administratifs et comme trop souvent -70 adjoints administratifs, et un total de -23 postes dans cette filière
- Dans la **filière animation** : - 51 adjoints d'animation et d'action sportive et un total de -36 postes dans cette filière
- Dans la **filière culturelle**, -1 adjoint administratif des bibliothèques, -5 assistants spécialisés des bibliothèques, -4 bibliothécaires, - 2 conservateurs généraux des bibliothèques, - 2 directeurs des conservatoires et un total de - 4 postes dans cette filière,
- Dans la **filière médico-sociale** : -7 aides-soignants TIV, -104 auxiliaires de puériculture, -4 cadres de santé paramédicaux, - 17 médecins VP, - 46 personnels paramédicaux, - 3 psychologues, - 14 puéricultrices, -2 sages femmes, - 23 secrétaires médicaux et sociaux, et un total de -161 postes dans cette filière
- Dans la **filière sécurité**, - 28 agents de surveillance de Paris, - 3 contrôleurs, - 18 préposés, - 5 techniciens de la tranquillité publique et de la surveillance mais un total de + 26 postes dans cette filière,
- Dans la **filière sociale** : - 32 agents spécialisés des écoles maternelles et un total de -4 postes dans cette filière,
- Dans la **filière technique** : - 13 adjoints techniques eau et assainissement, - 370 agents de logistique générale, -18 agents techniques de la petite enfance, - 86 agents techniques des écoles, - 5 assistants d'exploitation, -1 conducteur d'automobile, -1 égoutier, -1 fossoyeur, -5 ingénieurs cadre supérieur, - 60 personnels de maîtrise, - 16 personnels ouvrier TIV, et un total de -36 postes dans cette filière.

Nous constatons une baisse du nombre de contractuels sur emploi permanent de 93 agents (soit -3,7%) : comme nous le disons souvent, nous ne contestons pas le recours aux contractuels, notamment dans des secteurs connaissant de réelles difficultés de recrutement, mais comme nous l'avons affirmé dans le cadre d'une intersyndicale contre la loi de réforme de la fonction publique, nous réaffirmons que cela ne doit absolument pas devenir une nouvelle règle !

Si le nombre d'**agents à temps partiel** poursuit sa baisse, diminuant légèrement en 2020 (3480 contre 3667 en 2019, soit une baisse de 5,1%), le fait que les manques d'ETP en découlant ne sont la plupart du temps pas compensés, conduit à **un manque supplémentaire (théorique) de 115,2 postes à la Ville**. Notons que les femmes ont largement plus recours au temps partiel que les hommes (3035 par rapport à 445), et représentent en l'occurrence 87,2% des agents concernés (très légèrement moins qu'en 2019, alors 87,6%).

● En matière de **politique de recrutement**, nous notons que les recrutements dans la catégorie A augmentent, les titularisations suite à stage passant de 196 à 215, soit + 9,7 %, une quasi stabilité dans la catégorie C, les titularisations passant de 1304 à 1310 (soit + 0,5 %), mais au contraire, une baisse très importante dans la catégorie B, où nous observons le passage de 383 en 2018, 210 en 2019 puis 136 en 2020, soit - 281,6 % (s'expliquant probablement par le glissement du B au A de certains corps) !

● Nous constatons la **baisse de 10,48 % du nombre de départs à la retraite** (1196 départs en 2020, 1336 en 2019), mais la hausse de l'âge de départ est bien réelle (62 ans et 9 mois) et 154 collègues sont partis car atteints par la limite d'âge. Ceci s'explique notamment par la crainte de perte de pouvoir d'achat que nos retraités subiront : le tableau p. 39 sur la part des primes et indemnités montre que celles-ci varient de 4,6 à 39,9 %.

Par ailleurs, dans ce contexte, nous devons à nouveau alerter, comme nous l'avons fait si souvent, sur les difficultés auxquelles sont confrontés les services du fait que les retraités soldent leurs comptes épargnes temps juste avant leur départ et sont de ce fait (sauf situation exceptionnelle) non remplaçables, souvent pendant un nombre élevé de mois, pouvant dépasser une année. L'UCP regrette que le Secrétariat Général et la DRH, qui mesurent sans aucun doute ces difficultés, n'aient rien à proposer.

- Nous déplorons une baisse du nombre d'agents bénéficiaires d'une **promotion de grade au choix** passant de 5991 à 5579, soit une baisse de 7,4 % ainsi que du nombre d'agents bénéficiaires d'un avancement de grade par examen professionnel, passant de 295 à 214, baisse conséquente de 27,5%.
- Le document de présentation se réjouit de la progression du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, 23.384 agents soit + 29% par rapport à 2019, mais sauf à penser que personne n'aura regardé en détail les tableaux figurant dans ce bilan social, on peut rappeler que les bénéficiaires d'avancement d'échelon étaient 27.260 en 2018.

► volet rémunérations

- Sur l'ensemble de la collectivité parisienne, la masse salariale a peu augmenté +1,1%, la rémunération brute annuelle moyenne a augmenté elle de 1,69%, chiffre nettement supérieur à l'inflation, qui était de 0,5% (chiffre INSEE). Malheureusement, comme évoqué précédemment, ceux qui n'auront pas bénéficié d'un avancement d'échelon n'auront profité que d'une évolution assez modeste de leur pouvoir d'achat.
- Le maintien de « la chasse aux heures supplémentaires » s'est confirmé, les **dépenses d'heures supplémentaires** sont passées de 997.181 en 2019 à 902.801 en 2020, soit **une baisse de 9,5%**. Notons que la filière technique représente 71,1% de ces heures supplémentaires. Nous avons à nouveau la confirmation de manques d'effectifs dans certains secteurs, le nombre total d'HS représentant l'équivalent de plus de 561 ETP. L'UCP ne critique pas le recours aux heures supplémentaires, qui peuvent permettre aux agents qui ont l'opportunité d'en faire, d'augmenter leur pouvoir d'achat et d'améliorer la réactivité et le fonctionnement des services.

► volet hygiène et sécurité

Quelques constats : sans surprise, crise sanitaire oblige, les chiffres relatifs aux **accidents du travail et de trajet**, ont connu en 2020 une baisse significative de -35,3 %, ce qui est malgré tout une bonne nouvelle. Les corps les plus touchés par les accidents de travail et de trajet restent les éboueurs et les adjoints techniques dans la filière technique et les auxiliaires de puériculture dans la filière médico-sociale. Le fait que 225.836 journées de travail aient été perdues pour ces raisons ne peut satisfaire personne. Nous notons avec satisfaction que les **moyens humains consacrés à l'hygiène et à la sécurité** ont progressé tout en regrettant le départ de 2 médecins de prévention. Satisfaction partielle également qu'après la calamiteuse année 2019 qui s'était caractérisée par une lourde baisse des budgets consacrés à l'hygiène et la sécurité, ceux-ci aient retrouvé un niveau plus raisonnable 50,76 M€, sans pour autant atteindre celui de l'année 2018 57,38 M€. Le tableau concernant les **violences physiques aux agents** indique que le cumul du nombre d'actes baisse très nettement, sans pour autant que l'on puisse s'en satisfaire, car 15 collègues, 9 hommes et 6 femmes ont été arrêtés suite à agression par des usagers.

L'information sur les signalements reçus par la DRH est édifiante, même si elle n'est guère étonnante : seuls 2 portaient sur du harcèlement sexuel, l'écrasante majorité des appels concernait le harcèlement moral, ce qui peut donner, sans généralisation abusive, des indications sur le ressenti des agents dans leur service.

► volet conditions de travail

- En 2020, le nombre de jours d'**absences au travail** baisse assez nettement (- 14,6 %). Le total de 1.197.506 jours d'absence ouvrés intègre les 49.670 jours de carence, dont la remise en place en 2018 n'a à l'évidence pas eu l'incidence espérée par certains. Ces jours ont donné lieu à 2.978.198€ de prélèvements.

● Les données sur les **CET** confirment globalement les tendances déjà constatées depuis plusieurs années, en regrettant à nouveau que les données de certaines directions (DASCO, DAE dans ce bilan) soient à nouveau incomplètes :

- Il y en a désormais 27.165, soit 4.082 de plus qu'en 2019. Hausse très régulière car en 6 ans ce chiffre a grimpé de plus de 56% (passant de 17361 à 27165). A noter que les agents de catégorie C, qui représentent 68,35% des effectifs globaux, détiennent 62,01% des CET ouverts.
- Le nombre de jours consommés (59.023 J) a baissé de 19.667 J. Le rapport nombre de jours consommés/nombre de jours stockés s'élève à 11,6%
- Le solde des CET (après consommation 2019) s'élève à 726.752 J (785775 – 59023), ce qui équivaut à 3.528 ETP !

Les alertes répétées de l'UCP sur l'urgence à trouver des solutions à cette problématique, notamment en ouvrant la possibilité de rachat ou de conversion en points de RAEP, sur la base du volontariat, restent donc pleinement d'actualité. Nous pensions avoir été (très modestement) entendus avec la proposition faite lors de la discussion sur les rythmes de travail, mais le fait de limiter le rachat à 2 jours n'est à l'évidence pas du tout à la hauteur.

● Des données relatives au **télétravail** montrent une augmentation régulière de cette organisation du travail, le nombre d'agents y recourant est en nette progression, passant de 123 en 2016 à 6.000 en 2020 (chiffre à affiner certainement). La crise sanitaire avec son confinement dans un premier temps et les vagues successives ont vu évoluer les doctrines et conduit à un accord sur le télétravail dont l'UCP est signataire.

● Concernant la **domiciliation des agents** si les chiffres restent globalement assez stables, les tendances observées dès 2008 se confirment : la part des agents habitant Paris et la petite couronne diminue régulièrement (passant de 69% en 2016 à 67,6% en 2020) au bénéfice de celle des agents habitant la grande couronne et hors Ile-de-France. L'effet d'éviction lié à la hausse des prix de l'immobilier (location ou achat), s'il reste mesuré, semble néanmoins bien réel. 32,4% des agents habitent en grande couronne ou en province et subissent donc des temps de transport souvent conséquents, qui ont très probablement un impact sur l'absentéisme, ce qui justifie pleinement l'amendement au règlement du temps de travail porté par l'UCP « relatif à la pénibilité des conditions de transport aggravée par leur durée de plus en plus longue subie par les agents ». Enfin, à nouveau, le constat que 5,9% des agents, soit 3.362 personnes, résident hors Ile-de-France, devrait conduire à une participation accrue à leurs frais de transport, que l'UCP espère depuis plusieurs années, sans plus vraiment y croire, car à l'évidence, ce sujet n'est pas porté par la Maire et par l'exécutif parisien.

Dans ce contexte, l'UCP constate que le **nombre de logements sociaux attribués à des agents de la Ville a nettement diminué en 2020**, passant de 659 en 2019 à 543 en 2020, soit une baisse de 17,6 %, tout comme le nombre de demandes satisfaites, encore plus faible qu'en 2019, passé de 7,8% à 5,7 % en 2020.

● Un focus sur le handicap figure dans ce volet avec en particulier des chiffres relatifs à la prise en compte de l'obligation d'emploi illustrant que 6,45 % des agents de la Ville bénéficient de l'obligation d'emploi. 2304 agents bénéficient de la RQTH. Ces chiffres sont en légère progression. Notons également que l'attribution du temps partiel thérapeutique augmente (+ 7,5%). Le nombre d'agents ayant demandé à être reclassés a quant à lui diminué assez nettement, passant de 446 en 2019 à 177 en 2020, le contexte de crise sanitaire en constituant sans doute la principale explication.

Il convient de donner acte de l'action volontariste de la Ville dans ce domaine et que cette priorité doit être poursuivie et amplifiée.

► volet action sociale

Le **budget total consacré à l'action sociale** (prestations Ville, subventions AGOSPAP et ASPP) s'élève à 44,7 M€ en 2020, inférieur de 1,6 M€ par rapport à 2019. Il représente 1,76% de la masse salariale (2542 M€), chiffre qui baisse de manière constante depuis plusieurs années : 1,84% en 2019, 1,93% en 2018 et 2,03 % en 2017. Depuis longtemps, l'UCP indique que l'objectif de 3% serait adapté à la taille de notre administration, mais comme nous avons si souvent entendu que « la Ville n'a plus les moyens », nous n'allons pas nous répéter.

La baisse de fréquentation des restaurants administratifs et du nombre de repas servis dans les croq'pouches découle bien entendu de la crise sanitaire. Nous rappelons néanmoins que l'année dernière encore, l'UCP avait demandé une étude sur la mise en place des tickets restaurants, sans succès à ce jour.

► volet formation

Nous constatons qu'à la Ville de Paris, le **nombre d'agents formés** a très nettement diminué (- 32,9%) ainsi que le **nombre de jours de formation** (-70,7%). Nous constatons également que le budget consacré à la formation ne représente que 2,81% de la masse salariale passant ainsi **pour la première fois aussi nettement sous l'objectif des 3,5% fixé par l'accord cadre formation**, alors que ce pourcentage était jusqu'à présent proche des 3,5%, les dépassant même parfois.

Quelques remarques :

- Les femmes se forment plus que les hommes : 62,5% vs 38,5%. Même si l'effectif des femmes représente 55,8% de l'effectif de la Ville, on constate bien la différence en termes de formation.
- Les agents de catégorie A profitent moins de la formation (-25,9% par rapport à 2019) avec des durées toutefois supérieures (4,5 jours) alors que la moyenne Ville est de 3,5 jours par agent formé.
- Le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au titre du CPF diminue fortement (- 25,7%) de même que le nombre d'heures consommées qui affiche une baisse vertigineuse (- 188,1% !) ;
- Peu de dossiers de validation des acquis de l'expérience aboutissent (19,7%, ce pourcentage étant habituellement supérieur à 30%)

Il est évident que le contexte sanitaire subi depuis le mois de mars 2020 a fortement impacté les formations des agents. Lorsque nous serons enfin sortis de ce contexte, ce qui n'est malheureusement pas encore le cas, l'UCP veillera au respect de l'accord cadre qu'elle avait signé en 2010.

► volet relations professionnelles

Nous reconnaissons volontiers que malgré le contexte de la pandémie, le dialogue social, que ce soit au niveau central ou au niveau des directions a été maintenu. Les instances centrales, CHSCT et CT ont permis de clarifier de nombreux sujets et apporter des réponses attendues par les personnels : primes pour les agents mobilisés, généralisation du télétravail lorsqu'il était possible en précisant les modalités, autorisations spéciales d'absence, reprise d'activité dans le cadre du déconfinement. Comme nous le disons chaque année, l'UCP considère que la qualité du dialogue social ne se mesure pas à travers un nombre de réunions. Même si les conflits au travail ont diminué, il y a quand même eu 34.343 jours de grève en 2020, soit - 42,70% par rapport à 2019. La capacité de nos collègues à se mobiliser sur des sujets tant locaux que nationaux ne s'est pas démentie, ce qui est heureux et confirme l'importance du rôle que doivent avoir les organisations syndicales, comme l'illustre notamment le mouvement en cours sur le temps de travail. Nous notons la diminution de l'activité disciplinaire : 26 conseils de discipline en 2020, alors qu'il y en avait plus du double en

2019 (59) et fort logiquement, une baisse du nombre de sanctions (- 48,1%). Le bilan social que nous commentons aujourd'hui rejoint l'actualité car il comporte un zoom sur les commissions administratives paritaires : suite à la funeste loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, leur rôle a été considérablement amputé. Pour autant, le projet de passer ces CAP de 49 actuellement à 3 (une par catégorie) doit être rediscuté, car l'UCP et d'autres OS le considèrent comme totalement inacceptable.

► rapport de situation comparée femme homme

Dans ce rapport comportant tout de même 75 pages, nous retrouvons les données développées précédemment. S'il est incontestable que l'évolution va dans le bon sens, que les inégalités s'atténuent, que la prédominance des femmes dans les effectifs de la Ville (55,8%) est devenue une réalité davantage reconnue et que des sujets « irritants » le sont moins, notamment en matière de promotions, il reste néanmoins un sujet « irritant » et largement incompréhensible, à savoir que la rémunération des femmes est toujours inférieure à celle des hommes (toutes catégories confondues), de 6,9% (même si elle l'était de 7,1% en 2018), que ce soit en termes de rémunération nette que de primes et indemnités. La référence au temps partiel ne nous apparaît guère convaincante dans ce contexte, car comme nous l'avons évoqué dans la partie concernant le volet emploi les femmes recourent largement plus au temps partiel que les hommes, mais les 3.035 femmes travaillant à temps partiel ne représentent que 10,3% des femmes dans les effectifs de la Ville. Les progrès concernant les inégalités de rémunération sont donc à poursuivre. Les données permettent d'affiner le constat par catégorie, c'est chez les A+ que l'écart est le plus important + 14,2%. Le principal espoir réside dans les tableaux présentés à partir de la page 393 de ce bilan montrant que dans les promotions de grade au choix ou par examen professionnel, la situation pour les femmes est plus favorable en catégorie A+, A et C des efforts restant encore à faire en catégorie B comme en 2019 !

► volet inclusion

Parmi les nombreux sujets abordés dans cette partie, nous souhaitons en évoquer trois :

- Il est évident que l'UCP adhère aux objectifs pour faire de la Ville de Paris un employeur plus inclusif (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, handicap) mais s'étonne de la place accordée à un sujet, la transidentité, sur lequel n'est fournie aucune information chiffrée (nombre d'agents concernés, par exemple)
- Les agents de catégorie A bénéficiaires de l'obligation d'emploi nous semblent sous-représentés, ils ne représentent que 5,7% (sachant que la Ville compte 16,7 % de cadres A), alors que la catégorie C représente elle 84,8%. Comme nous le disions l'année dernière déjà, un effort d'accompagnement devrait être fait pour que les cadres A souffrant d'un handicap puissent l'exprimer ou l'assumer sans sentiment de culpabilité ou crainte de stigmatisation.
- Les formations à la lutte contre les discriminations et sur les questions d'égalité femmes/hommes ont pâti du contexte sanitaire, en baisse de 71,9% par rapport à 2019.

Pour terminer, s'il s'agit de se prononcer sur le fait que la Ville a établi un bilan social, **le vote de l'UCP sera favorable**, mais s'il s'agit de se prononcer sur le contenu du bilan social, au regard de l'accumulation des points d'insatisfaction développés à l'instant, **l'UCP votera contre le bilan social 2020** qui nous est présenté aujourd'hui.