



Direction des Finances et des Achats

**PROCES-VERBAL
CT du 24 juin 2021
DIRECTION DES FINANCES ET DES ACHATS**

Sous la présidence de Paul SIMONDON, Adjoint à la Maire de Paris
Chargé des finances, du budget, de la finance verte et des affaires funéraires

Assistent à la séance avec voix délibérative :

- Au titre des représentants du personnel :

M. Hervé STRAGLIATI, UNSA
Mme Valérie ASHRAFI, UNSA
Mme Nadine AURIEMMA, CFTC
M. Mourad ABDOUN, CFDT
M. Patrick DA SILVA, CGT, excusée
Mme Laurence CHARBIT, UCP, excusée

- Au titre de représentant suppléant du personnel :

M. Michel SEGUIN, UNSA, excusé
M. Noël ZELINGHER, UNSA
Mme Elisabeth AUBRY, UNSA
M. Abdelfattah ILHAMI, CFTC, excusé
Mme Sybille BOSQUILLON DE JENLIS, CFDT
Mme Aïcha ABDESMED, CGT, excusée
Luc FIAT, UCP, excusé
Mme Claude BOUVIER, UCP

Assistent à la séance sans voix délibérative :

- Au titre des représentants de la Ville de Paris :

M. Paul SIMONDON, Adjoint à la Maire de Paris
M. Arnaud STOTZENBACH, Directeur des Finances et des Achats
M. Vincent PLANADE, Chef du Service des Emplois, des Carrières et des Compétences (SE2C)

- En qualité d'experts pour l'administration :

Mme Ambre DE LANTIVY, Sous-Directrice des Offres de Services et Ressources (SDOSR)
M. Jean-Frédéric BERÇOT, Sous-Directeur de la Comptabilité (SDC)
Mme Emmanuelle ETCHEVERRY, Adjointe au chef du Service Facturier (SFACT)
Mme Laurence CARCEL, chargée de la Mission Innovation
Mme Carole ROCHA, Cheffe du Service Vie Interne, Conditions de Travail, Prévention des Risques (SVICTPR)
M. Raphaël GOMEZ-ACOSTA, Chargé du dialogue social et du temps de travail (SE2C)

M. Paul SIMONDON ouvre la séance à 14h30. En raison du contexte sanitaire, elle est organisée à distance.

Le comité technique est consacré au projet de transfert des liquidations SALSA de la DASES vers le SFACT, au bilan social 2020 et au bilan du plan de formation 2020.

Un point d'information sera dédié au changement de rattachement des agents de la DFA mis à disposition de la Mission Facil'Familles et au bilan de la création de la sous-direction des offres de services et des ressources.

M. Paul SIMONDON demande s'il y a un volontaire parmi les représentant.e.s du personnel pour assurer le secrétariat de la séance.

M. Mourad ABDOUN, titulaire de la CFDT, se propose en tant que secrétaire de séance.

M. Vincent PLANADE, Chef du Service des emplois et des carrières (SE2C) est secrétaire de séance pour l'administration.

Avant d'aborder les différents points de l'ordre du jour, M. Paul SIMONDON demande aux représentant.e.s du personnel s'il.elle.s souhaitent faire une déclaration.

L'UNSA intervient pour faire part d'une interrogation quant à la participation des représentant.e.s du personnel suppléant.e.s aux différentes instances.

La CFDT ajoute que les suppléant.e.s peuvent assister aux instances s'ils.elles le souhaitent. Ils.elles sont tenus d'y assister s'ils.elles doivent remplacer le titulaire et dans ce cas une convocation officielle leur sera envoyée.

M. Paul SIMONDON propose de faire le point sur cette question et d'apporter une réponse lors de la prochaine instance.

I- Approbation du PV du CT du 23 mars 2021

M. Paul SIMONDON demande si le procès-verbal du comité technique du 23 mars dernier suscite des remarques.

Les représentant.e.s du personnel n'émettent pas d'observations, M. Paul SIMONDON soumet donc le procès-verbal au vote. Il est approuvé à l'unanimité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFDT, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, absence de la CGT).

II - Points soumis pour avis

II.1. Transfert des liquidations SALSA de la DASES vers le SFACT

M. Paul SIMONDON cède la parole à Mme Emmanuelle ETCHEVERRY, adjointe au chef du SFACT pour aborder ce point.

Mme Emmanuelle ETCHEVERRY rappelle que le transfert des liquidations SALSA de la DASES vers le SFACT a été décidé après 4 ans d'existence du SFACT et concerne 40 000 liquidations à hauteur de 300 millions d'euros. Il s'agit de liquidations simples puisque hors marché et nécessitent le transfert de 3 ETP, dont une partie sera transformée en cadre B pour aider à la validation des factures. 4 gestionnaires comptables seront mobilisés en interne pour traiter ces factures supplémentaires.

Il n'y a pour l'instant pas de problématique particulière si ce n'est qu'il s'agit de nouveaux dossiers qui impliquent une période d'appropriation de la part des agents du service.

Certains agents ont dû de ce fait changer de supérieur hiérarchique, ce qu'ils ont accepté. Des changements de bureaux pourront intervenir début 2022, le temps pour le SFACT de se stabiliser.

La CFDT accueille favorablement cette reprise mais avec une réserve concernant la possible hausse d'activité en fin d'année. Elle tient à saluer le travail et l'aide apportée par les encadrant.e.s.

Elle souhaite également qu'un bilan sur cette nouvelle organisation soit effectué après la clôture comptable.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON soumet le point au vote. Il est approuvé à l'unanimité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFDT, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, absence de la CGT).

II.2 Bilan social 2020

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Vincent PLANADE, Chef du Service des Emplois, des carrières et des Compétences (SE2C), pour la présentation de ce point.

M. Vincent PLANADE souligne que le bilan social 2020 est principalement marqué par des éléments de continuité et de stabilité au niveau de la répartition des effectifs par catégorie et par sexe mais également en ce qui concerne la proportion des agents contractuels.

La DFA est une direction à dominante administrative avec 38% d'agents de catégorie A, 24% de catégorie C et 37% de catégorie C, répartition identique à l'année précédente, la volumétrie des contractuels reste stable (78 en 2020 et 80 en 2019) et le nombre de départs est sensiblement équivalent par rapport à 2019.

Un point fort de la direction en matière RH et de dialogue social est l'attention qui est portée sur l'insertion de l'ensemble des personnels notamment avec un part importante d'agents bénéficiant de l'obligation d'emploi. Cela représente 18% des effectifs ce qui est nettement supérieur à l'obligation fixée à 6%.

La DFA est également connue pour accueillir un grand nombre d'agents en reconversion pour lesquels un accompagnement soutenu est mis en place sous la forme de tutorat. Cela permet aux agents d'apprendre un nouveau métier, de monter en compétence et surtout de réussir l'examen de sortie du dispositif. L'intégralité des 14 agents concernés ont été intégrés aux effectifs de la direction en qualité d'adjoint administratif.

Autre élément de stabilité, les conditions de travail, notamment en matière de temps de travail, puisque le nombre de bénéficiaires et de jours de récupération qui ont été générés en 2020 est similaire à 2019.

Il faut noter cependant des éléments d'évolution :

- Au niveau de la pyramide des âges avec une augmentation de la proportion d'agents de moins de 50 ans par rapport à l'année précédente (46% en 2019 à 64% en 2020) ;
- Une diminution du nombre d'agents accueillis en 2020 avec 88 agents contre 132 en 2019 ;
- Une augmentation de la part des agents en télétravail fin 2020 avec 370 agents recensés contre 138 en 2019 (hors confinement).

Les deux derniers points résultent en grande partie de la crise sanitaire.

La CFTD souhaite connaître le nombre d'entretiens de retour d'absence après 20 jours d'arrêt maladie.

M. Vincent PLANADE indique que ce n'est pas un élément habituellement communiqué dans le bilan social mais qu'il donnera l'information par la suite.

L'UNSA intervient pour valider le fait que ce bilan s'inscrit dans la continuité des années précédentes avec un effort particulier dans l'accompagnement des emplois tremplin, travail très important. La DFA participe donc pleinement à remplir les engagements portés par la Maire de Paris lors de la précédente mandature et l'on peut s'en féliciter.

Cependant, en matière de recrutement, il y a des points d'attention sur les effectifs liés au taux de vacance de poste et à la politique de recrutement de la Ville de Paris moins volontaire en matière de concours (diminution du nombre de postes de SA, concours tous les 2 ans pour les attachés et un concours d'adjoint administratif cette année après 10 ans d'arrêt). Ce relâchement contraint les directions à réaliser des recrutements en urgence de contractuels et par voie détachement.

Cette difficulté liée à la limitation des places de concours se traduit par le fait que certains agents passent plusieurs concours en même temps. Cela entraîne le départ d'agents récemment lauréats du concours de la Ville vers d'autres administrations (3 des 4 lauréats recruté à la SDB, il y a 3 - 4 ans).

À ce titre, l'UNSA souhaite savoir s'il est possible que M. Paul SIMONDON appui la demande d'augmentation du nombre de places de concours auprès de la Maire.

M. Paul SIMONDON entend ces remarques et s'interroge sur la part des difficultés de recrutement liée à la crise sanitaire et celle qui revient à un problème structurel ainsi qu'au rythme de réalisation des concours.

M. Vincent PLANADE confirme qu'il y a un point d'attention à porter sur les difficultés de recrutement puisque la DFA profitait grandement des sorties du concours d'attaché. Le changement de périodicité du concours d'attaché (tous les 2 ans) rend plus difficile le recrutement. Même si le recrutement interne Ville est privilégié, la direction étend ses recherches aux agents d'autres collectivités ce qui permet de bénéficier de profils intéressants.

Cette année, la DFA a bénéficié du concours d'adjoint administratif pour pourvoir les postes vacants.

Pour les agents de catégorie B, il y a un concours annuel et des modes de recrutement alternatifs que l'on valorise de plus en plus. Il s'agit du dispositif PRAB, recrutement d'agents contractuels qualifiés mais qui rencontrent des difficultés d'insertion et qui bénéficie d'un accompagnement pour passer le concours de la Ville. Il y a également le développement de l'apprentissage qui peut aboutir à un recrutement.

La CFDT constate un déséquilibre dans la répartition par sexe des cadres dirigeants (1% sont des femmes contre 5% d'homme). La CFDT souhaite que la DFA veille à ce qu'il y ait plus de femmes cadres dirigeants.

M. Paul SIMONDON soutient cette demande.

M. Vincent PLANADE ajoute que la DFA va être auditée la semaine prochaine dans le cadre de la certification AFNOR et l'amélioration de l'équilibre femme/homme est un point qui a d'ores et déjà été identifié.

L'UNSA réitère son constat et regrette que le mode de recrutement par concours à la Ville de Paris tend à devenir anecdotique et la DFA en souffre tout particulièrement. Il sera de plus en plus difficile de développer des modes de recrutement alternatifs.

M. Paul SIMONDON assure que l'administration sera vigilante sur ce point.

Sans autres questions de la part des représentant.e.s du personnel, M. Paul SIMONDON soumet ce point au vote. Il est approuvé à l'unanimité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFDT, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, absence de la CGT).

II.3 – Bilan formation

M. Paul SIMONDON donne la parole à M. Vincent PLANADE, Chef du Service des Emplois, des carrières et des Compétences (SE2C).

M. Vincent PLANADE rappelle que le bilan formation a été marqué par le contexte sanitaire puisqu'en raison des règles de distanciation sociales et du confinement il y a eu une diminution de nombre de formation organisées en présentiel. Certaines formations ont été proposées à distance mais de nombreux agents se sont montrés réticents et ont préféré ne pas y assister.

L'activité du service formation a été très impactée par ce contexte. Cependant, il a été tenté de maintenir l'ensemble de l'offre de service sur toutes les thématiques propres à la direction en privilégiant le mode à distance avec des formats plus courts (journée ou ½ journée).

La CFTC constate un faible taux de participation des agents concernés aux formations sur le management malgré l'offre proposée.

M. Vincent PLANADE confirme que les encadrants de la direction sont régulièrement sensibilisés pour assister aux formations de management.

Les informations présentées concernent le nombre de formations qui ont été réalisées et pas le nombre de demandes de formation. Cette année, le nombre de demande de formation management est moins important que précédemment.

La CFTC regrette la faible mobilisation sur ce type de formations qui sont importantes pour l'accompagnement des agents en particulier dans le cadre du télétravail.

M. Vincent PLANADE assure qu'une communication importante a été réalisée sur ce volet l'année dernière en particulier sur le management en période de crise. Force est de constater que les managers se sont mobilisés dans une moins grande proportion que les années précédentes.

M. Arnaud STOTZENBACH propose à Mme Laurence CARCEL, Chargée de la mission innovation de la SDOSR, d'apporter des précisions sur le sujet.

Mme Laurence CARCEL confirme qu'en 2020 plusieurs actions de formation ont été contrariées par la crise notamment les ateliers organisés en collaboration avec la mission management et dédiés aux encadrants de la DFA. Ces ateliers devaient se tenir de février à juin 2020 mais avec le confinement il n'a été possible d'en organiser que quelques-uns.

Aujourd'hui avec la coach de la DFA, un travail est mené pour structurer l'offre au plus près des besoins des managers. Dès l'automne 2020 une diffusion massive de toutes les offres proposées par la mission management a été réalisée et en particulier des ateliers en format court pour permettre aux encadrant.e.s de directions différentes d'échanger sur leurs pratiques.

De plus, la mission innovation relaye régulièrement auprès du codir élargi l'ensemble des ressources produites par la mission management sur des thématiques telles que le travail à distance.

La CFDT réitère sa demande de formation des agents à la prévention des risques incendie et à l'évacuation pour le retour sur site prévu en septembre. Elle souhaite également avoir des éclaircissements sur la possibilité d'utiliser le compte personnel de formation (CPF) anciennement DIF.

M. Vincent PLANADE assure qu'il est bien prévu de dispenser des formations de prévention sécurité incendie dans le cadre du retour sur site.

Pour le CPF, il y a eu peu de demandes, 3 ont été faites et une seule a été validée par la DRH. Néanmoins, la plupart des demandes formulées ne rentraient pas dans le cadre règlementaire du CPF car ne s'inscrivaient pas dans un souhait d'évolution professionnelle ou de reconversion.

Cette année, il y aura 2 campagnes (1 en début d'année et 1 à l'automne), la première campagne a été présentée avec plus de pédagogie ce qui a permis d'obtenir un taux de recevabilité des demandes de 100%. 3 demandes ont été reçues et validées par la DRH : elles concernaient la préparation à des concours hors Ville de Paris et un souhait de reconversion professionnelle.

La CFDT insiste sur le fait que le dispositif est encore méconnu et qu'il faudrait amplifier la communication sur ce sujet.

M. Vincent PLANADE rappelle qu'une action de communication a déjà été effectuée par la DRH.

L'UNSA observe que la Ville de Paris a une lecture très restrictive du CPF par rapport aux autres collectivités et au secteur privé. Ne serait-il pas envisageable pour un agent proche de la retraite de formuler, dans le cadre du CPF, une demande de formation qui soit moins conventionnelle. C'est une possibilité que la Ville pourrait offrir aux agent.e.s présent.e.s depuis un certain nombre d'années.

D'autre part, en matière de coaching est-il prévu un accompagnement des agent.e.s dans le choix des formations ? La recherche en matière de formation n'est pas chose aisée d'autant plus que le service de formation de la DRH n'est pas facilement accessible quand on ne dispose pas des bonnes informations. Il serait intéressant de développer une ingénierie de la formation.

Mme Laurence CARCEL répond que le cœur du coaching tel qu'il est proposé actuellement n'est pas d'orienter les agent.e.s dans leur choix de formation mais bien évidemment tout est lié et l'idée est d'avancer main dans la main avec le pôle formation du SE2C pour proposer un accompagnement adapté des agent.e.s dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Mme Ambre DE LANTIVY complète pour préciser qu'outre l'accompagnement dispensé aux managers, une partie de l'entretien professionnel est dédié à la formation. Il s'agit d'un sujet sensible pour tou.te.s les encadrant.e.s qui peuvent d'abord solliciter le SE2C pour définir le parcours le plus adapté aux agent.e.s en situation particulière. Par ailleurs, la direction collabore étroitement avec la DRH pour définir le parcours le plus intelligent.

Enfin, la DFA dispose d'un parcours interne de formation qui a pour objectif d'accompagner ses agent.e.s non seulement dans leur prise de fonction mais également dans l'évolution de leurs fonctions sur le même poste ou sur des postes complémentaires. La formation est pour nous un élément majeur du rôle du manager dans le bon fonctionnement de son service et dans l'accompagnement de l'agent.e tout au long de sa carrière.

La CFTC constate, dans le cadre des campagnes d'entretien annuel, que le volet formation n'est pas suffisamment complété. Bien souvent, les agent.e.s reçoivent un lien pour consulter le catalogue formation mais l'encadrant.e propose rarement des formations aux agent.e.s qui eux-mêmes n'en demandent pas toujours.

Il faudrait prévoir un entretien spécifique pour accompagner ou proposer aux agent.e.s des formations suivant leurs besoins.

Mme Ambre DE LANTIVY assure que c'est ce que font les managers mais il est probable que certain.e.s encadrant.e.s soient moins aguerris.e.s dans la pratique et dans ce cas l'ensemble de la SDOSR est à disposition des agent.e.s pour définir avec eux.elles le meilleur parcours de formation pour leur permettre d'évoluer dans leur fonctions.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON soumet ce point au vote. Il est approuvé à l'unanimité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFDT, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, absence de la CGT).

III – Point soumis pour information

III.1 - Changement de rattachement des agents de la DFA mis à disposition de la Mission Facil'Familles

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Jean-Frédéric BERCOT, Sous-directeur de la comptabilité, pour la présentation de ce point.

M. Jean Frédéric BERCOT rappelle que ce changement de rattachement intervient dans le cadre du transfert des agent.e.s mis à disposition de la Mission Facil'familles et du centre de compétences Facil'familles vers la DFPE. Des échanges ont été organisés entre la SDC, la DFPE et les équipes pour accompagner le transfert de postes (5 agent.e.s de catégorie B et 4 de catégorie C) ainsi que le changement du lieu d'affectation des agent.e.s. À noter le cas particulier d'une agente dont le niveau de compétence implique un transfert plus rapide. Un entretien avec elle sera programmé courant juillet afin de savoir si elle souhaite rester sur son poste et rejoindre la DFPE ou changer d'affectation à la DFA. Le transfert effectif des agent.e.s est programmé courant mars 2022.

Sans remarques de la part des représentant.e.s du personnel, M. Paul SIMONDON propose d'aborder le point suivant.

III.2 – Bilan de la création de la sous-direction des offres de services et des ressources

M. Paul SIMONDON cède la parole à Mme Ambre DE LANTIVY, Sous-directrice des offres de services et des ressources, pour la présentation de ce point.

Mme Ambre DE LANTIVY rappelle l'engagement de la direction de faire un bilan de la création de la SDOSR après 6 mois d'activité comme pour toute modification organisationnelle.

Après un peu plus de 6 mois d'existence de la sous-direction, le taux de vacance de poste est très faible puisqu'il est inférieur à 3% des postes soit 3 postes à pourvoir sur les 64 postes.

L'objectif de la création de la sous-direction était, sans création d'effectif supplémentaire, de renforcer la structuration de certaines missions avec en particulier la création d'un service de la vie interne, des conditions de travail et de la prévention des risques ainsi que d'une mission innovation, transformation et communication, services essentiels pour répondre à une partie de la feuille de route managériale de la direction.

Le bilan fonctionnel des 4 services et la mission incubateur de projet de la sous-direction est assez encourageant. Les équipes ont réussi à créer une synergie et à produire des résultats probants et concrets :

- L'augmentation des demandes de préfinancement, 80 millions d'euros à ce jour contre 126 millions d'euros pour la précédente mandature.
- Un plébiscite grandissant de l'offre de services financiers par les directions puisqu'une offre de services délégués est en construction pour les 2 nouvelles directions, la direction de l'environnement et de la transition écologique et la direction de la santé afin de les aider à structurer leur organisation financière et comptable.
- La finalisation d'une plaquette de présentation et de promotion des métiers de la DFA pour renforcer la visibilité et améliorer de la direction auprès des agent.e.s.
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour tenir compte des conditions de travail des agent.e.s dans le cadre du télétravail
- La construction d'une offre de service très large à l'égard des managers (coaching, accompagnement des transformations et lien privilégié avec la DRH et la mission management).

La CFDT intervient pour adresser ses remerciements au directeur et aux encadrant.e.s pour l'envoi d'un mail explicatif aux agent.e.s sur l'organisation du télétravail.

Sans remarques de la part des représentant.e.s du personnel, M. Paul SIMONDON clôt la séance à 15h30.

La Secrétaire,

Le Secrétaire Adjoint,

Le Président,

Vincent PLANADE

Mourad ABDOUN

Paul SIMONDON