

Rencontre avec le Maire 6 Décembre 2010

► Présentation de la délégation UCP

► Rappel de la question posée par le Maire aux organisations syndicales :

Quelles mesures peuvent être prises au niveau municipal pour compenser le gel du point de rémunération de la fonction publique et les conséquences de la réforme des retraites ?

► Constats UCP : dégradation de la situation des fonctionnaires, du fait notamment de décisions gouvernementales défavorables :

- suppressions continues de postes : tendance lourde à l'Etat depuis plusieurs années, mais aussi à la Ville. La volonté de ne pas augmenter les effectifs et la nécessité de pourvoir en personnels les nouveaux équipements conduit à la logique de redéploiement, qui se traduit par des suppressions de postes régulières dans de nombreuses directions (184 postes au budget 2011)
- gel du point de rémunération
- réforme des retraites particulièrement défavorable pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique : allongement de la durée de cotisation (41 annuités en 2012, 41,5 en 2020), recul de l'âge de retraite (62 ans en 2018), recul de 2 ans de l'âge de la suppression de la décote (67 ans au lieu de 65), augmentation significative du taux de cotisation pour un alignement sur celui du secteur privé (augmentation progressive à partir de 2011 pour passer de 7,85 % actuellement à 10,55% en 2020, soit une hausse de plus de 34%), prise en compte insuffisante de la pénibilité, suppression de la possibilité de départ anticipé pour les parents de 3 enfants et plus justifiant de 15 années de service
- poursuite de la politique de déremboursement de médicaments : prévision de hausse des cotisations de mutuelle de 8% en 2011
- enfin, renchérissement constant de la vie en Ile-de-France, tout particulièrement en matière de logement, qui entraîne une perte d'attractivité de la Ville, déjà sensible dans certains métiers (petite enfance)

Toutes ces mesures se traduisent par une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

L'UCP considère que la Ville dispose d'outils permettant d'atténuer ces évolutions négatives.

► Propositions UCP :

- Engagement à maintenir les primes analysées par la Chambre Régionale des Comptes : prime départementale, prime informatique
- Amélioration des régimes indemnitaires : augmentation de la prime départementale, de l'indemnité administrative de technicité (IAT) et de la prime de rendement (PR), transposition rapide des mesures indemnitaires prises à l'Etat pour les corps en homologation (ex. : hausse de 1% du point d'indemnité spécifique de service correspondant à la rémunération accessoire des personnels techniques), transposition de dispositions favorables mises en place par d'autres collectivités, pour ne pas perdre en attractivité (ex. : coordinatrices de crèches)

- Accélération de la progression indiciaire par la réduction des durées d'échelon. L'objectif est d'atteindre la durée minimale d'échelon (que de nombreuses collectivités territoriales pratiquent déjà), la mise en place pourrait être progressive, elle contribuerait à une hausse appréciable des rémunérations
- Amélioration des déroulements de carrière, en utilisant le levier des ratios promus/promouvables
- Développement des logiques d'intéressement collectives, déjà pratiquées dans certaines directions (contrats d'objectif), qui constitueraient notamment un accompagnement positif des réformes de structure de l'administration : exemple des CSP comptables, au sein desquels la réduction recherchée des délais de paiement pourrait générer un complément de rémunération lié aux résultats.

- Déblocage de la question des comptes épargne temps (CET) : depuis 2006, l'UCP demande la transposition des mesures prises à l'Etat, qui permettent, sur la base du volontariat, le « rachat » de quelques jours stockés sur les CET chaque année. Notre objectif était double : améliorer le pouvoir d'achat et apporter une solution, au moins partielle, à l'augmentation continue du nombre de jours stockés sur les CET. A l'époque, vous aviez refusé cette transposition, car vous la jugiez socialement injuste, car elle bénéficiait selon vous principalement aux cadres A. Les discussions engagées dans ce contexte avaient débouché sur l'élargissement de l'APS à tous les agents adhérant à une complémentaire santé.

Depuis 2006, notre analyse n'a pas varié : d'après nous, les CET ne servent que très marginalement à développer des projets individuels, comme le prévoyait le protocole d'accord ARTT, et sont essentiellement utilisés pour reporter sur l'année suivante les droits acquis en cours d'année non pris. En effet, dans de nombreuses structures, le resserrement des effectifs rend difficile la prise en charge des pics d'activité, les agents n'ont donc pas latitude de prendre toutes les JRTT qu'ils accumulent. L'augmentation constante des dépenses d'heures supplémentaires (progression de +10,6% à la Ville entre 2008 et 2009) illustre ce constat, en notant que le nombre d'heures versées (aux personnels qui peuvent en bénéficier) équivaut à près de 700 emplois à temps plein. L'UCP considère donc qu'un grand nombre d'agents ne bénéficie pas pleinement des termes de l'accord ARTT, ce qui n'est pas satisfaisant. Sans surprise, le phénomène de report est très marqué pour les cadres A : 40% d'entre eux ont ouvert un CET, avec une épargne moyenne de 48,7 jours (données au 31/12/2009). Pour les cadres âgés de plus de 58 ans, cette proportion passe à plus de 80%, avec une épargne moyenne supérieure à 65 jours (ce qui rejoint la logique d'anticipation du départ à la retraite). La même tendance à l'épargne se développe très sensiblement dans les catégories B et C. Ainsi, en 2009, le nombre d'agents de catégorie C disposant d'un CET a augmenté de plus de 31%. Au total, 11.473 agents détiennent un CET, ce qui représente plus de 23% de l'effectif total de la collectivité. Le nombre total de jours épargnés (fin 2009) s'élève à 354.633, il a cru de 37.000 en 2009, soit l'équivalent de 185 emplois à temps plein. Dans le même temps, la consommation de l'épargne reste très faible, de l'ordre de 2,3 jours/an.

Les règles applicables aux CET, qui en limitent la durée de vie, devraient conduire à des phénomènes de déstockage massif à partir de 2012, qui pourraient, si rien n'est fait, paralyser le fonctionnement de la collectivité. Ce risque serait encore accru si la Ville se voyait contrainte de transposer les dispositions nouvelles concernant la FPT plafonnant à 60 jours les CET.

Nous observons que la Mission d'information et d'évaluation du Conseil de Paris propose de lancer une étude globale sur les CET et de procéder à une analyse comparative entre la monétisation et la valorisation en points retraite, afin de négocier un accord avec les organisations syndicales. Il y a là une opportunité de développer une logique « gagnant-gagnant », en apportant une réponse à la question du pouvoir d'achat tout en trouvant une solution aux risques que fait peser l'augmentation constante des CET. Une évolution prochaine sur ce dossier est donc attendue.

- Transposition favorable des réformes nationales : le sujet d'actualité est la réforme de la catégorie B. Dans ce contexte, l'UCP porte des revendications qui visent à améliorer la situation des personnels concernés :
 - Offrir des débouchés en catégorie B pour les catégories C qui n'en disposent pas aujourd'hui (notamment les agents de logistique générale, les relais techniques d'arrondissement)
 - Faciliter l'accès à la catégorie B en instaurant des examens professionnels lorsqu'ils n'existent pas (ex. : adjoints administratifs) et en appliquant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
 - De même, offrir des débouchés en catégorie A pour les catégories B qui n'en bénéficient pas actuellement (éducateurs de jeunes enfants, secrétaires médical et social, contrôleurs de sécurité)
 - Mettre en place un reclassement favorable aux agents. Les corps de catégorie B auront une architecture en 3 grades. L'UCP souhaite que le premier grade soit prioritairement le débouché des catégories C et le grade d'accueil de corps actuellement en C à reclasser en catégorie B compte tenu de l'évolution de leurs missions (ex. : dessinateurs). Cette évolution devrait s'accompagner d'une phase transitoire (dont la durée reste à définir) permettant, par la mise en place de ratios promus/promouvables favorables, aux agents actuellement dans le premier grade d'accéder rapidement au deuxième.

En résumé, l'UCP souhaite que la réforme de la catégorie B permette de réduire les disparités entre les différents corps, dans le respect des spécificités donc sans logique de fusion systématique, en harmonisant par le haut. L'exécutif a l'occasion de reconnaître la contribution essentielle de la catégorie B au bon fonctionnement de l'administration parisienne, nous espérons qu'il la saisira.

- Renforcement de l'action sociale : actions en faveur du logement, participation accrue aux frais de complémentaire santé, participation aux frais de transport des personnels résidant hors Ile-de-France (plus de 2.500 agents), chèques restaurant pour les personnels ne disposant pas d'un restaurant administratif à proximité de leur lieu de travail (au quotidien, seuls 9.000 agents accèdent à la restauration collective), augmentation de la subvention à l'AGOSPAP, par transfert à la DRH des aides exceptionnelles, de manière à financer des activités complémentaires de loisirs sous la forme de chèques vacances.

Les options ouvertes à l'exécutif municipal sont donc nombreuses et des marges de manoeuvre existent: la CRC a souligné que la part des charges de personnel de la Ville est en moyenne inférieure de 10 points à celle des autres communes. Finalement, la question est bien l'effort budgétaire qui sera consenti, et comment cet effort sera réparti entre les différentes catégories de personnels.

L'UCP est favorable à des mesures en direction des plus faibles revenus, qui ont connu depuis plusieurs années une dévalorisation constante, se traduisant par un net resserrement de l'écart par rapport au SMIC, surtout en début de carrière.

Pour autant, l'UCP considère que les mesures en faveur du pouvoir d'achat doivent bénéficier à toutes les catégories de personnel : la catégorie C, la catégorie B, notamment à travers la réforme, mais aussi la catégorie A. Il est normal que des priorités soient fixées, donc que l'effort ne soit pas également réparti, mais en revanche, personne ne doit être oublié.

Les mesures prises à l'encontre des 60 plus hautes rémunérations de la Ville, qui nous semblent relever d'une logique d'affichage, et l'annonce d'une réforme du régime indemnitaire des cadres dirigeants (courrier du Maire aux présidents de groupe du Conseil de Paris) ont provoqué incompréhension et inquiétude.

La récente note de la Secrétaire Générale qui semblait instaurer une mobilité forcée pour les cadres responsables d'équipes occupant le même poste depuis plus de 7 ans n'a pas arrangé le climat au sein de l'encadrement. Les explications données depuis n'ont pas levé toutes les interrogations.

Le Maire a besoin d'un encadrement motivé et engagé pour mener à bien les projets de la mandature et accompagner les réformes de l'administration parisienne : il faut donc éviter d'adresser des signaux négatifs aux cadres.

L'UCP contestera toute mesure visant à revaloriser les bas salaires au détriment des autres et toute tentative d'opposer les catégories de personnels entre elles. Elle s'opposera à toute velléité de présenter les cadres comme des nantis, afin de décrédibiliser leurs revendications.

Nous espérons que les discussions qui vont s'ouvrir sous la présidence de Mme Errecart marqueront un tournant dans le dialogue social à la Ville. Celui-ci nous semble en effet devoir être amélioré, pour éviter des situations de blocage comme celle en fin 2009 : l'UCP s'était alors, pour la première fois, associée à un mouvement intersyndical à l'échelle de la Ville, sur la base d'une plateforme revendicative qui n'a pas perdu de son actualité.

Comme nous vous l'avions dit en 2009, nous n'avons toujours pas le sentiment d'être considérés comme de véritables partenaires sociaux. Trop souvent, nous ne sommes qu'informés des décisions prises par l'administration, nous ne sommes que peu associés à des réflexions qui ont pourtant un impact important sur les personnels, comme par exemple la déconcentration vers les mairies d'arrondissement.

Il faut abandonner l'idée que les organisations syndicales seraient un frein au changement : nous défendons simplement notre conviction qu'une réforme a bien plus de chances de réussir lorsqu'elle prend en compte les attentes et l'expérience des personnels concernés.

Nous observons que la MIE, à l'issue de son travail, semble partager au moins en partie ces constats, dans la mesure où plusieurs de ses propositions accordent une place renforcée aux organisations syndicales et qu'elle préconise de « refondre le mode de relation avec les partenaires sociaux ».

Mme Errecart avait proposé l'ouverture de discussions sur un protocole de méthode pour la conduite du changement, nous sommes toujours dans l'attente. La MIE a également repris cette proposition, espérons qu'elle se concrétisera.

Plus généralement, nous avons lu avec beaucoup d'intérêt le rapport de la MIE et nous constatons que de nombreux axes de réflexion, que nous avons d'ailleurs abordé lors de notre audition, figurent dans la liste des propositions :

- développer de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- renforcer la valorisation des acquis de l'expérience
- améliorer la gestion de la mobilité
- traiter la question des CET
- réfléchir aux fins de carrière : mobilité, dispositifs de tutorat
- porter une attention particulière aux bas salaires
- poursuivre la déprécarisation
- améliorer la transparence des régimes indemnitaires
- faire de la lutte contre l'absentéisme une priorité
- augmenter le nombre de bénéficiaires des prestations de l'ASPP et de l'AGOSPAP
- apporter des réponses à la problématique du logement des agents
- etc.

Ces propositions constituent selon nous une intéressante feuille de route pour les mois à venir, en souhaitant qu'elles puissent être débattues et négociées dans le cadre d'un dialogue social renouvelé, fondé sur le respect mutuel et l'écoute. Il appartient au Maire d'en donner l'impulsion, en suivant ainsi le vœu émis par le Conseil de Paris.

Union des Cadres De Paris

2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45