

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL CENTRAL
DE LA VILLE DE PARIS

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 17 JANVIER 2024
SOUS LA PRÉSIDENTICE DE Mme Olivia POLSKI,
ADJOINTE À LA MAIRE DE PARIS,
CHARGÉE DES RESSOURCES HUMAINES, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DE LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

✿ Étaient présents ✿

Mme POLSKI, Adjointe à la Maire de Paris, Présidente du CST Central

Au titre des représentants de l'Administration

Titulaires :

Mme VILLETTE

Secrétaire Générale de la Ville de
Paris

Mme ROIGNAN

Secrétaire Générale Adjointe de la
Ville de Paris, en charge de l'action
publique

Mme LANCESTREMER

Directrice des Ressources
Humaines

Suppléants :

M. LAURIER

Directeur adjoint des Ressources
Humaines

Experts :

Mme LE GONIDEC de KERHALIC
(DRH-SDC)

M. MICHELET (DRH SDC)

M. FEIX (DRH SDC)

Mme BELGHITI (DRH-SDQVT)

Mme HUBERT- HABART (DRH-
SQVT)

Mme REMOND (DRH-SQVT)

M. DELOFFRE (DRH- DRSP)

M. GALLONI d'ISTRIA (DRH-
DRSP)

**Au titre des représentants du
personnel**

**Titulaires, suppléants avec voix
délibérative :**

Mme ALCAIX (CGT)

M. COLOMBAT (CGT)

M. GARULT (CGT)

M. ZAHZOUH (CGT)

M. LEMAN (UNSA)

M. BOUJU (UNSA)

M. RABUILLE (UNSA)

Mme CAILLAUX (SUPAP FSU)

Mme ALBERT (SUPAP-FSU)

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU)

Mme TOULUCH (CFDT)

M. NICOLAZO (CFDT)

M. BORST (UCP)

M. AUFFRET (FO)

M. BRÉAUTÉ (CFTC)

Suppléants :

M. ARNAULT (UCP)

M. ARHUIS (CFTC)

Experts :

M. BRUNI (CGT)

Mme LAIZET (CGT)

Mme NEON-BOURI (UNSA)

Mme SAHRAOUI (SUPAP-FSU)

M. MUYARD (SUPAP-FSU)

M. VINCENT (FO)

Mme FRAYSSE (FO)

Mme LEPINAY (UCP)

Mme BARON (UCP)

Mme GARRIGUES (UCP)

Mme POLSKI, la présidente, ouvre la séance à 14 h 30. Elle remercie, pour leur participation en présentiel ou à distance par Teams, les représentants du personnel et de l'administration et constate que le quorum est réuni. Elle désigne **Mme LANCESTREMERE** en qualité de secrétaire de séance et, après consultation, **M. BRÉAUTÉ (CFTC)**, en qualité de secrétaire adjoint de séance.

M. ZAHZOUH (CGT) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 1.

Mme ALBERT (SUPAP-FSU) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 2.

Mme TOULUCH (CFDT) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 3.

M. BORST (UCP) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 4.

M. AUFFRET (FO) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 5.

M. BRÉAUTÉ (CFTC) fait une déclaration liminaire jointe en annexe 6.

Mme POLSKI présente ses vœux pour cette année 2024. S'agissant de ce qui a été évoqué dans les propos liminaires, elle reconnaît qu'il n'est pas possible de s'extraire complètement du contexte international pesant et complexe. Elle souligne que la Maire souhaite que les JOP permettent d'affirmer un certain nombre de valeurs qui sont celles de l'olympisme, mais aussi de la France et de Paris. Quant à la loi immigration et ses éventuelles conséquences, elle invite les organisations syndicales à participer à la conférence organisée par la Maire samedi 27 janvier 2024 sur ce thème. Elle rappelle que la Maire a souhaité, dans ses déclarations, que Paris demeure une ville refuge avec des valeurs d'accueil inconditionnel et que la Mairie reste un rempart comme employeur.

En outre, **Mme POLSKI** présume que des projets gouvernementaux concernant la fonction publique devraient émerger cette année. L'année 2024 sera riche en actualité et en échanges entre les représentants du personnel et de l'administration. Elle souligne son souhait de garder comme cap une année qui soit utile et constructive. L'horizon des JOP étant un chantier qui va mobiliser des Parisien.ne.s, des sportifs et des touristes du monde entier, Paris se retrouvera ainsi dans un contexte extraordinaire. Elle assure que les agents vivront des moments exceptionnels malgré tout ce qui pourrait venir les parasiter. Elle espère que les représentants du personnel seront aux côtés de la Mairie de Paris.

Concernant 2023, **Mme POLSKI** rappelle que dans un contexte d'inflation assez fort, la Maire de Paris a souhaité un certain nombre d'avancées sociales et à continuer à soutenir les agents. Elle remercie le Secrétariat Général, la direction des ressources humaines ainsi que son prédécesseur **M. GUILLOU** pour le travail effectué sur les questions du pouvoir d'achat, d'égalité salariale femme/homme, de l'attractivité des métiers de la Ville ainsi que sur la qualité du service public offert aux Parisiens. Elle souligne la mise en application d'un certain nombre de revalorisations successives du point d'indice en faveur du pouvoir d'achat qui ont eu un impact financier sur la Mairie sans aucune compensation de l'État malgré la demande de la Ville. Elle rappelle également la campagne très attractive de primes avec une revalorisation de plus de 6 % de l'IFSE pour les catégories B et C, des revalorisations catégorielles sur des secteurs en tension ou encore le passage à 100 % des ratios promus/promouvables pour les B et C. Elle rappelle aussi la politique de solidarité et d'attractivité en matière de logement via une charte qui a été signée avec la majorité des mairies d'arrondissement pour qu'elles réservent une partie de leur quota de logements sociaux aux agents, ainsi qu'au versement sur la paye de

décembre, à plus de 40 000 agents de la prime pouvoir d'achat qui représente près de 20 millions d'euros alors que la quasi-intégralité des collectivités locales n'a pu le faire. La Ville continue aussi de prendre en charge à 75 % le remboursement du Pass' Navigo malgré son augmentation. Elle signale enfin des mesures importantes en faveur de la formation des agents, la priorité donnée aux métiers les plus pénibles, la hausse de la participation de la Ville au compte personnel de formation. **Mme POLSKI** affirme que la Mairie de Paris poursuivra ses avancées sociales en 2024.

Mme POLSKI remercie les organisations syndicales pour leurs interventions, les avancées et les mesures de progrès social qui figurent à l'ordre du jour. Si elle constate que l'année 2024 commence bien, elle affirme qu'ils continueront à travailler dans le même sens. La Ville créera ainsi 698 nouveaux postes en 2024, ce qui est un record depuis le début de la mandature. Elle comprend que la question des effectifs soit un sujet de préoccupation au regard des secteurs en tension. Elle assure que la DRH et les directions sont très mobilisées pour recruter et annonce que l'année 2025 sera probablement dans cette veine. Le plan de déprécarisation sera poursuivi avec notamment 316 agents uniquement pour la direction des affaires scolaires. La Ville va également aider à financer les agents et les encourager à utiliser les mobilités douces en mettant en place une nouvelle aide au transport (le forfait mobilité durable) qui ira de 100 à 300 € et qui pourra être cumulé avec le remboursement du Pass' Navigo. Le travail sur la formation et la prévention face à toutes les formes de discrimination sera poursuivi pour mieux lutter également contre les violences sexuelles et sexistes. Un travail sera aussi effectué sur la protection sociale complémentaire. Pour continuer à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, une convention sera signée dans quelques jours avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour les trois prochaines années. Le nouveau site « Travailler pour Paris » sera lancé fin janvier dans une version modernisée, fluidifiée afin de rendre plus visible les postes à pourvoir tant à l'extérieur qu'en interne, répondant à des enjeux d'attractivité et de mobilité.

De nombreux chantiers seront présentés par la direction des ressources humaines que **Mme POLSKI** remercie. Elle donne rendez-vous aux représentants du personnel à la réunion de présentation de l'agenda social 2024 programmée le 25 janvier. Elle signale la nécessité pour la Ville de Paris et les organisations syndicales d'être étroitement associées à la réforme de la fonction publique et de rester collectivement vigilantes.

Point n° 1 : Approbation du procès-verbal de la séance du CST central du 28 septembre 2023

M. LAURIER indique que le procès-verbal a été envoyé très tardivement. Les organisations syndicales peuvent se prononcer ce jour. Dans le cas contraire, son approbation sera reportée.

M. ZAHZOUH (CGT) annonce que la CGT l'a lu et qu'elle votera favorablement.

Les organisations syndicales se prononcent pour le maintien de ce point à l'ordre du jour.

Mme POLSKI présente ses excuses pour cet envoi tardif et remercie les représentants du personnel pour leur esprit constructif.

M. ZABELLI (SUPAP-FSU) appelle l'administration à plus de vigilance et à respecter le règlement fixant les modalités d'envoi des documents validé par les organisations syndicales en CST central.

Mme POLSKI répond que c'est la raison pour laquelle l'administration a proposé de reporter l'approbation de ce procès-verbal si cela était nécessaire et assure que l'administration restera vigilante.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) indique que, d'après le décret, l'envoi du compte rendu aux organisations syndicales doit se faire dans les 15 jours suivant la séance et non pas trois jours avant l'instance.

M. LAURIER rappelle que l'administration envoie une information aux agents après l'instance, sous la forme d'un Flash d'information dans lequel figurent un rapide résumé des points à l'ordre du jour et les votes détaillés.

M. ZAMBELLI cite le texte du décret qui ne parle pas d'un flash info mais du compte rendu d'instance qui doit être effectué dans les 15 jours suivant la réunion.

Mme POLSKI ne souhaite pas rentrer dans ce débat et affirme que s'il faut retravailler sur la forme de ce qui est envoyé, cela sera fait.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote de l'avis sur ce point.

VOTES FAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3 voix) ; Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix) ; Syndicat CFTC (1 voix).	15 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

Le PV du CST central du 28 septembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

Point n° 2 : Mesures diverses en matière de ressources humaines pour garantir l'organisation et le bon fonctionnement des services municipaux en 2024, année des Jeux olympiques et paralympiques (JOP).

M. LEMAN (UNSA) fait une déclaration jointe en annexe 7.

M. GARAUULT (CGT) souhaite savoir si la politique de la direction de la police municipale a changé. Il s'étonne, en regardant le tableau, que le taux des heures supplémentaires annuelles reste inchangé alors que cette direction sera très impactée par les JOP.

Mme POLSKI indique que cette réunion n'est pas conclusive. Elle sait qu'il s'agit d'un sujet important pour les agents et admet que les interrogations sur l'organisation du travail pendant cette période sont légitimes. Elle assure que les JOP sont un événement dont il faut se réjouir, qu'il s'agira d'une belle fête et d'un moment assez unique dont se souviendront tous les gens qui y auront participé. Elle rappelle la nécessité de travailler collectivement à sa réussite.

La première mesure de cette délibération vise à déroger pour certains services au plafond d'heures supplémentaires réglementaire de 25 heures par mois et de 200 heures par an pour cette année exceptionnelle des Jeux olympiques et paralympiques. La deuxième mesure est la monétisation de 10 jours de congé supplémentaires. Les conditions pour en bénéficier restent inchangées. Deux campagnes seront organisées : la première sur les deux jours « classiques » au printemps et la seconde sur les 10 jours supplémentaires en fin d'année.

Mme POLSKI insiste sur l'importance de cette mesure pour la Ville, y compris financièrement. La troisième mesure offrira la possibilité exceptionnelle de reporter en 2025 les congés qui n'auront pas été pris en 2024 dans une limite de 10 jours. La quatrième mesure vise à créer une sujétion 4 pour les agents qui seront mobilisés dans le POC (Paris Operation Center). L'administration proposera aux représentants syndicaux la visite de celui-ci. Enfin, un arrêté de la Maire viendra élargir le champ des bénéficiaires d'astreintes et de permanences.

S'agissant de la question des transports en commun, **Mme POLSKI** mentionne que la Maire a alerté plusieurs fois la Région Ile-de-France et le gouvernement sur ce sujet de préoccupation. La Ville prendra ses dispositions pour permettre aux agents de recourir au télétravail jusqu'à 5 jours par semaine pour les postes le permettant et dans le respect des missions de service public prioritaires. La Ville travaille aussi à un plan d'accompagnement des agents pendant la période des JOP reprenant toutes les mesures inédites mises en place pour préserver les conditions de travail. La Mairie souhaite aussi que ses agents s'emparent de ces Jeux. Elle disposera ainsi de 8 000 billets et des activités et animations sportives seront mises en place dès le printemps. Les agents au contact du public des Jeux bénéficieront d'une dotation spécifique. Un t-shirt collector leur sera offert. De plus, le relais collectif de la flamme sera assuré par vingt-quatre agents de la Ville.

Mme POLSKI résume que cette délibération porte uniquement sur les conditions de bonne organisation des Jeux. La DRH, le Secrétariat Général et les directions travaillent à la reconnaissance exceptionnelle annoncée par la Maire pour les agents qui seront fortement mobilisés. **Mme POLSKI** reviendra vers les organisations syndicales à la fin du mois de janvier. Aucun texte de l'État ne prévoyant de prime ad hoc, elle en déduit que toute gratification devra passer par des dispositifs indemnitaires classiques du RIFSEEP. De plus, si la circulaire du 22 novembre 2023 indique qu'il n'y aura pas de prime dédiée pour les agents de l'État, celle-ci incite à utiliser les leviers indemnitaires classiques. Elle fixe également des montants indicatifs de gratification en fonction du degré de mobilisation et précise qu'elle n'est ouverte qu'aux agents directement mobilisés dans la bonne organisation des Jeux. Cette même circulaire invite à entretenir un dialogue social constant. **Mme POLSKI** rappelle que celui-ci a commencé en juin 2023 et qu'il se poursuivra dans les mois à venir.

M. LEMAN (UNSA) demande si ces annonces peuvent être notifiées dans l'agenda social 2024 afin de formaliser la déclaration de Mme la Maire.

Mme POLSKI ne sait pas si cela sera évoqué à l'occasion de la réunion de présentation de l'agenda social du 25 janvier puisque son ordre du jour est déjà conséquent, mais elle reviendra vers les organisations syndicales fin janvier.

M. COLOMBAT (CGT) objecte qu'en créant des heures supplémentaires, la Ville augmente le temps de travail des agents. Si celle-ci souhaite vraiment augmenter leur pouvoir d'achat, il suggère d'augmenter l'IFSE de 400 € et de donner une prime exceptionnelle de 1 500 € à la fin de l'année. Il souhaite savoir si les agents pourront prendre leurs congés pendant les JOP. Il demande des précisions sur l'élargissement des astreintes.

Mme SAHRAOUI (SUPAP-FSU) remercie la présidente pour ces annonces. Néanmoins, le **SUPAP-FSU** s'inquiète pour les collègues qui n'auront pas d'autre choix que d'être en astreinte parce qu'ils travaillent dans des directions opérationnelles comme la DPMP, la DJS, la DAC. À défaut d'accord pour les transports en commun et avec 15 millions de touristes à minima attendus pour les JOP, il sera difficile de se déplacer. Le **SUPAP-FSU** souhaite que le badgeage ne soit plus imposé le matin parce que les collègues arriveront en retard mais aussi pour les temps de pause car le temps d'attente dans les cantines sera rallongé, celles-ci étant ouvertes aux organisateurs. De plus, le **SUPAP-FSU** tient à ce que les demandes de prise de congés soient respectées. Il déplore que, dans les directions en tension, celles-ci soient déjà problématiques et prédit qu'elles le seront d'autant plus au moment des JOP Il ne sera pas possible à deux ou trois mois des JOP de demander plus de recrutements. Même si la Ville de Paris va s'appuyer sur des bénévoles, il y aura tout de même une demande assez conséquente pour que les agents ne prennent pas leurs congés. De plus, les collègues de familles monoparentales se retrouveront confrontés à des difficultés. Pour que ces JOP soient festifs et non pas contraignants, le **SUPAP-FSU** invite la Ville à ne pas rajouter de dépenses aux collègues qui devront venir travailler et qui seront dans l'obligation de faire garder leurs enfants en prenant en compte d'éventuels frais ou en facilitant cette garde. Elle rapporte que certains commencent déjà à prendre leurs dispositions pour le faire sur leurs propres deniers. Le **SUPAP-FSU** a également quelques interrogations concernant la restauration. Si les restaurants seront ouverts, **Mme SAHRAOUI (SUPAP-FSU)** rappelle que certains collègues travaillent sur des horaires atypiques. L'organisation syndicale estime que des tickets-restaurants doivent être mis en place, en espérant que ceux-ci perdureront au-delà des JOP, ce qui serait une avancée sociale réclamée depuis des années. Quant à la création de la sujétion 4, elle n'impactera que quelques collègues car ceux mobilisés à la DJS et la DPMP sont déjà sur cette sujétion.

Mme TOULUCH (CFDT) demande à l'administration de fournir des informations sur l'arrêté qui déterminera la date limite de report des congés, de confirmer les trois modifications de cycles de travail présentées en CST des directions concernées, de donner des informations sur le champ des bénéficiaires d'astreintes et permanences qui apparaissent au point 5 intitulé « autres mesures ».

D'après **M. ZAHZOUH (CGT)**, la CGT a reçu des documents concernant certains agents des administrations parisiennes (préfecture de police de Paris) où figurent les montants moyens et maximums du complément indemnitaire annuel (CIA). Il note que l'administration invoque un dialogue social transparent mais il préférerait que les organisations syndicales disposent de ce type de document afin d'avoir une vision sur les montants moyens et maximums des CIA qui seront distribués aux collègues en fin d'année. Il précise que leurs camarades de la préfecture de police (PP) ont saisi le tribunal administratif de Cergy-Pontoise et ont gagné sur différents points concernant le CIA pour les agents de la PP.

M. VINCENT (FO) souligne l'importance du procès-verbal car il permet aux personnes qui ont mandaté les représentants du personnel de constater qu'ils ont fait de réelles interventions. Par ailleurs, il relève que Mme la présidente a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'une réunion conclusive et admet qu'ils auront encore l'occasion de se revoir sur les JOP. Il rappelle que **FO** a déposé un préavis de grève pour la journée du 23 janvier 2024. S'agissant de l'intervention de Mme la Maire de Paris, il rappelle que des choses similaires avaient été annoncées concernant le Covid. Des éléments variables avaient été donnés aux agents « méritants » sauf que cela avait été laissé à l'appréciation éclairée ou pas de la hiérarchie immédiate ou du N+2 ou N+3 avec des injustices flagrantes. Les organisations syndicales auront donc besoin d'une égalité

de traitement et surtout d'avoir les modalités pratiques et techniques envoyées à l'ensemble des SRH. Il observe également que le montant de l'enveloppe consacrée aux efforts effectués par la Ville n'a pas été donné. S'agissant des critères d'attribution, à la lecture de la circulaire de Mme BORNE, il dénombre trois seuils. FO souhaite savoir qui va les déterminer. **M. VINCENT (FO)** émet des craintes à certains endroits.

En outre, il observe que les JOP impactent d'ores et déjà l'organisation puisque les demandes de certains cadres pour partir en province ou en détachement ont été refusées. S'agissant des heures supplémentaires, il annonce que **FO** votera de façon négative. Il constate qu'il y a de fortes disparités entre les directions et souhaite savoir comment cela s'explique. Il demande si c'est par crainte que cela coûte trop cher que certains secteurs sont déplafonnés et d'autres pas. Quant aux congés, il rappelle que leurs camarades ont déposé des vœux et n'ont toujours pas eu de retour. S'il est logique qu'il y ait des nécessités de service pour un événement comme celui-là, il constate que tout le monde n'est traité de la même manière.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) déplore de ne pas avoir trouvé dans les valeurs de l'olympisme vantées par **Mme POLSKI** la valeur travail. Il observe qu'il est proposé de nombreuses heures supplémentaires pour gérer les JOP, ce qui leur pose un problème sur le fond. Il regrette que, face à l'insuffisance des effectifs dans les services, la seule solution proposée soit des heures supplémentaires. Cela entraîne une conséquence sur les congés. Il souhaite qu'il soit clairement édicté que ce sont les collègues qui choisissent leurs congés et non pas leurs responsables comme cela circule dans certaines directions. En outre, même s'il y a une prime pour les JOP, il souhaite savoir ce que signifie « directement impliqués ». Il rappelle qu'officiellement, les JOP ne sont pas organisés par la Ville de Paris mais par le Centre International Olympique (CIO). Il souhaite savoir concrètement si les agents fortement impliqués lors de cette période, mais qui ne le seront directement dans l'organisation des JOP, percevront la prime. Toutes les personnes à qui il sera demandé des efforts particuliers pour les JOP seront, selon lui, directement impliquées. S'agissant de la grande fête des JOP, il constate que les agents n'y sont pas invités. Il regrette le faible nombre de places disponibles. Il concède qu'il s'agit d'une question de coût et que comme la plupart des grands événements, ceux-ci ne seront pas accessibles à la plupart des agents. De plus, si les collègues doivent faire des heures supplémentaires et ont des semaines beaucoup plus longues, il leur sera difficile de profiter. Les salariés n'ont donc pas tout à fait la même vision de la grande fête que la Ville de Paris veut leur présenter. Il en conclut que la coupe est pleine face à cette demande d'effort aux agents alors que l'ensemble des mesures qui sont prises ne sont malheureusement pas suffisantes pour qu'ils s'en sortent à la fin du mois. Si le **SUPAP-FSU** ne demande pas particulièrement une invitation à cette fête, il souhaite que des moyens soient déployés pour que la santé des agents ne pâtisse pas des JOP. Enfin, il relève un problème dans la façon dont cela est organisé. Dans certaines directions, personne ne sait pourquoi des heures supplémentaires sont prévues (DAC, DDCT). Il déplore que les agents soient mobilisés alors que les missions n'ont pas encore été définies.

Mme ALCAIX (CGT) constate qu'il est prévu que le restaurant de l'hôtel de ville soit ouvert le midi et le soir aux bénévoles et aux sportifs avant les JOP. La CGT avait demandé à l'ASPP que quelque chose soit exceptionnellement mis en place pour les salariés de la Ville qui travaillent le soir. Elle souhaite savoir si cela est prévu à ce stade.

M. COLOMBAT (CGT) aimerait connaître les missions de la DCPA et leurs impacts.

Mme POLSKI répond que les choses seront précisées au fur et à mesure. S'agissant des missions, des choses sont encore en train d'être travaillées, notamment les festivités prévues

dans les arrondissements pour faire participer le plus grand nombre à ce moment de partage. Ce mouvement continue donc à se construire. À ce stade, la Ville de Paris n'a pas d'inquiétude.

Concernant les heures supplémentaires, elle rappelle que celles-ci ne sont pas obligatoires et que les plafonds visent à permettre aux différentes directions de ne pas être limitées en cas de besoin. S'agissant des disparités, elle suppose que certaines directions ont voulu voir les choses plus grandes que d'autres. Néanmoins, certains agents ne seront pas du tout impactés. Quant à l'astreinte, elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Elle précise que le temps d'intervention correspond à du temps de travail effectif rémunéré via des heures supplémentaires en plus de l'indemnité d'astreinte. La rémunération des astreintes est fixée par un décret que la Ville ne peut modifier.

Concernant les transports, elle a entendu ce matin la Présidente de la Région Île-de-France annoncer que le retour à la normale sera effectif en mars. C'est un cap dont la Présidente de la Région Ile-de-France devra rendre compte. Elle espère cependant que cela pourra régler un certain nombre de sujets qui existent déjà au-delà de la question des JOP.

Quant aux questions des gardes d'enfants et de la restauration, elles figurent dans le plan d'accompagnement travaillé actuellement par le Secrétariat Général et la DRH avec les organisations syndicales. Il s'agit donc de sujets connus. **Mme POLSKI** a demandé à l'AGOSPAP de porter une grande vigilance sur la question des colonies pour qu'elle soit anticipée afin d'avoir une offre potentiellement plus importante cette année.

Concernant le badgeage, elle estime que celui-ci peut difficilement être supprimé car cela rendrait impossible le calcul des heures supplémentaires.

Mme VILLETTE confirme que le comité de suivi des réformes se densifie. Une trame de plan d'accompagnement global autour des mesures spécifiques liées à la rémunération des agents pendant la période des JOP sera présentée lors de la prochaine session programmée le 1^{er} février, ainsi que tous les sujets pratico-pratiques que les représentants du personnel ont très justement soulevés (restauration, transports, accès aux zones).

Mme LANCESTREMER précise, comme cela avait été indiqué lors du comité de suivi des réformes du mois de juillet, que ces premiers sujets présentés aujourd'hui doivent être formellement examinés en CST et délibérés en Conseil de Paris. L'objectif était que ces éléments qui doivent vraiment faire l'objet de cette procédure soient le plus tôt possible partagés, connus et stabilisés. Il ne s'agit en aucun cas d'une priorisation par rapport aux autres sujets. Cela est notamment le cas pour la procédure des heures supplémentaires. Cela permettra d'être sûr que celles qui seront réalisées seront payées et qu'il n'y aura pas de mauvaises surprises concernant la base légale.

Par ailleurs, la définition des missions est plutôt traitée en comité de suivi des réformes. Il s'agit d'un cadre assez efficace pour rentrer dans un détail plus fin direction par direction. La DRH essaye à la fois de tenir un cadre global et doit assumer en même temps que la direction de l'urbanisme ne soit pas impactée comme celle de la police municipale tout en donnant, pour autant, des règles équitables pour tout le monde. Dans celles-ci, il y a la question des congés. Elle rappelle que les JOP se dérouleront sur quatre semaines même si certains services seront impactés sur une durée plus longue. Elle souligne que tous les ans, les agents prennent des congés et qu'il y a des discussions dans les services sur les préférences de chacun et que celles-ci sont plus ou moins faciles en raison de la charge de travail et des organisations. Si cela est plus compliqué cette année, 2024 reste néanmoins une année comme une autre et tout le monde pourra prendre des congés. Elle reconnaît toutefois la nécessité de travailler les règles

avec les organisations syndicales. Elle assure que cela sera inscrit à l'agenda social afin d'avoir des temps d'échange réguliers qui n'auront pas besoin du formalisme nécessaire aujourd'hui.

Mme LE GONIDEC de KERHALIC précise concernant l'article 1 de la délibération sur les heures supplémentaires, que trois corrections ont été apportées suite à des erreurs matérielles. Ce point est la concaténation des sujets qui ont été vus en CST des directions opérationnelles. La première correction concerne la DPMP. Dans la version initialement communiquée, il était indiqué que le déplafonnement des heures supplémentaires était de 40 alors qu'il est en réalité de 50 et que le déplafonnement annuel était de 200 alors qu'il est de 300. La deuxième modification concerne le centre de compétences « Sequana » pour lequel la demande de déplafonnement a été intégrée. Enfin, pour la DJS concernant les quartiers jeunes et les services centraux, il avait été indiqué « personnels de maîtrise » comme étant le corps alors qu'il s'agissait d'agents d'accueil, de techniciens de secteur bâtiment et des encadrants d'équipe, donc des agents qui ne sont pas uniquement personnels de maîtrise.

M. BOUJU (UNSA) tient à rappeler que certains collègues sont en garde alternée et qu'ils n'ont pas le choix pour les vacances. Il suggère de garder cet élément en tête.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) ajoute que certains services demandent des dates dès maintenant. Par ailleurs, il s'étonne des sites choisis par Ville de Paris pour les zones de festivités. Le jardin Éole et Stalingrad sont des lieux de rassemblement de migrants et ne semblent pas correspondre à la notion de ville refuge ou alors il s'agit d'un autre type de Ville refuge. Il observe que ce n'est pas tout à fait ce que la Ville de Paris présentait comme projet. Il s'interroge une nouvelle fois sur les valeurs de l'olympisme : il se demande s'il s'agit d'accueillir ou de repousser les pauvres et les migrants.

Mme POLSKI, signale qu'il s'agit de lieux où les conditions ne sont pas réunies pour un accueil correct et qui ne correspondent pas à ce que la Ville de Paris souhaite comme horizon pour les gens qui s'y trouvent. L'objectif et l'ambition de la Ville est de mettre en lumière ces lieux populaires qui sont plutôt stigmatisés. Cela dépend évidemment de la façon dont les personnes ont envie d'appréhender les choses.

M. NICOLAZO (CFDT) signale qu'il n'a pas eu de réponse sur le report des congés, sur les modifications de cycles du POC ainsi que sur l'arrêté qui va élargir le champ des bénéficiaires. Par ailleurs, il mentionne qu'il existe déjà un service à la DPMP – l'unité d'aide aux sans-abri – qui est déjà déplafonné à 300 heures. Il invite à la vigilance car les agents sont actuellement en activité pour le plan grand froid et vont ainsi commencer à enclencher des heures. Il ne faudrait pas qu'ils ne puissent pas s'occuper des sans-abri cet été.

Mme ALBERT (SUPAP-FSU) souhaite savoir où seront relogées les personnes qui se trouvent sur les zones de festivités. Elle rapporte que les collègues du travail social sont assez scandalisés par ce qui se passe aujourd'hui. Bon nombre d'hôtels sur lesquels ils comptaient pour loger des personnes en grande vulnérabilité sont progressivement mobilisés en vue des JOP. Il y a donc des impacts très concrets pour les usagers des services sociaux de la Ville et une grande colère d'un grand nombre de travailleurs sociaux. Alors que la Ville de Paris parle de valoriser les quartiers populaires, **Mme ALBERT** rappelle que la plupart des associations qui travaillent dans ces quartiers, notamment les éducateurs spécialisés, s'insurgent aujourd'hui car il y aura moins de possibilités de sortie pour les enfants avec qui ils travaillent au quotidien dans ces quartiers populaires. Pour eux, ces JOP ne sont pas un plus. Le **SUPAP-FSU** voulait donc alerter sur ces conséquences. En outre, si l'on commence à parler des jours de congé dès maintenant, il faudra que la Ville annonce qu'il ne sera pas possible de les prendre pour telle

ou telle raison. Elle souhaite savoir s'il sera demandé aux personnels des mairies d'arrondissement de tenir un kiosque pour présenter les JOP. Elle assure qu'il s'agit de vraies questions que se posent les collègues sur un service public qu'ils veulent continuer à rendre dans de bonnes conditions mais pas pour faire du marketing pour les JOP.

Mme POLSKI déclare que la Ville de Paris est extrêmement préoccupée par la question du relogement et ne cesse d'être mobilisée pour trouver des solutions. Elle dénonce le désengagement de l'État. Elle rappelle que la Maire a souhaité qu'il y ait un héritage solidaire des JOP avec un projet de création de 3 000 places d'hébergement supplémentaires.

M. LAURIER précise que le projet d'arrêté concernant les astreintes est en cours de finalisation. Celui-ci sera partagé aux organisations syndicales début février. Cet arrêté ne passera pas en Conseil de Paris mais sera signé par le Secrétariat Général. S'agissant du report de congés, la réponse devrait être donnée fin février car les directions sont actuellement en train de se prononcer sur les demandes. La DRH tablait plutôt sur un report jusqu'en avril. Cependant, cela sera vu en fonction du volume du nombre de jours restant à prendre sur cette période. Selon lui, il n'y a pas d'urgence à fixer cette échéance en 2025.

M. FEIX précise, concernant le POC, qu'il s'agit d'un roulement de quatre jours de travail suivi de deux jours de repos qui permet d'assurer une permanence sept jours sur sept de 6 à 22 heures pendant la période des JOP et un peu moins pendant la période dite *pré-game*. Il est complété par un horaire variable en journée décalée qui permet de travailler en horaires variables uniquement le matin ou l'après-midi. Il a fait l'objet d'une présentation dans les CST des directions. Il s'agit d'un cycle organisé par le Secrétariat Général.

S'agissant des ajustements de cycles, il s'agit à la DPMP de la création d'un horaire du soir sans changement de cycles, à la DEVE de la création d'une équipe intervenant l'après-midi et à la DPE, d'une équipe d'intervention avec trois horaires (matin, après-midi, soirée jusqu'à une heure du matin). Ces modifications ont été présentées par les directions concernées.

M. ZAHZOUH (CGT) regrette que les organisations syndicales ne disposent pas d'une note précisant les contours du détachement d'un agent dans une autre administration ou ministère. S'il concède qu'il y a trois mois de préavis, il regrette que celui-ci soit refusé à certains collègues au motif de la nécessité de service prévue en juillet et août. La **CGT** a demandé à la direction de la DPMP des projections concernant les agents qui seront sur les différents sites qui permettraient de voir s'il y aura cette nécessité de service ou pas. Il déplore le flou total et le manque d'éléments réglementaires leur permettant de savoir si l'agent est en droit d'être détaché. Il demande si la DPMP peut invoquer des nécessités de service sachant que l'organisation de travail pour les mois de juillet et août n'est pas encore connue.

M. GARULT (CGT) précise que dans la note du 22 novembre 2023, il est indiqué « *les modifications des dates de mobilité avec un gel temporaire des affectations des agents pendant la période des Jeux.* ». Il rappelle que des agents ont fait leur demande l'année dernière et ont obtenu des refus. S'il entend qu'il y a trois mois de préavis, il ne comprend pas la raison de ces refus hors période des JOP.

M. AUFFRET (FO) rappelle que les locations arrivent et qu'il commence à être urgent que les agents puissent avoir des informations sur les congés. En outre, dans certaines directions, les administratifs ne savent pas s'ils seront mobilisés. Il constate que lors des débats sur l'augmentation du temps de travail, la demande de **FO** de prendre des congés jusqu'au 31 mars avait été refusée. Il en déduit qu'énormément d'agents ne pourront pas prendre leurs

congés sinon l'administration aurait laissé jusqu'au 31 décembre. Concernant l'élargissement, il estime que le terme « bénéficiaires » employé par l'administration n'est pas adéquat car il s'agit d'agents qui n'auront pas d'autre choix que d'être d'astreinte ou de permanence. En outre, il estime important de rétablir une prime « panier » pour les agents en télétravail comme lors de la période Covid. Il prédit également des problèmes de temps de trajet pour aller dans les restaurants administratifs puisque les transports et la circulation seront compliqués. De plus, certains seront fermés comme dans le 7^e où le centre sportif « Émile Anthoine » est mobilisé pour les JOP. S'agissant des cycles de travail notamment la DPE, il regrette que le principe de flexibilité soit mis en avant au détriment de la santé des agents. Il déplore qu'il n'y ait pas eu à ce jour de discussion sur les conditions de travail pendant les JOP.

Mme SAHRAOUI (SUPAP-FSU) affirme que les horaires des cycles de travail de la DPMP sont connus et en déduit que l'information n'est pas passée. Elle se demande si quelque chose sera voté en central à ce sujet. Par ailleurs, elle déplore qu'il n'y ait toujours pas de réponse sur la façon dont certains collègues venant travailler avec leur véhicule pourront accéder à leur travail si ceux-ci ne disposent pas des badges ou de quelque chose permettant de les reconnaître. Elle augure que cela pourrait amener de l'absentéisme. Concernant la gratification, elle souhaite connaître, pour des JOP festifs et équitables, le curseur qui sera utilisé par la DRH pour savoir comment les agents sont impactés. Selon elle, un collègue administratif qui participe à une réunion d'organisation est impacté d'où la demande du **SUPAP-FSU** qu'il n'y ait pas de sélection. Si l'administration dit qu'il y aura trois niveaux (500, 1 000 et 1 500), le syndicat insiste pour que ce soit une prime de 1 500 € pour tous les agents.

M. BORST (UCP) constate un vrai problème à la DPMP puisque la demande de détachement d'un agent qui avait été acceptée a été annulée trois mois plus tard. Il lui semble indispensable qu'il y ait une remise en ordre des règles de cette direction qui ne peut pas faire tout ce qu'elle veut au motif des JOP. De plus, cela vise une personne qui est dans un service qui n'est pas très sollicité. Il estime que la gestion de cette situation est à la limite de la légalité.

Mme POLSKI admet que dans ce cas précis, des avis favorables avaient été émis et qu'il est nécessaire de revoir la décision qui a été prise. En revanche, tous les autres cas dont elle a connaissance sont de nature différente.

M. LAURIER explique que la collectivité d'origine a la possibilité de refuser le détachement pour des nécessités de service. Il rappelle que pour la garantie de l'ordre et de la tranquillité publique, la collectivité devra mettre en œuvre des moyens importants. Dans ce but, comme dans beaucoup d'autres collectivités, les détachements seront refusés jusqu'à la fin des JOP. Il précise que des demandes qui sont aujourd'hui refusées pourront être renouvelées, par exemple, avant l'été. La DPMP a partagé ces informations au sein de son réseau. Concernant le cas particulier évoqué par **M. BORST**, la DRH a informé la DPMP que cette situation pouvait être revue puisqu'un accord a été trouvé.

M. ZAHZOUH (CGT) entend qu'il est nécessaire d'être présent sur les sites pour protéger les populations. En revanche, la personne qui a demandé un détachement a reçu l'accord de la police des frontières pour son arrivée et celui de sa hiérarchie pour partir. À partir du moment où tous les signaux sont au vert, il estime qu'il n'est pas possible d'invoquer cette nécessité de service. Pour mettre un point définitif à ce sujet, la **CGT** souhaiterait que l'administration lui fournisse les règles réglementaires qui empêcheraient les agents d'être détachés cette année.

Mme POLSKI indique que la circulaire du 22 novembre 2023 sera transmise aux organisations syndicales. Le cas particulier évoqué par **M. ZAHZOUH (CGT)** sera également examiné.

Mme MARTINEZ (SUPAP-FSU) demande si les impacts pour les collègues reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui auront des problèmes de déplacement et qui ne pourront pas forcément télétravailler ont été pris en compte. Concernant les heures supplémentaires, elle suggère de ne pas badger pendant la durée des JOP car les temps d'attente à la cantine risquent d'être beaucoup plus longs. Elle rappelle qu'avant les badges, les heures supplémentaires étaient notées par écrit et remontées par la hiérarchie, ce qui n'a jamais posé de problème pour leur prise en compte.

Mme POLSKI souligne que les personnels en RQTH font partie des sujets abordés dans le plan d'accompagnement.

M. LEMAN (UNSA) insiste pour que les comités de suivi soient moins espacés afin que les questions des organisations syndicales puissent être traitées. Cela permettrait d'alléger l'ordre du jour du CST. Il est nécessaire que le Secrétariat Général en lien avec les directions puisse prendre ce dossier à bras-le-corps afin d'avancer à un rythme raisonnable.

Mme POLSKI confirme que ces questions sont connues et qu'elles sont en train d'être retravaillées. S'il est effectivement nécessaire de rapprocher les séances, elle présume que cela se fera naturellement.

Mme GARRIGUES (UCP) remercie l'administration pour le règlement du cas particulier du collègue de la DPMP. Pour que cela serve d'expérience, elle considère qu'il faudrait que la DPMP communique aux agents qu'il y a des temps appropriés et dévolus pour faire ces demandes.

Mme POLSKI assure que cela sera transmis à la DRH et au cabinet de **Nicolas NORDMAN**. Concernant ce point à l'ordre du jour, elle répète que rien n'est conclusif et qu'il s'agit d'aborder tous les aspects qui nécessitent un cadre formel et légal avec un passage en Conseil de Paris, tous les autres points ne nécessitant pas ce passage formel par le biais de délibérations. Elle réitère que la reconnaissance exceptionnelle sera traitée tout comme les autres sujets tels que la restauration, la garde d'enfants.

M. BOUJU (UNSA) observe que de nombreuses organisations syndicales font part de difficultés concernant la garde d'enfants. Il suggère de revoir le dimensionnement des crèches et de l'animation de premier degré pour les collègues n'habitant pas Paris et qui seraient potentiellement d'accord pour travailler.

Mme POLSKI répond que cela fait partie de la réflexion globale sur les modes de garde.

M. ARHUIS (CFTC) présente l'amendement de la **CFTC** joint qui déplore que les cadres soient un peu oubliés alors que tout l'encadrement sera sollicité. Si la Ville de Paris souhaite que les JOP soient organisés simplement par le personnel ouvrier, cela est possible mais il est nécessaire d'avoir un encadrement. Il observe que dans certaines directions, tout le monde pourra faire des heures supplémentaires du directeur jusqu'à la secrétaire alors que dans d'autres qui seront impactées, les cadres sont oubliés.

Mme POLSKI concède que l'idée est d'associer tout le monde. Elle considère que la **CFTC** a pointé un sujet utile.

M. ZAHZOUH (CGT) rapporte que la **CGT** ne voit aucun commentaire à faire sur cet amendement et valide les propositions de la **CFTC**.

Mme POLSKI, la Présidente, propose de voter l'amendement déposé par la **CFTC**.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CGT (4 voix)	14 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat FO (1 voix)	1 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis sur l'amendement est favorable. La présidente retient l'amendement.

M. NICOLAZO (CFDT) relève, concernant le POC, qu'il leur a été précisé précédemment qu'il s'agit d'un cycle de travail de quatre jours et de deux jours de repos. Ce n'est pas l'information dont il dispose qui fait état de deux jours de travail (une fois matin, une fois soir) et un jour de repos. La **CFDT** ne peut se permettre de voter sur un point pour lequel il ne dispose pas d'informations exactes.

M. FEIX précise que le cycle a été caractérisé comme consistant en quatre jours de travail et deux jours de repos. Ce qui a été décrit – deux jours de travail plus un jour de repos – est un sous-cycle à l'intérieur de ce cycle. Les deux sont en fait la même chose. Ce qui compte, c'est le séquençement (2/1 ou 4/2). Il existe plusieurs modalités de travail et d'enchaînements du cycle qui se traduisent par quatre jours de travail et deux jours de repos.

M. NICOLAZO (CFDT) prend l'exemple des documents du CST de la DILT du 29 novembre qui concernent 20 cadres A. Le 24 juillet, une personne travaillera de 6 heures à 14 heures et le 25, de 14 heures à 22 heures et sera en repos le troisième jour. Le quatrième jour, elle travaillera à nouveau de 6 heures à 14 heures, le cinquième jour de 14 heures à 22 heures et le sixième jour sera en repos. Il en déduit que sur la période du 24 juillet au 11 août, cet agent n'aura pas ses deux jours de repos hebdomadaires.

M. FEIX confirme que cela correspond à une organisation de travail prévue. Il en conclut que sur une séquence de 8 jours, il y a bien quatre jours de travail et deux jours de repos.

M. NICOLAZO (CFDT) objecte que ceux-ci ne sont pas consécutifs.

M. FEIX confirme. Il n'a jamais été dit que ceux-ci seraient consécutifs. Il s'agit d'une moyenne. Il a été laissé une souplesse pour que chaque direction puisse s'organiser.

M. NICOLAZO (CFDT) précise que les cadres de cette direction se demandent pourquoi ils ne sont pas payés en heures supplémentaires, car ils ne pourront pas bénéficier d'un repos hebdomadaire de 48 heures.

M. FEIX signale que l'obligation réglementaire n'est pas de 48 heures de repos par semaine mais d'un repos minimum de 35 heures consécutives. En temps normal, la DRH s'efforce de

concevoir des cycles de travail qui prévoient au moins deux jours de repos par semaine. Sur une période de 15 jours telle que décrite, avec quatre jours de travail puis deux jours de repos, il y a bien en moyenne deux jours de repos par semaine voire un petit peu plus. Comme cela est un peu technique, il propose de transmettre les tableaux de roulements théoriques proposés aux directions et d'annexer des fiches au compte rendu.

Mme POLSKI ajoute que la délibération que les organisations syndicales sont amenées à voter ne traite pas de cette question.

M. LAURIER précise que la délibération propose uniquement le principe d'une modification de cycle et son motif.

Mme POLSKI propose que des tableaux soient transmis aux organisations syndicales et de revenir vers la DILT si des ajustements s'avèrent nécessaires. Elle répète que les organisations syndicales ne sont pas amenées à voter sur des choses aussi précises que celles évoquées.

M. ZAHZOUH (CGT) s'étonne que la possibilité de se voir indemniser en transformant des jours en points retraite n'apparaisse pas dans le document transmis alors que celle-ci avait été discutée. Il souhaite savoir si l'administration a volontairement retiré ces éléments.

Mme LANCESTREMER précise qu'il s'agit d'une sous-catégorie de la monétisation qui peut être monétaire ou en points retraite. Cela sera explicité dans les campagnes de communication.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote sur le projet délibération.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	2 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix) Syndicat FO (1 voix) ; Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3 voix)	10 voix
ABSTENTIONS	Syndicat UNSA (3 voix)	3 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis émis est défavorable.

Point n° 3 : Avenant à la convention pluriannuelle entre la Ville de Paris et l'AGOSPAP 2023-2026 pour la création des Coupons sport, d'une offre de bienvenue, la suppression de la condition d'ancienneté des agent.e.s non-titulaires, et la modification du montant de la subvention

Mme BELGHITI indique que la modification de la convention porte, comme en 2023, sur une augmentation de 300 000 € du montant de la subvention 2024. Elle précise que la création de coupons sport fait suite à l'enquête de satisfaction menée en 2022 auprès de l'ensemble des agents afin de permettre un accès large à des associations sportives. L'offre de bienvenue pour

les nouveaux agents se matérialisera par des tickets de cinéma. Elle ajoute qu'il est également proposé de supprimer la condition de six mois d'ancienneté pour les agents non-titulaires qui bénéficieront dès leur arrivée dans la collectivité de l'ensemble des offres de l'AGOSPAP.

Mme POLSKI remercie la DRH pour son travail sur le sujet de l'AGOSPAP et souligne qu'il s'agit de mesures très favorables aux agents.

M. BRUNI (CGT) souhaite savoir si la subvention sera augmentée dès le 1^{er} janvier 2024.

Mme POLSKI répond qu'il y a eu 300 000 € d'augmentation en 2023 et à nouveau en 2024.

M. BRUNI (CGT) en déduit qu'il s'agit d'une enveloppe budgétaire allouée aux coupons sport. Il demande si ce point sera soumis au conseil d'administration et à l'assemblée générale de l'AGOSPAP.

Mme POLSKI précise que les 300 000 € d'augmentation de la subvention ne seront pas uniquement fléchés sur les coupons sport. La Ville de Paris demande des prestations supplémentaires à l'AGOSPAP puisqu'elle augmente sa subvention. Elle confirme que ce point sera présenté au Conseil d'administration et à l'assemblée générale de l'AGOSPAP. Elle signale que cette augmentation ne peut être que plus favorable.

Mme BELGHITI confirme que cette augmentation de la subvention passera au conseil d'administration de l'AGOSPAP ainsi que la modification du budget pour tenir compte formellement de celle-ci puisque le budget 2024 avait été adopté fin 2023.

Mme POLSKI assure que cela ne sera pas une surprise puisqu'elle avait évoqué cette question devant le conseil d'administration.

M. BRUNI (CGT) argue qu'il y a cinq à six mois de délai entre l'augmentation et le passage en conseil d'administration.

Mme BELGHITI précise que c'est pour cette raison que la Ville de Paris avait évoqué dès la fin de 2023 la création des coupons sport. Au regard des reliquats sur le budget de l'AGOSPAP, il y avait suffisamment de crédits pour lancer le dispositif, sachant que l'objectif est que les coupons sport soient disponibles avant l'été pour permettre aux agents de financer des activités sportives qui commencent à la rentrée ainsi que des activités sportives d'été. Elle assure que tout a été fait pour que ce calendrier puisse être respecté.

Mme POLSKI confirme que la discussion avait été amorcée dès 2023 et que grâce aux reliquats, l'AGOSPAP pourra mettre tout cela en place.

M. AUFFRET (FO) regrette que le montant de la subvention supplémentaire de 300 000 euros reste inférieur au coût de l'inflation 2023. **FO** demande un réel effort de la Ville de Paris en faveur des œuvres sociales. Par ailleurs, il relève qu'il est indiqué au point « création de coupons sport » que ceux-ci, dont la valeur faciale sera de 20 €, seront vendus aux agents entre 8 à 14 € en fonction de leur quotient familial, soit un taux de subvention pouvant atteindre 70 %. Selon lui, le taux de subvention varie de 60 à 30 %.

Mme POLSKI est d'accord avec la dernière observation de **M. AUFFRET (FO)**.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) se félicite qu'il y ait enfin une égalité de traitement entre les agents. Il souhaiterait néanmoins avoir confirmation que les vacataires sont inclus dans les agents non titulaires. Il se demande si cela compensera les 2 000 € de prime d'installation auxquels les contractuels n'ont plus droit. S'il n'est pas contre le coupon sport, il estime cependant qu'il faut voir comment il sera utilisé. En outre, il déplore que la diversification de l'AGOSPAP entraîne un changement de public. Le tarif préférentiel reflète l'idée que celle-ci devient plus un groupe d'achats qu'une réelle aide aux agents. Il regrette notamment la baisse du nombre de colonies

et que cette aide aux agents ne s'adresse plus aux mêmes catégories socioprofessionnelles. Il observe qu'il y a une différence en termes de prise en charge et de coût de revient entre envoyer des enfants en vacances et des chèques vacances. Cela pose problème dans le développement de l'AGOSPAP. S'il concède que la diversification est très bien, il souligne qu'elle peut soulever des problèmes avec un budget limité en créant des désavantages pour certains agents. **M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU)** relève que l'objectif indiqué dans le document concernant la prévoyance est de faire en sorte que les cadres souscrivent et regrette que la tendance soit la même à l'AGOSPAP et l'ASPP. C'est la raison pour laquelle le **SUPAP-FSU** ne votera pas favorablement ce point. S'il est bien qu'il y ait une augmentation, celle-ci n'est pas suffisante pour permettre à tout le monde de participer et d'avoir des vacances.

Mme POLSKI se félicite que le **SUPAP-FSU** reconnaisse l'augmentation de la subvention allouée à l'AGOSPAP. Elle constate également qu'il apprécie le travail sur la diversification entamée afin que ce comité puisse répondre à différentes attentes des agents. Elle signale que le sport n'est pas réservé à des catégories A contrairement à ce que **M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU)** laisserait entendre. La Ville de Paris répond à des demandes. Elle rappelle que lors de l'enquête menée en 2022, qui avait engendré 8 000 réponses, cela faisait partie des demandes et des aspirations des agents. Elle s'étonne que le **SUPAP-FSU** voie cette diversification comme un appauvrissement de l'offre. Elle assure que cela n'est pas opposé à la question des colonies de vacances dont l'enveloppe n'était pas totalement consommée.

Mme BELGHITI ne voit pas à quelle diminution le **SUPAP-FSU** fait référence puisqu'il n'y a eu aucune baisse du budget relatif aux colonies de vacances et pas moins de départs.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) argue que la façon dont sont effectuées les consultations, à savoir en ligne, exclut une partie des collègues. Il ajoute que faire des coupons sport dans un budget contraint, cela impacte les autres budgets.

Mme POLSKI répond que la Ville de Paris augmente la subvention allouée à l'AGOSPAP de 300 000 €.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) réplique que cela est en deçà de l'inflation. Il déplore une augmentation des prix des séjours.

Mme POLSKI ne comprend pas comment il calcule que cette somme est inférieure à l'inflation.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) détaille que le tarif proposé par l'AGOSPAP est plus élevé car le coût des séjours a augmenté. De plus, la participation aux colonies a été limitée au cours des dernières années. Il en conclut que l'AGOSPAP devient autre chose que ce qu'elle était. S'il concède qu'il y a bien 300 000 € d'augmentation cette année, il rappelle qu'il n'y en a pas eu pendant plusieurs années. Il en conclut que celle-ci est insuffisante au regard de l'inflation des prix. Il observe, par exemple, que Disneyland n'est plus proposé dans l'offre culture alors que de nombreuses personnes y allaient. Il rapporte également qu'il n'y a plus de ticket de cinéma lorsque les agents en demandent. Il observe un appauvrissement de l'offre. Il regrette que de ce fait, bon nombre de collègues ne s'en servent plus.

Mme POLSKI entend et prend note de ces propos. Elle relève néanmoins que le **SUPAP-FSU** se félicitait de l'augmentation de 300 000 € l'année dernière, tout comme il le fait cette année. Elle souligne que la Ville de Paris propose aussi un enrichissement de l'offre.

Mme ALCAIX (CGT) précise que la CGT n'a pas changé de point de vue et qu'elle demande toujours une enveloppe budgétaire bien plus élevée au regard de la masse salariale. Si elle concède que l'évolution est positive, elle reste, selon elle, insuffisante. La **CGT** ne se satisfait donc pas de ces 300 000 €. Si l'offre était plus large et l'enveloppe plus élevée, cela satisferait beaucoup plus de monde.

M. BOUJU (UNSA) ajoute que les 300 000 € sont insuffisants au regard de l'augmentation annoncée des différents tarifs des colonies et des vacances (entre 8 et 10 %). Il enjoint de veiller à moyen terme que des collègues ne se retrouvent pas exclus parce que l'AGOSPAP aurait épuisé son budget. En revanche, l'organisation syndicale se félicite des chèques sport qui étaient une demande forte de ses adhérents et sympathisants.

Mme POLSKI annonce qu'une vigilance particulière a été demandée pour cette année olympique où cette offre de colonies est d'autant plus importante.

M. BRÉAUTÉ (CFTC) se félicite de cette offre supplémentaire avec les coupons sport ainsi que de la suppression de la condition d'ancienneté pour les non-titulaires car cela permet d'élargir le public qui pourra en profiter. La **CFTC** se félicite également de l'offre de bienvenue. Si cela est positif, la **CFTC** aimerait également que la subvention de l'AGOSPAP soit multipliée par deux. Si cela était proposé un jour, elle voterait pour.

M. ARHUIS (CFTC) constate que la Ville va vendre les coupons sport moins chers que ce qu'ils valent. Il souhaite savoir comment ceux-ci peuvent être utilisés.

M. BORST (UCP) fait une déclaration jointe en annexe 8.

Si **Mme POLSKI** comprend qu'il puisse y avoir une augmentation des prix des séjours en colonie liés à l'inflation, elle signale néanmoins qu'il a été constaté l'année dernière moins de demandes et une sous-consommation du budget sur cette partie. Elle assure qu'il s'agit d'une préoccupation de la Ville de Paris et qu'elle y sera vigilante. Elle souligne que ces mesures ne sont que du bénéfice supplémentaire pour les agents. Elle partage également la préoccupation des organisations syndicales sur le fait que la Ville de Paris se saisisse mieux de l'AGOSPAP au service des agents. Elle affirme que c'est son ambition et qu'elle continuera de travailler avec l'AGOSPAP et l'AP-HP pour en faire un outil au service des agents. Selon elle, cela sera précieux. Il s'agit d'un travail qui sera probablement long mais utile.

Mme BELGHITI répond à **M. ARHUIS (CFTC)** que les coupons sport sont un moyen de paiement sur le même modèle que les chèques ANCV pour les vacances et loisirs. Plus de 6 000 associations et enseignes les acceptent. Il s'agit d'une valeur faciale qui sera payée moins par les agents en fonction de leur niveau de revenus et de leur quotient familial.

Mme HUBERT-HABART précise que la convention prévoit l'accès des vacataires dont le temps de travail est supérieur au mi-temps sans condition d'ancienneté.

Mme POLSKI remercie les équipes de **Léonore BELGHITI** pour le travail qui a été fait car ces mesures ne sont que bénéfiques pour les agents de la Ville.

M. LEMAN présente l'amendement déposé par l'**UNSA** joint en annexe 9 qui sollicite une augmentation de la subvention.

Mme POLSKI entend la demande mais explique que ce n'est pas l'objet du point à l'ordre du jour d'ajouter une rallonge budgétaire. Elle émet donc un avis défavorable.

Mme POLSKI propose l'amendement du syndicat **UNSA** au vote.

VOTES FAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), SUPAP-FSU (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	15 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est favorable. La Présidente ne retient pas l'amendement voté.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote sur le projet de délibération.

VOTES FAVORABLES	Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	5 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix)	4 voix
ABSTENTIONS	Syndicat UNSA (3 voix), SUPAP-FSU (3 voix)	6 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est réputé émis avec 5 voix favorables, 4 voix contre et 6 abstentions.

Point n° 4: Avenant à la convention liant la Ville de Paris et l'ASPP 2020-2023 sur l'évolution de la grille tarifaire d'accès aux restaurants et le règlement général sur la Protection des Données

Mme BELGHITI explique que l'avenant à la convention porte d'abord sur la grille tarifaire d'accès à la restauration et ensuite sur l'intégration de nouvelles règles du règlement général sur la protection des données. Sur le premier point, elle rappelle que le reste à charge payé par les agents est composé de deux parts: un prix plateau qui correspond aux denrées consommées et un droit d'entrée qui dépend du revenu net annuel calculé sur l'année antérieure. C'est ce dernier élément qu'il est proposé d'actualiser afin de répondre à trois objectifs: limiter les augmentations de droits d'entrée qui peuvent résulter des augmentations liées aux revalorisations intervenues au cours des derniers mois, étendre le bénéfice de l'exonération totale de droits d'entrée qui s'applique aux premières tranches du barème et réduire les effets de seuil, en particulier pour les revenus supérieurs à 34 000 €, avec une diminution pour l'intégralité des tranches de ce barème du montant du droit d'entrée.

Mme POLSKI remercie **Léonore BELGHITI** et son service pour le travail effectué qui aboutit à la présentation d'un avenant à cette convention permettant d'être plus ambitieux pour soutenir

les agents, notamment ceux ayant les revenus les plus bas en étendant l'exonération aux revenus jusqu'à 18 000 €, de diminuer de 0,10 € le droit d'entrée pour les revenus compris entre 18 000 et 34 000 € et de 0,30 € pour ceux supérieurs à 34 000 €. Elle salue des mesures extrêmement positives qui entreront en vigueur au 1^{er} avril 2024.

M. BRUNI (CGT) estime qu'il aurait été plus équitable que la Ville de Paris propose une diminution de 0,30 € pour les bas revenus et de 0,10 € pour les plus hauts revenus.

Mme ALCAIX (CGT) signale que cette proposition ne vient pas de la Ville de Paris mais de la **CGT** qui a bataillé pour l'obtenir. Elle rappelle que tout le monde payait à peu près le même droit d'entrée, y compris les personnels retraités. Si la **CGT** a obtenu des choses positives, elle estime néanmoins qu'il serait bien que cela continue. Les représentants du personnel ne comprennent pas cette proposition de baisser de 0,30 € le droit d'accès aux agents touchant plus de 34 000 € et de seulement 0,10 € pour ceux ayant des salaires plus faibles. La **CGT** s'étonne de ces chiffres et aurait compris une inversion. Dans son souvenir, pour les salaires plus élevés, y compris des élus, la **CGT** avait proposé un droit d'accès plus élevé.

M. BRUNI (CGT) souhaite connaître la durée de conservation des données informatiques. Il croit avoir compris qu'il s'agit d'un temps très long. Il indique que celle-ci est de cinq ans en entreprise. Il demande également si la Ville de Paris va prévenir la totalité des agents individuellement de façon écrite avec des mots simples et concis, compréhensibles par tous. Il souhaite savoir quelles sont les personnes qui ont accès à ces données et si elles sont soumises au document RGPD. Il regrette également que la Ville de Paris passe par des sous-traitants et souhaite savoir ce qui est collecté lors d'un passage en caisse avec la carte professionnelle.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) constate qu'il s'agit encore de favoriser les cadres supérieurs. Il observe que l'objectif officiel de la transformation de l'ASPP, en termes de diversification des repas, est de faire que ces derniers aillent à la cantine, ce qui a un impact sur les tarifs. Il regrette qu'il y ait aujourd'hui bon nombre de plats chers et moins de plats peu onéreux, ce qui fait qu'il est impossible d'en trouver dès 12 h 30 à la cantine de l'hôtel de ville. Il demande à qui s'adresse l'ASPP. Il relève que peu d'agents ont accès à la cantine pour des raisons de temps de travail, du faible nombre de restaurants ASPP et du peu de financement par la Ville. Alors que l'administration parle d'exonération totale de droits d'entrée, il note que bon nombre d'agents ont changé de tranche avec l'augmentation des salaires due à l'inflation et que cette grille ne suit pas cette évolution. Au regard du faible nombre d'agents à moins de 18 000 € à l'année, il prédit que cette exonération ne touchera quasiment personne. Il est nécessaire d'adapter l'ASPP et espère qu'il sera possible d'y revenir lors du prochain CST car la Ville se sera aperçue que cet élargissement ne concerne quasiment personne. Il concède qu'il y a une baisse de 0,10 € pour les agents les plus précaires mais comme le plat et le dessert et l'entrée ont chacun augmenté de 0,10 €, le repas n'est en réalité pas moins cher. Il en conclut que cela ne joue pas en faveur des agents et que la réalité des prix contredit le discours de la Ville en faveur du pouvoir d'achat. Il considère que ces mesures n'aident pas suffisamment les agents face à l'augmentation des prix. Le **SUPAP-FSU** ne partage donc pas l'objectif qui n'est pas directement affiché mais clair dans les choix faits concernant les baisses sur le ticket d'entrée.

M. BOUJU (UNSA) souhaiterait que l'administration réfléchisse à remettre en place des conventions avec différentes restaurations hors ASPP quand cela est possible car il s'agit d'une attente de bon nombre d'agents. Il rappelle que les collègues autour de l'Arsenal pouvaient manger à la cantine de la RATP ou à la garde républicaine. Il constate également que des sites sont un peu éloignés et souhaite que l'administration travaille dans ce sens. Par ailleurs, **l'UNSA** a demandé à l'ASPP, à défaut de ticket, de mettre en place un affichage afin que l'agent constate ce qu'il paye. Il a été indiqué que cela n'est pas possible car les machines trop récentes ne peuvent pas être adaptées. Il assure que bon nombre de collègues sont prêts à ne pas

prendre de ticket s'ils avaient un visu rapide. L'UNSA souhaite qu'il y ait un point d'attention sur cette problématique et que cela puisse être rapidement mis en place.

M. BORST (UCP) fait une déclaration jointe en annexe 9.

Mme TOULUCH (CFDT) réitère sa demande effectuée à plusieurs reprises dans le cadre de cette instance de disposer de la liste des conventions passées avec la SNCF, la chambre des notaires et la RATP. Elle précise qu'il s'agit d'une demande récurrente des agents suite à la fermeture de restaurants administratifs. Elle observe l'existence de structures à proximité des sites où les agents travaillent qui pourraient être de bonnes pistes à relancer.

M. NICOLAZO (CFDT) confirme qu'au restaurant de l'hôtel de ville, il n'y a plus de plats attractifs financièrement à partir de 12 h 30 et que les agents sont orientés vers des plats beaucoup plus chers.

M. BRÉAUTÉ (CFTC) indique que la **CFTC** a toujours souligné l'importance des restaurants administratifs pour la bonne santé des agents, car il s'agit du moment où ils peuvent prendre un repas. Il est nécessaire que la Ville y soit très attentive. Il rejoint son collègue de l'**UNSA** sur la question de l'affichage. Les agents sont incités à ne pas prendre de papier mais, finalement, ils ne savent pas où ils en sont dans le solde. Il affirme qu'il est normal d'avoir cette connaissance et que celle-ci soit donnée. Par ailleurs, il souhaite attirer l'attention des responsables de l'ASPP sur la musique qui a été mise dans les restaurants administratifs et qui se révèle particulièrement difficile pour les personnes à la caisse. S'agissant des restaurants, il constate que bon nombre d'entre eux ont été supprimés. La **CFTC** a déjà signalé l'impossibilité pour les agents de la DEVE affectés sur le Parc Floral d'accéder à la cantine de la garde républicaine du Bois de Vincennes. Il s'agit quelque part d'une discrimination. Il estime qu'une cartographie serait nécessaire. Quant aux évolutions proposées, il concède que celles-ci sont positives. Il est favorable à la proposition de l'**UCP** d'aller jusqu'à un revenu de 24 000 €. Il lui paraît normal que ceux qui gagnent un peu plus payent plus cher et considère qu'il faut trouver un bon équilibre.

Mme ALCAIX (CGT) demande depuis des années la gratuité du premier pain ainsi qu'une caisse acceptant des espèces. Il s'agit de requêtes remontées notamment par les retraités.

Mme POLSKI observe que bon nombre de sujets abordés dépassent l'avenant en tant que tel. Elle propose de transmettre ces éléments à l'ASPP. Elle concède que la Ville doit fournir la liste des restaurants existants. Elle rappelle que la RATP, qui était un gros fournisseur de points de restauration, a délaissé la Ville. Cela fait partie de ses préoccupations de trouver d'autres lieux, d'aller chercher d'autres partenaires acceptant de passer des conventions dans ce cadre. Il s'agit d'un sujet sur lequel la Ville souhaite travailler. Elle annonce qu'un nouveau restaurant de l'ASPP devrait normalement ouvrir dans le 18^{ème} arrondissement courant avril.

Mme HUBERT-HABART explique qu'ils sont en attente du calendrier d'installation dans les locaux de la DPMP.

Mme POLSKI réitère pour répondre à **M. BOUJU (UNSA)** que l'idée est de rechercher de nouveaux lieux de restauration accueillant des agents de la Mairie de Paris avec le concours de partenaires.

Mme HUBERT-HABART précise que l'administration a mis en ligne sur Intra-Paris une carte interactive contenant tous les restaurants ASPP, les restaurants conventionnés ainsi que les restaurants Émeraude. Cette carte est mise à jour en temps réel à chaque signature de convention et à chaque refus. Lorsque l'agent se connecte, il peut inscrire son adresse d'affectation et voir immédiatement le restaurant le plus proche. Il est ainsi possible de délivrer le badge d'accès au restaurant conventionné.

Mme POLSKI propose qu'une communication régulière sur ce sujet très utile puisse être organisée.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) demande le nombre d'agents concernés par la tranche de 16 000 à 18 000 €.

Mme POLSKI répond qu'il y a 1 300 agents jusqu'à 20 000 € et 7 000 agents jusqu'à 24 000 €.

Mme HUBERT-HABART précise que 4 500 agents jusqu'à 18 000 € annuels ont fréquenté l'ASPP l'année dernière. Au total, 28 000 agents de la Ville de Paris y ont déjeuné en 2023. Il ne s'agit pas de l'effectif de la Ville de Paris mais de la fréquentation réelle. Les personnels retraités ne sont pas inclus dans les statistiques car ils ne disposent pas de droit d'entrée. Ceux-ci sont donc comptés à part.

Mme POLSKI propose de revenir avec des éléments précis vers les représentants du personnel. Elle partage les observations des représentants du personnel concernant l'affichage du ticket. Un éclairage sera demandé à l'ASSP sur l'affichage du ticket de caisse et plus globalement la conservation des données du personnel.

Mme HUBERT-HABART précise toutefois que la nature des données adressées à l'ASPP est très limitée. Il s'agit d'un flux quotidien. La Ville de Paris adresse le nom, le matricule et la tranche de droit d'entrée de l'agent. Les données de l'agent sont conservées sauf si l'administration signale le départ de l'agent. C'est pour cette raison que des données peuvent être gardées tout au long de la carrière d'un agent. L'ASPP ne détient aucune donnée personnelle. L'administration a voulu sécuriser le flux dans l'amendement RGPD en raison des risques de « hacking ». Enfin, elle souligne qu'il n'y a aucune donnée financière.

M. BRUNI (CGT) avait également un questionnaire sur le terme « position ».

Mme HUBERT-HABART explique qu'il s'agit de la tranche de droit d'entrée dans laquelle l'agent se situe.

M. LEMAN (UNSA) présente l'amendement de l'**UNSA** qui propose que le premier bornage soit supprimé et porté à 20 000 € afin de permettre au maximum d'agents de bas échelon de bénéficier d'une tarification avec un droit d'entrée à zéro. Cela permettrait également de compenser l'augmentation de divers produits en 2024.

Mme POLSKI propose au vote l'amendement de l'**UNSA**.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	11 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV	Syndicat CGT (4 voix)	4 voix
TOTAL		15 voix

L'avis est favorable. L'amendement est retenu par la Présidente.

Le syndicat **UCP** a déposé un amendement que **Mme POLSKI, la Présidente**, propose au vote

VOTES FAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3voix) ; Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	15 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est favorable à l'unanimité. L'amendement n'est pas retenu par la Présidente.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote de ce projet de délibération intégrant l'amendement de l'**UNSA**.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	5 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat CFDT (2 voix),	6 voix
ABSTENTIONS	Syndicat SUPAP-FSU (3 voix) ; Syndicat FO (1 voix)	4 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est réputé émis avec 5 voix favorables, 6 voix défavorables et 4 abstentions.

Point n° 5 : Modification du barème d'allocation Prévoyance

Mme BELGHITI rapporte que cette modification propose une refonte et simplification du barème fondé sur une diminution du nombre de tranches avec une extension de la prise en charge à 100 % du montant de la cotisation pour les revenus allant jusqu'à 1 950 € bruts, l'extension du bénéfice de l'allocation de 19 € pour les revenus allant jusqu'à 3 000 € et l'augmentation du montant de l'allocation à 15 € pour les revenus supérieurs à 3 000 €.

Mme LAIZET (CGT) annonce que la **CGT** va s'abstenir. L'organisation syndicale pense qu'il s'agit par ce biais d'un rééquilibrage financier d'Allianz, ce qui lui laisse craindre une augmentation du tarif à l'avenir. En revanche, elle concède que l'avancée sociale est très importante. Le personnel étant vieillissant, cela va concerner des agents d'un certain âge qui sont loin de la retraite. Elle prévoit que la Ville de Paris va se retrouver face à de nombreuses difficultés dans les services. Elle souhaite savoir si lors de la clause de revoyure prévue fin 2025, la Ville de Paris allait rendre cette prévoyance obligatoire car il n'est pas possible de se permettre d'avoir des agents qui souffrent sur leur lieu de travail à cause de leur travail mais aussi parce qu'ils seront en incapacité.

M. ZAMBELLI (SUPAP-FSU) observe que l'objectif annoncé est de privilégier la souscription des cadres. Il souligne qu'Allianz engrange quelques milliards de bénéficiaires par semaine. Il rappelle que lors de la discussion en septembre 2023, les organisations syndicales avaient proposé de changer cette grille car la prise en charge totale ne concernait pratiquement personne. Il se félicite que le choix de l'époque fait par **M. GUILLOU** soit désavoué. En revanche, il estime que la tranche entre 1 950 et 3 000 € ne semble pas représentative de la réalité des salaires. Il serait nécessaire d'avoir une aide supérieure à 19 € pour la tranche entre 1 950 et 2 250 €.

M. BORST (UCP) fait une déclaration jointe en annexe 10.

Mme POLSKI constate que cela a le mérite d'être concis et positif. Elle remercie les services pour le travail effectué sur cette question importante pour les agents. Il ne s'agit pas d'un désaveu mais de la continuité du travail initié par **M. GUILLOU**. C'est notamment sous son impulsion qu'un certain nombre d'avancées ont été réalisées. Il s'agit également du fruit du dialogue avec les organisations syndicales. Elle se félicite de ce qu'il est possible de proposer aujourd'hui grâce au travail effectué et qui est effectivement juste.

M. ZAHZOUH (CGT) entend que les droits des agents de la Ville de Paris en termes de prise en charge de prévoyance soient élargis. Il regrette cependant qu'il s'agisse d'un opérateur privé qui n'a pas une vocation de mutualiste et qui attend donc un retour sur investissement. S'il concède qu'il s'agit d'augmentations légères, il estime que celles-ci peuvent s'accroître au fil des ans. La **CGT** aurait souhaité un cahier des charges précis avec un barème butoir. Il rappelle qu'il est difficile aujourd'hui pour les agents de se loger et de se nourrir. Il demande comment la collectivité peut s'inscrire dans cet élargissement de droits des agents en termes de prévoyance.

Mme POLSKI affirme qu'elle est également attachée au principe du système mutualiste et que c'est, pour des raisons de philosophie évidente, un attachement de l'exécutif parisien. Elle rappelle qu'il s'agit néanmoins d'un appel d'offres et que malgré les augmentations qui ont été effectuées, les tarifs restent moins chers que les autres offres qui avaient été faites initialement par les mutuelles. Les représentants du personnel doivent être conscients qu'il s'agit d'un environnement concurrentiel et complexe et qu'il faut aussi que le système mutualiste apporte une réponse qui soit d'un niveau pouvant être supporté par les agents.

Le syndicat **SUPAP-FSU** a déposé un amendement que **Mme POLSKI** propose au vote

VOTES FAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3 voix) ; Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	15 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est favorable à l'unanimité. L'amendement n'est pas retenu par la Présidente.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote du projet de délibération.

VOTES FAVORABLES	Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix)	3 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3 voix) ; Syndicat FO (1 voix). Syndicat CFTC (1 voix).	12 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est réputé émis avec 3 voix favorables et 12 abstentions.

Point n° 6 : Modification de la prestation visant à soutenir les agents confrontés à une infestation de punaises de lit

Mme BELGHITI indique que la modification concerne la suppression de l'exigence d'un lien entre l'activité professionnelle et infestation, l'élargissement du périmètre de dépenses prises en charge à la désinfestation et aux frais induits par le changement de mobilier, l'augmentation du plafond de la prestation qui est porté de 600 à 1 000 € par agent et la possibilité pour la collectivité d'avancer les frais à hauteur de 80 %. Des outils de communication et une procédure de réaction ont été travaillés entre la DRH, les bailleurs sociaux et le SMASH.

Mme POLSKI remercie **Mme BELGHITI** et ses équipes pour le travail effectué. Elle observe qu'il s'agit là encore d'un point en faveur des agents. Elle rappelle que cette prestation avait été mise en place en 2019 pour aider les agents qui ne résidaient pas à Paris et que celle-ci n'a été sollicitée que 9 fois en quatre ans, ce qui démontre qu'il s'agit d'un sujet limité mais qui est pris au sérieux et traité. La Ville de Paris a voulu simplifier les modalités de recours à la prestation et élargir les conditions d'accès en mettant en place des critères plus souples que ceux retenus précédemment car il s'agit à chaque fois d'opérations extrêmement difficiles à vivre pour les personnes et par ailleurs très coûteuses. Elle affirme que l'augmentation du barème de la prise en charge des frais à hauteur de 1 000 € est un effort de solidarité significatif et un véritable coup de pouce pour éviter aux agents une avance de frais importante. De plus, face aux sociétés peu scrupuleuses qui, suite à la psychose médiatique, se sont positionnées sur ce marché, la DRH et la DSP travaillent à un listing d'entreprises agréées et sérieuses qui pourront se déplacer au domicile des agents non parisiens. L'idée est aussi de communiquer mieux sur le dispositif et de parler des bons réflexes pour prévenir et gérer la situation quand celle-ci se présente. La DRH tient à disposition un projet de document à ce sujet.

M. ZAHZOUH (CGT) remercie la DRH pour le fascicule d'information qui a été conçu. S'il reconnaît qu'il peut y avoir une exagération de la part de certains médias, il observe cependant que les interventions augmentent. Dès que l'agent a un salaire supérieur à 2 000 €, il doit payer l'intervention. Il remercie donc la Ville de Paris pour cette augmentation. Cependant, s'il regarde les 21 000 €, il en déduit que seuls 21 agents seront concernés et que cela reste très limité en

termes de nombre de personnes pouvant être affectées par ce problème. Si cette mesure va néanmoins dans le bon sens, la **CGT** aimerait que le Secrétariat Général s'empare de la problématique du sas de retour de mission permettant aux agents du SMASH de se désinfecter en rentrant de mission. Celui-ci n'existe plus sur le site de la rue de Meaux, ce qui entraîne des risques de ramener des punaises de lit à domicile. Il suggère de mettre un ou deux Algeco dans ce but.

M. GARULT (CGT) accueille favorablement cette proposition. Néanmoins, il aimerait qu'une véritable procédure de prise en charge des agents subissant ces infestations soit élaborée en direction de l'encadrement qui doit gérer ces personnels, surtout ceux travaillant en tenue et devant se changer. Il demande si un agent qui subit infestation peut être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

M. COLOMBAT (CGT) souhaite savoir si les agents résidant à Paris sont toujours pris en charge par le SMASH.

M. LEMAN (UNSA) s'interroge sur l'enveloppe des 21 000 €. Si l'administration affirme qu'il est possible d'aller au-delà, l'**UNSA** sera plus que satisfaite.

Mme ALBERT (SUPAP-FSU) se félicite de l'augmentation de la prestation même si celle-ci reste en deçà des frais réels auxquels doivent faire face les agents lorsqu'ils sont infestés. Elle se demande si les collègues habitant à Paris, qui sont pris en charge par le SMASH, peuvent en cas de délais trop longs s'adresser à quelqu'un dans le privé et se faire rembourser. Elle souligne l'importance de la rapidité de l'intervention alors que les moyens du SMASH ne sont pas extensibles et qu'il doit traiter aussi les locaux professionnels. Elle demande si cette prestation est rétroactive. Si cela est le cas, elle prédit que les chiffres vont augmenter car bon nombre de directions, notamment la DAC, ne connaissaient pas cette prestation. Elle estime néanmoins que 1 000 € est un montant assez limité pour couvrir la désinsectisation et le rachat de mobiliers.

M. NICOLAZO (CFTDT) ne comprend pas pourquoi l'administration n'a pas repris les procédures du CASVP. Dans une note de février 2019, celui-ci accorde une nature de prise en charge avec financement de la désinsectisation selon des plafonds de mètres carrés du logement ainsi que le remboursement du mobilier.

M. AUFFRET (FO) estime que 20 000 € sont très limités d'autant que la procédure pour la prise en charge à domicile n'est pas forcément connue par les agents. Il rappelle qu'il y a eu une recrudescence des punaises de lit au cours des derniers mois et que dans certains logements sociaux, des locataires payent déjà mensuellement une garantie pour l'intervention sur les punaises de lit. Il est également important pour **FO** qu'il y ait une campagne régulière d'information et de désinsectisation dans les lieux recevant du public particulièrement sensibles (écoles, centres de loisirs, bibliothèques).

M. BOUJU (UNSA) souhaite revenir sur l'intervention effectuée par l'**UNSA** le 6 décembre lors de la FS SSCT centrale sur le fait que certains collègues avaient été mis en ASA dans certaines directions. Un positionnement de la Ville qui avait alors été demandé, n'a pas été donné. La question a été posée à nouveau lors de la préparation de cette instance. L'organisation syndicale souhaite avoir un positionnement clair. En fonction de celle-ci, l'**UNSA** fera ce qu'elle a à faire de son côté.

Mme POLSKI réitère qu'il y a eu jusqu'à aujourd'hui 9 bénéficiaires. Elle estime qu'il faut déjà passer de 9 à 21 – ce qui constituerait un gap important – avant d'éventuellement ajuster l'enveloppe. Pour autant, celle-ci n'est pas fermée et s'il y a des besoins supplémentaires, ceux-ci seront pris en charge. Le Secrétariat Général reviendra vers les organisations syndicales à propos du sas de désinfection en fin de mission pour les agents du SMASH.

M. LAURIER indique que le dépliant d'information a été envoyé par mail. Il précise que les agents infestés sont placés en position de congé. Il n'y a pas de base réglementaire pour les placer dans une autre position administrative.

M. GARAUULT (CGT) témoigne qu'un agent n'a pas voulu se mettre en congé. Il demande qu'une procédure soit réellement mise en place.

Mme LANCESTREMERe affirme qu'une procédure équitable sera formalisée.

Mme ALCAIX (CGT) estime qu'il est tout à fait possible de mettre quelqu'un en ASA selon la situation. Elle considère que ce ne sont pas les 9 cas qui ont été évoqués qui vont empêcher le service public de fonctionner. Elle suggère également la solution d'un arrêt maladie sans jour de carence.

M. BOUJU (UNSA) observe que l'administration a tendu une perche en affirmant que seuls 9 collègues avaient été touchés. Quand il voit ce que la Ville a fait pendant la période Covid, il est surpris qu'il ne soit pas possible de mettre des collègues en ASA. Il demande au bout de combien de temps le logement infecté peut de nouveau être habitable. Il témoigne qu'un agent de la DPE a failli se faire frapper par ses collègues parce qu'ils ne voulaient pas qu'il vienne au travail. Il a été mis en ASA. Pour l'**UNSA**, ce genre de situation n'est pas acceptable surtout au regard du volume des agents impactés par ce sujet. La DRH doit trouver une autre solution.

Mme POLSKI fait remarquer qu'il est nécessaire de respecter le cadre légal.

M. LAURIER précise que la DRH n'a aucun moyen de prononcer l'arrêt maladie d'un agent. Il tient à rappeler que la levée du jour de carence est une décision qui appartient au législateur. Enfin, la durée moyenne entre la désinfection et le retour de l'agent à son domicile est de l'ordre de deux semaines.

Mme POLSKI ajoute que ce qui a été fait lors du Covid se situait dans un cadre légal. Elle en conclut qu'il n'est pas possible de comparer les deux situations et qu'il n'est plus possible de faire ce qui a été fait dans ce cadre très particulier.

M. LAURIER rappelle que l'autorisation spéciale d'absence en période COVID était précisément prévue par un décret et sa durée d'application, au gré de la crise sanitaire, a été prolongée en réduisant progressivement la liste des bénéficiaires.

M. ARHUIS (CFTC) explique qu'il est important de reloger ces personnes pendant ces 15 jours. Il demande si la Ville peut mettre à disposition de l'agent un logement pendant la durée de désinfection de son domicile. Il ne comprend pas l'utilité de l'ASA.

M. ZAHZOUH (CGT) relève que **M. LAURIER** dit que les ASA étaient dans le cadre d'un décret précis et qu'il n'était pas possible d'aller contre ces dispositions réglementaires. Il rappelle que les directions de la Ville de Paris étaient opposées au fait que les agents soient en ASA pendant le confinement et qu'elles souhaitaient qu'ils se mettent en congé. La Maire de Paris a pris la bonne décision de mettre les agents en ASA. Il en déduit qu'il est possible de faire comme chacun le veut.

Mme POLSKI rappelle à **M. ZAHZOUH** qu'il y avait le cadre légal de la crise sanitaire.

Mme LANCESTREMERe ajoute qu'il n'aurait pas été possible de verser une rémunération à 55 000 agents sans ce cadre légal en période de crise sanitaire. Elle concède qu'une procédure réaliste et équitable doit être formalisée. Si les personnes demandent à être relogées ailleurs, il s'agit d'un sujet qui peut être travaillé. Elle n'est cependant pas sûre que les agents acceptent de quitter leur domicile. Ce sujet mérite un examen au cas par cas. Elle propose d'évoquer ce sujet dans le cadre du dialogue social puisque ces situations sont complexes.

M. LEMAN (UNSA) rapporte que de nouveaux protocoles ont été émis à la DPE, notamment d'emballer les matelas pour éviter les contaminations, ce qui crée une surcharge de travail. Il demande s'il n'existe pas un système de décontamination avant d'entrer dans l'atelier afin de faire aussi en sorte que les collègues ne soient pas inquiets d'être contaminés dans le service. Il encourage la DRH à les aider dans ces moments qui peuvent être pénibles. Il estime qu'il est possible d'entendre que des collègues ne souhaitent pas être mis en ASA et continuer leur travail.

M. AUFFRET (FO) ajoute qu'il s'agit d'un agent en très grande difficulté sociale. Ni ses collègues de l'atelier, ni la hiérarchie ne savent comment procéder. Il considère que ce n'est pas en retirant des congés que cela va améliorer la situation de l'agent. L'autorisation spéciale d'absence est un moyen simple.

Mme POLSKI en déduit à ce stade et au regard du nombre de personnes concernées, que ce travail peut se faire de façon individualisée et dans le respect du cadre juridique existant.

M. ZABELLI (SUPAP-FSU) estime qu'il serait intéressant de refaire un point sur la question de la prévention dans les locaux de la Ville en formation spécialisée. La problématique qui remonte est que les interventions sont tellement longues, car le SMASH manque de moyens, que les punaises de lit ont le temps de se propager.

Mme POLSKI est favorable à cette proposition.

Mme BELGHITI affirme que l'objectif de cette prestation est d'avoir des outils aux côtés d'un plan de communication large. La DRH est en train de travailler les procédures avec les directions concernées. Il sera donc possible d'y revenir. L'esprit de cette prestation est d'agir le plus tôt possible. Concernant la comparaison avec le CASVP, elle considère que celle-ci est plutôt favorable à la Ville car celui-ci continue d'exiger un lien entre la contamination au travail et l'infestation, ce que la Ville a supprimé. Cela permet ainsi de répondre aux demandes des agents dans le respect de la confidentialité par rapport à leur collectif de travail ou leur supérieur hiérarchique. Les agents de la Ville habitant à Paris peuvent bénéficier de l'intervention du SMASH, ce qui permet de diminuer largement le niveau de dépenses. De plus, le barème du CASVP est extrêmement précis puisqu'un montant est défini pour chaque élément de mobilier. La Ville, via le bureau de l'action sociale, a une approche qui tient compte d'une vision très large des dépenses qui peuvent être induites par cette situation d'infestation.

M. ZAHZOUH (CGT) demande si les agents habitant dans une commune prenant en charge cette prestation peuvent la cumuler avec celle de la Ville de Paris.

Mme POLSKI explique que la Ville de Paris ne va pas communiquer avec une autre commune pour savoir si une prestation a été demandée et en déduit que c'est cumulable.

M. NICOLAZO (CFDT) considère que l'intervention prise en charge par le SMASH est une bonne prestation.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote du projet de délibération.

VOTES FAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat SUPAP-FSU (3 sièges), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat CFTC (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat UCP (1 voix).	15 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		15 voix

L'avis exprimé est favorable à l'unanimité.

Mme POLSKI rappelle que la CGT a déposé des questions diverses écrites.

La **CGT** aimerait connaître la position du CST central sur le refus de détachement des agents de certaines directions de la Ville de Paris jusqu'à la fin des JOP dans une autre ville ou fonction publique.

Mme POLSKI répond que des éléments seront transmis par écrit aux organisations syndicales.

La **CGT** souhaite connaître les avancées concernant la prime I 50 dite de cycle réclamée pour les agents d'accueil et de surveillance de la DPMP qui ont subi de lourdes modifications de roulements, des pertes conséquentes de jours fériés travaillés, des changements d'horaires, des pertes de jours de repos depuis la loi de transformation de la fonction publique.

Mme POLSKI répond que les travaux entre le cabinet de Nicolas NORDMAN, la DPMP et la DRH sont en cours de finalisation. Les résultats de ces travaux seront rapidement partagés.

M. GARULT (CGT) aimerait savoir où en est la planification d'une future réunion concernant leur demande sur le contenu de l'IFSE, notamment les éléments qui composent l'IFSE socle, son montant, ainsi que les modalités de calcul de l'IFSE hors socle avec ses différentes subdivisions. Cela peut faire un lien avec la prime CIA.

Mme POLSKI répond qu'une réunion s'est déjà tenue le 13 décembre dans un cycle d'échange global sur la question de la rémunération avec les spécificités des bulletins de salaire des mois de décembre et janvier. Un rendez-vous trimestriel est prévu pour travailler sur le fond.

M. ZAHZOUH (CGT) rappelle qu'une réunion de revoyure devait être organisée sur les montants d'entrée de corps sur l'ensemble du RIFSEEP. Il souhaite savoir si la DRH prévoit de la mettre en place afin de pouvoir échanger dans un premier temps et voir comment il est possible de mettre en place ces dispositions d'augmentation de ces montants.

Mme POLSKI indique que l'administration intégrera ces discussions à l'agenda social 2024.

M. BOUJU (UNSA) souhaiterait disposer du nombre d'agents n'ayant pas perçu la prime pouvoir d'achat en décembre 2023. L'**UNSA** a appris qu'il y en avait plus de 1 000 à la DASCO.

Mme POLSKI répond que l'administration peut regarder le cas de la DASCO. Elle rappelle que 40 000 agents ont été concernés par la prime pouvoir d'achat. Elle en déduit que 13 000 ne l'ont pas perçue. À ce stade de l'analyse, elle note qu'il y a eu peu d'erreurs. Elle invite à transmettre les éventuelles remontées à la DRH.

Mme MARTINEZ (SUPAP-FSU) demande si le bilan 2023 et la clause de revoyure pour les RIFSEEP de la DAC et les assistantes sociales sont prévus dans le calendrier.

Mme LANCESTREMER confirme que ces protocoles ont été signés par certaines organisations syndicales et ont été retravaillés. Suite au Ségur, la situation n'est pas exactement la même. Il sera vu comment cela peut être intégré à l'agenda social 2024.

M. BORST (UCP) rappelle que l'**UCP** était signataire du protocole télétravail. L'organisation syndicale revendique la clause de revoyure car le montant proposé aux agents de la Ville est moitié moins élevé que celui proposé par d'autres administrations, notamment à l'État. L'**UCP** souhaite, maintenant que les collègues sont incités à télétravailler de plus en plus pendant la période des J.O., que les tarifs soient révisés.

Mme POLSKI concède qu'il s'agit d'un sujet sur lequel il est nécessaire de travailler. Ce point sera inscrit à l'agenda social.

Mme POLSKI remercie les services de la DRH qui ont travaillé en amont avec les organisations syndicales pour que les choses se passent bien. Elle se félicite, même si certains ont exprimé des réserves, de toutes les avancées votées lors de ce CST qu'elle estime positives pour tous les agents.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, la Présidente clôt la séance à 18 h 50.

La Présidente

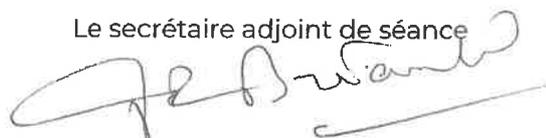
Olivia POLSKI

La secrétaire de séance



Frédérique LANCESTREMER

Le secrétaire adjoint de séance



François-Régis BRÉAUTÉ

Déclaration liminaire CGT

Comité Social Territorial Central du 17 janvier 2024

La CGT Ville de Paris souligne l'impact significatif que la récente loi sur l'immigration peut avoir sur notre société. Nous ne pouvons ignorer les conséquences potentielles de telles mesures sur le tissu social de notre communauté. Cette législation, de par ses implications restrictives, risque non seulement de fragiliser la cohésion sociale, mais elle nourrit un climat délétère propice à la montée de l'extrême droite.

Nous devons garder à l'esprit que nos politiques et nos actions, en particulier celles liées à l'immigration, ont un impact direct sur la vie quotidienne de nombreux habitants de la Ville de Paris. En cherchant à restreindre l'accès aux opportunités et aux droits fondamentaux, nous risquons de marginaliser certains membres de notre communauté, créant ainsi un terrain favorable à des discours populistes et extrémistes et xénophobes.

Il est de notre responsabilité en tant que représentants du personnel de la Ville de Paris de promouvoir des politiques inclusives, respectueuses des droits de l'homme, et de nous opposer à toute mesure qui pourrait alimenter des tendances extrémistes. Nous devons continuer à œuvrer en faveur d'une société juste, ouverte, tolérante et accueillante, en dépit des défis que nous pouvons rencontrer.

La CGT considère que la loi immigration est une insulte au modèle social issu des Lumières, celui-ci est fondé sur les principes d'universalisme et d'égalité. Cette loi immigration, instaure des discriminations en fonction de l'origine géographique, est contraire à ces principes. Elle divise notre société. Cette loi a été adoptée dans un contexte de montée des discours xénophobes et racistes, elle contribue à alimenter ces discours et à creuser les divisions au sein de la société.

Cette loi immigration ne vise qu'une sorte d'étranger, ceux issus du Maghreb et d'Afrique. Nous considérons que cette discrimination est injuste et qu'elle va à l'encontre des valeurs de notre République française, qui a pour devise, Liberté, Égalité, Fraternité.

Enfin, la CGT Ville de Paris s'engage à surveiller de près les évolutions liées à cette loi et à prendre position de manière proactive pour défendre les valeurs d'égalité, de solidarité, et de respect mutuel qui sont au cœur de notre société.

Par ailleurs, la Ville de Paris a annoncé, mi-juillet 2023, une "campagne exceptionnelle" permettant aux agents de monétiser jusqu'à dix jours supplémentaires sur leur compte épargne-temps. Cette mesure, justifiée par les besoins en personnel lors des JOP 2024, cette mesure, présentée comme une "opportunité" pour les agents, est en réalité une véritable perte de droits.

- Elle porte atteinte au droit fondamental au repos des agents. Les congés sont un droit acquis, qui permet aux agents de se reposer et de se ressourcer. Leur monétisation revient à les transformer en marchandise, et à obliger les agents à travailler plus pour gagner moins, au regard des taux d'indemnisation par corps.
- Elle crée une inégalité entre les agents. Les agents qui ont moins de droits à congés seront les plus pénalisés par cette mesure.

La CGT demande à la Ville de Paris de renoncer à cette mesure. Elle propose de mettre en place des solutions alternatives pour répondre aux besoins en personnel lors des JOP 2024, comme le recours à des recrutements pour répondre aux besoins des usagers parisiens.

La CGT demande à la Ville de Paris de prendre des mesures concrètes pour renforcer la reconnaissance des agents, notamment en matière de rémunération, de formation et de conditions de travail.

La CGT rappelle que les agents de la ville de Paris sont des professionnels qui œuvrent au quotidien pour le bien-être des Parisiens. Ils méritent une reconnaissance à la hauteur de leur engagement.

En revanche, la CGT dénonce la stigmatisation des représentants syndicaux CGT élu.es et rattaché à Paris-Musées, la direction de cet établissement EPPM, en dehors de toutes réglementations, restreint les droits des représentants du personnel dans l'exercice du droit syndical. Nous dénonçons avec force l'interprétation des textes réglementaires qui étouffe les droits des salariés de pouvoir se rendre en formation syndicale CGT avec les freins qui sont exercés par la direction de l'établissement.



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Échos du CST central du mercredi 17 janvier 2024

Prévoyance : une avancée

En septembre, concernant le dispositif de prévoyance santé (maintien de salaire en cas d'arrêt de travail prolongé notamment), nous avons contesté la nouvelle augmentation du taux de cotisation pour 2024 (de 1,66% à 1,91%) décidée par l'assureur privé Collecteam/Allianz. Pour couvrir la perte de pouvoir d'achat le SUPAP-FSU avait demandé une augmentation plus importante de la participation de la Ville.

La Ville a en partie accédé à notre demande en validant la prise en charge intégrale par l'employeur pour les collègues percevant jusqu'à 1 950 € bruts, voir [ICI](#).

Mais concernant les autres tranches de revenus, le SUPAP-FSU a déposé un amendement visant à une meilleure prise en charge par la Ville pour les agent.es percevant entre 1 950 et 2 250 € brut (23,50 euros au lieu de 19).

Tous les syndicats ont voté pour cet amendement. Il a été refusé par la Ville.

Avec une majorité de syndicats, le SUPAP-FSU s'est abstenu sur la proposition non amendée.

JO : travailler plus

Le comité d'organisation des JO intégrant la Ville fait appel à 45 000 bénévoles. Il n'y aura pas ou très peu de recrutements (ou très précaires, des collègues vacataires).

En plein été il y aura tension entre les impératifs d'ouverture du service au public, les congés d'été, les missions estivales dans certains services et des nouvelles missions liées aux JOP. D'où la « nécessité » pour la Ville de limiter les départs en vacances et de faire travailler plus les personnels présents.

Des **incitations** (à prendre moins de congés, à travailler pendant les JOP) avaient déjà été actées : en 2024 le plafond des CET monétisables passera de 2 à 12 jours

La Ville aura recours aux **heures supplémentaires** qui sont en cours de déplafonnement, aux **dépassements horaires** (arrivée anticipée ou départ différé, des agent.es mobilisé.es au-delà du cycle de travail). Des **astreintes** seront étendues ou leur volume horaire sera augmenté en particulier pour des personnels d'encadrement à qui leur direction demande d'organiser le « travailler plus » de leurs agent.es.

La Ville y ajoute désormais la **possibilité de télétravailler 5 jours sur 5 en postes télétravaillables**.

Le SUPAP-FSU s'inquiète des efforts qui vont être demandés à une partie du personnel présent pendant les JO et des conséquences sur leur santé.

Nous nous inquiétons des conséquences pour les plus vulnérables ; chasse aux SDF aux prostitué.es, et aux mal logé.es que l'on veut transférer des rues parisiennes (et des zones de festivité), des hébergements d'urgence ou des hôtels sociaux vers les régions limitrophes.

Le SUPAP-FSU défend :

- Le droit au congé : respect de la procédure (c'est l'agent.e qui fait la demande), pas de nécessité de service si la mission n'est pas dans sa fiche de poste
- Des recrutements de renfort (de contractuel.les, pas de vacataires)
- Pas de tâche supplémentaire sans lien avec nos missions
- Pas d'heures supplémentaires imposées
- Pas d'heure à rattraper ni de congé imposé (en cas de problème de transport) : le droit de ne pas badger !
- Des adaptations pour les personnes en situation de handicap (problèmes de transport)
- Des facilités pour les collègues motorisé.es (carte ou badge) pour accéder et circuler dans Paris pour les collègues présent.es pendant les JOP
- Une prime exceptionnelle de 1 500 euros pour tous.tes
- La prise en charge des frais de garde des enfants en cas de dépassement horaire
- Une prime de repas et/ou accès à la restauration ASPP ou conventionnée en cas de travail en soirée ou le week-end

Pour la Ville il n'y a aucune volonté d'éloigner les plus vulnérables. Il y aura même des places d'hébergement supplémentaires avec un village solidaire pour les plus « fragiles »...

Fin février, des réponses seront apportées sur la prise de congés, un arrêté sur les astreintes sera présenté.

A termes, un plan d'accompagnement DRH/SG sera présenté avec notamment la question de la garde d'enfants en crèche et en centre de loisirs et celle des personnes en situation de handicap.

La Ville refuse l'idée d'une prime pour tous.tes les collègues travaillant pendant les JO. Elle parle d'une gratification pour celles et ceux travaillant directement à l'organisation des JO. Pour la Ville celle-ci ne se pourrait se faire que via le RIFSEEP (prime IFSE).

La Ville présente les JO comme une "grand fête"... à laquelle nous ne sommes pas convié.es et pour laquelle on nous demande de faire des heures supplémentaires, de faire des efforts... Difficile de s'en réjouir !

Il va donc falloir imposer que la prime soit pour toutes et tous les collègues dont le travail et la vie vont être impactés par les JO. D'ici février nous aurons matière à réagir aux « mesures concrètes » de la Ville.

Le SUPAP-FSU a voté contre les mesures de la Ville concernant les JO.

AGOSPAP : le compte n'y est pas

Un avenant à la convention entre la Ville et l'AGOSPAP était soumis à l'avis (consultatif) du CST.

Il comprend une **augmentation de la subvention de 300 000€ (+2%)**.

Après des années de gel de la subvention de la Ville, et une **inflation de +8%, le compte n'y est pas.**

Élément positif, l'avenant comprend aussi l'accès aux prestations de l'AGOSPAP pour les agents non-titulaires à mi-temps et plus, sans condition d'ancienneté.

« L'offre de bienvenue » qui prévoit quelques places de cinéma pour les nouveaux arrivant.es à la Ville ne compensera pas la fin de la prime d'installation pour les ancien.nes contractuel.les...

La Ville présente la diversification des offres avec les coupons-sport (équivalent de chèques vacances pour payer des activités sportives) comme une grande avancée. Le problème c'est que la "diversification" avec un budget constant et des coûts en augmentation, a pour conséquence la baisse de ce qui existait déjà...

Les prestations limitées (places de cinéma souvent indisponibles, moins de séjours vacances pour les jeunes...) ou qui disparaissent (Disneyland, offre culture réduite), sont remplacées par des aides types chèques vacances, ou des " tarifs négociés" (donc un simple prix sans aide financière par la Ville).

Conséquence, les plus modestes sont les oubliés.e de cette diversification...

Le SUPAP-FSU s'est abstenu.

ASPP : le compte n'y est pas non plus

Le SUPAP avait contesté le gel des grilles avec les plafonds sur les droits d'entrée selon les revenus. Avec les ajustements de salaire à l'inflation, des collègues au revenus modestes étaient passés au-dessus des plafonds et payaient des droits d'entrée pour la première fois.

La Ville modifie enfin les tranches de rémunération concernant le droit d'entrée aux restaurants ASPP. Mais nous ne savons pas si les collègues qui bénéficiaient de l'exonération du droit d'entrée vont tous y avoir droit de nouveau.

Et nous savons que **cette modification ne compense pas la hausse des tarifs des repas** : 10 centimes de moins en droit d'entrée et 10 centimes de plus sur le plat et 10 centimes sur l'entrée ou dessert.

Enfin, avec l'explosion des prix alimentaires, **sans hausse de la subvention annuelle**, ces quelques mesures positives décidées par la Ville **pourraient se traduire par de nouvelles dégradations de la prestation** (quantités réduites...).

A noter, la réouverture au printemps du restaurant du 18^e à Poissonnière.

Le SUPAP-FSU s'est abstenu.

Punaises de lit

La Ville prévoit d'élargir le **dispositif d'aide** pour les collègues victimes de punaises de lit habitant hors-Paris (pour ceux habitant Paris les services de la Ville interviennent directement). **Plus de nécessité de prouver que l'infestation est liée au travail**. Cette aide est **plafonnée à 1 000€** pour l'intervention et le remplacement du mobilier (matelas, sommier, canapé). Au vu des prix d'intervention et du mobilier, **cela est insuffisant pour rembourser intégralement mais constitue une aide précieuse**.

Sur devis, 80% des frais seront avancés par la Ville aux agents.

La question se pose sur la **prévention**. Elle sera discutée dans les instances sur la santé au travail suite à notre demande car le traitement actuel du problème notamment sur nos lieux de travail est insuffisant (des procédures à revoir et une réalisation tellement longue...).



CST

CENTRAL

DÉCLARATION LIMINAIRE DU 17 JANVIER

2024

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 vont constituer une expérience unique pour les agents, les parisiens et les habitants de la Métropole du Grand Paris. Cet évènement va mobiliser 131 communes et toucher plus de 7 millions d'habitants.

Paris a donc rendez-vous avec l'Histoire.

Concernant le point 2 :

Malgré cette introduction positive, les remontées de terrain font état d'importantes incertitudes et la question lancinante est « comment la Ville va-t-elle organiser son administration » ? Un protocole de fonctionnement aurait pu être proposé, négocié et validé avec les organisations syndicales. Concernant l'annonce de la Maire de Paris relative à une prime spéciale JO, rien aujourd'hui n'en précise les critères d'attribution, le montant et les agents concernés.

Et si la monétisation de 10 jours de congés supplémentaires est une mesure appréciable de pouvoir d'achat, le déplafonnement des heures supplémentaires était de toute façon nécessaire et incontournable. Beaucoup de questions demeurent concernant les renforts temporaires en provenance des directions opérationnelles, les

modifications des cycles de travail, les astreintes et permanences des cadres et leur mobilisation autour du POC (Paris Olympic center ou Paris Opérations Center ?)

Les arrêtés qui fixeront les modifications des cycles de travail auraient pu nous être présentés aujourd'hui ...

Concernant le point 3 :

Pour la **CFDT**, le montant de la subvention, même augmenté de 300 000€ est insuffisant pour tenir compte de la hausse des tarifs pratiqués par les professionnels du tourisme et des loisirs (exemple du Louvre dont le prix du billet passe à 22€). En revanche les autres mesures constituent des avancées pour les agents.

Concernant le point 4 :

Les mesures en direction des agents sont bénéfiques, mais il n'apparaît nulle part de compensation financière de la Ville à l'ASPP. Quel sera l'impact des mesures sur les comptes de l'association ? Cette dernière doit faire face à des hausses de prix (matières premières, énergie, etc ...). Pour la **CFDT**, il semblerait nécessaire que ces mesures soient à minima compensées par une hausse de subvention annuelle.

Encore et toujours, les tickets restaurants continuent d'être demandés par les agents ... Leur attribution permettrait de participer à la dynamique de la Ville du ¼ d'heure et de couvrir l'ensemble des agents privés de restauration collective de par leur éloignement géographique des sites, le manque de temps pour déjeuner et le télétravail.

Concernant le point 5 :

Concernant la prévoyance, l'augmentation de la part employeur est une avancée positive.

Concernant le point 6 :

La Ville propose un plafond maximum de 1000€ et fait le choix de ne pas s'aligner sur le CASVP.

En comparaison, ce dernier propose de 350€ à 600€ pour financer l'intervention d'un prestataire + une mise à disposition de d'équipement de traitement à chaleur sèche livrable à domicile + le remboursement à hauteur de 800€ maximum par mobilier remplacé.

La **CFDT** regrette au nom des agents cette décision.

Nous vous remercions pour votre écoute.

+ D'INFO AU 01 49 96 68 10



Déclaration liminaire CST Central du 17 janvier 2024

Madame la Maire, Madame la Secrétaire générale, Mesdames, Messieurs,

Nous sommes conviés à cette instance centrale pour nous exprimer sur un ordre du jour que Madame la Directrice des ressources humaines aurait pu qualifier de « bien dodu », comme elle l'a fait hier à l'occasion d'une audience accordée à l'UCP. Il s'agit en fait de nous prononcer sur plusieurs sujets directement liés à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques. Nous sommes contraints par le calendrier du Conseil de Paris, qui aura à s'exprimer sans tarder sur plusieurs projets de délibération. Beaucoup de points de l'ordre du jour ont une incidence plus ou moins directe sur le pouvoir d'achat et mobilisent donc fortement l'UCP.

Nous observons qu'après l'esprit de Noël, c'est la magie de l'esprit de l'olympisme qui est à l'œuvre. Rappelons que lors des discussions sur le nouveau règlement du temps de travail en 2021, l'UCP plaidait pour la possibilité d'un rachat de jusqu'à 10 jours de CET (sur la base du volontariat), demande qui n'avait pas aboutie et aujourd'hui, miracle, c'est devenu possible !

Dans la même logique, en accompagnement des mesures pragmatiques en matière de RH pour garantir l'organisation et le bon fonctionnement des services municipaux, que vous soumettez à notre examen aujourd'hui, **annoncez clairement le principe d'une prime exceptionnelle rémunérant l'engagement des personnels qui vont contribuer à la réussite de l'évènement, tant sur le terrain que dans les fonctions supports, en veillant à n'oublier personne** et en modulant selon la durée et l'intensité de l'exposition aux évènements, dans une fourchette que l'Etat a prévu pour ses fonctionnaires pouvant aller jusqu'à 1500€, avec des paliers intermédiaires de 500€ et 1000€. Ensuite, c'est dans le cadre du dialogue social qu'il conviendra de convenir des modalités pratiques.



Interventions portant sur les différents points de l'ordre du jour du CST Central du 17 janvier 2024

Avenant à la convention pluriannuelle AGOSPAP (2023-2026)

Vous semblez inscrire dans la durée l'augmentation de la subvention allouée par la Ville à l'AGOSPAP en la portant à plus de 7 millions d'euros. Ce qui était l'exception en 2023, est renouvelé pour cette année. En outre, vous nous proposez des dispositions plus favorables aux personnels, en abolissant les conditions de durée d'ancienneté pour les non titulaires, en offrant une prestation de bienvenue pour les nouveaux agents, pouvant prendre la forme de billets de cinéma gratuits, en recréant des coupons sports pour faire suite à la demande exprimée dans l'enquête de satisfaction.

Tout ceci va dans le bon sens. L'UCP approuvera ces mesures.

Néanmoins nous ne devons pas faire l'économie d'une réflexion sur la politique sociale et de loisirs digne de Paris pour ses personnels. Nous sommes loin du grand soir de l'action sociale et de loisirs. Force est de constater que l'AGOSPAP, faute de moyens suffisants, ne bénéficie pas au plus grand nombre. Les collègues qui sont au sommet de la catégorie C, ceux qui sont en catégorie B et A en semblent exclus de fait.

Quant aux aides significatives pour les salaires les plus modestes, mesures que l'UCP a toujours approuvées, le reste à payer par les agents peut constituer un obstacle financier les faisant renoncer.

Il nous faudra gérer ces paradoxes et donner un véritable souffle à la politique sociale et de loisirs que la Ville compte engager pour ses personnels. Cela doit pouvoir se construire dans le temps et dans le cadre du dialogue social. Certaines entreprises privées innovantes en matière sociale l'on compris, ce salaire différé est considéré aujourd'hui comme un facteur d'attractivité supplémentaire.

Avenant à la convention ASPP (2020-2023)

Ces toutes dernières années, la fréquentation des restaurants de l'ASPP est en progression. C'est un point positif qu'il convient d'encourager après de longues années de baisse continue. L'ASPP a su se réinventer et diversifier son offre, notamment au travers des croque-pouces.

La proposition de diminuer de manière infinitésimale le droit d'entrée n'est pas à la hauteur des enjeux de l'attente des personnels. L'augmentation du plateau repas, malgré la réduction des portions, ne peut être aggravée par un droit d'entrée, certes parfois symbolique, pour les salaires les plus modestes ou de débutants. Un geste fort doit leur être offert, à l'image des nouveaux agents que l'on veut fidéliser à l'AGOSPAP : exonérons de tout droit d'entrée les salaires mensuels inférieurs à 2000€ et donnons du sens à la politique sociale de la Ville en faveur de ses agents en matière de restauration. C'est l'esprit de l'amendement déposé par l'UCP.

Augmentation de la participation de la Ville à l'allocation Prévoyance

Il s'agit de la garantie de salaire, que nous avons réclamée et portée pour éviter aux collègues de tomber à demi traitement. Ce dispositif a le mérite d'exister. A l'aune de l'expérience de sa mise en œuvre, il conviendra de l'améliorer et d'en corriger les défauts les plus criants. Dans le cadre du dialogue social, le prochain dispositif devra répondre aux attentes des personnels et nécessitera une participation financière de la Ville plus importante, pour tous, davantage pour les salaires les plus modestes, sans exclure personne. En effet, à demi-traitement, correspondant en réalité à 1/3 de traitement si l'on exclue le régime indemnitaire, c'est ajouter des difficultés financières aux difficultés de santé, ce qui n'est certainement pas la bonne méthode pour favoriser la guérison.

Le contrat actuel qui se termine, la Ville avait tenu en fin d'année dernière à partager l'augmentation préconisée par le prestataire en en prenant la moitié à sa charge et en exonérant totalement les salaires les plus modestes.

La Ville représente de nouveau ce dossier en proposant d'augmenter sa participation afin d'alléger le reste à payer pour les agents. Exonérer davantage de collègues de toute augmentation et la réduire pour les autres en simplifiant de 6 à 3 barèmes ou tranches de rémunération, cela va dans

le bon sens de la justice sociale et devrait inspirer toutes les mesures de la Ville de Paris en faveur de ses agents.

Assouplissement des conditions d'obtention de l'aide financière en soutien des collègues infestés par les punaises de lit.

Ne plus exiger la preuve du lien direct avec l'exercice professionnel et faire une avance de 80% du montant sur simple présentation d'un devis, voilà des mesures de bienveillance de nature à concrétiser cette aide en cas de besoin.



Syndicat Force Ouvrière des Personnels de la Ville

Et Administrations Annexes de Paris

2bis square Georges Lesage – 4^{ème} étage 75012 PARIS

☐ 01 43 47 84 54 ; ☐ 06 50 18 57 28

syndicat.fo@paris.fr ; <https://fo-villedeparis.fr>

Déclaration liminaire du CST 17/01/2024

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Le syndicat F.O des Personnels Ville de PARIS vous présente ses meilleurs vœux pour 2024.

Nous formons également le souhait que cette nouvelle année soit celle de la rupture avec le détricotage de nos missions, de nos conquêtes.

En espérant aussi que cette nouvelle année ne soit pas l'occasion de nouvelles destructions des acquis ou de privatisation.

C'est pour cela, que F.O, s'oppose au format proposé sur le point au CST traitant de l'organisation des JO, peu d'éléments nouveaux sont apportés. Sur le déblocage des heures supplémentaires certaines directions sont concernées mais le flou reste entier sur la nature de leur mobilisation : sur quel type de missions ? Parlons-nous toujours de volontariat ? Sur le report des congés en 2025, faut-il craindre des refus de congés ? Pour ce qui est de la facilitation du recours au télétravail : qui en détermine la faisabilité et surtout quels moyens sont donnés aux agents par la mairie (ordinateur portable, etc.) ?

FO s'indigne du manque de considération de l'administration pour ses agents en cette année de préparation des jeux olympiques. Cette préparation et les JO eux-mêmes impactent lourdement les conditions de travail en augmentant leur charge de travail.

FO revendique donc l'attribution d'une prime JO de 1500 € pour tous les agents, Le comblement des effectifs dans les services en manque. L'organisation des Jeux olympiques ne doit être l'excuse d'aucune dérèglementation des cycles ou des horaires de travail, ni d'aucun refus de congé, ou de privatisation.

Par ailleurs F.O, souhaite vous interpeller ici sur un autre point qui n'est pas présent à l'ordre du jour mais qui est au cœur des préoccupations des agents : l'absence de transparence sur les critères d'attribution du C.I.A. Malgré les demandes répétées de FO d'obtenir des clarifications, la ville de Paris refuse même d'en donner le montant moyen par catégorie. FO s'est toujours prononcé contre les primes individualisées et au mérite, pour la défense des statuts. Ces primes créent la division entre les collègues et sont sources d'injustice.

Le CIA est typiquement la prime à la « tête du client ».

C'est pourquoi FO revendique une augmentation de l'IFSE à 400 € pour tous les agents pour palier l'inflation galopante et permettre aux agents de vivre décemment de leur travail.

De même, FO demande à ce que les agents stagiaires et vacataires malgré n'ayant pas reçu la prime dite de pouvoir d'achat puissent bénéficier d'une compensation.

Je vous remercie



Comité social territorial central (CST) 17 janvier 2024

Déclaration d'ouverture de la CFTC

Madame la Présidente, Madame la Secrétaire Générale, Mesdames, Messieurs,

La CFTC vous présente ses meilleurs vœux pour 2024.

Après cette année 2023, rude pour beaucoup, nous aspirons tous à plus d'apaisement et à des perspectives, nous l'espérons, positives.

Pour ce qui concerne la Ville, la **CFTC** souhaite que nous puissions continuer à travailler avec les élus et l'administration **de façon constructive sur les questions qui préoccupent réellement les agents.**

Les grands sujets sont bien connus : les effectifs, la feuille de paye, les conditions de travail.

Sur les effectifs, la CFTC attend les recrutements nécessaires au bon fonctionnement des services. Comblé les sous-effectifs est prioritaire pour que le travail soit correctement partagé entre tous, pour éviter les surcharges inutiles à des agents dont la moyenne d'âge ne cesse d'augmenter d'année en année (plus de 47 ans ½ fin 2022) et pour que les équipes se renouvellent et que l'expérience et le savoir se transmettent.

Améliorer la feuille de paye et plus généralement le pouvoir d'achat doit rester un objectif essentiel. Le coût de la vie, l'inflation ont pesé en 2023 sur les dépenses et les choix des agents et risquent de peser encore lourdement en 2024 avec l'augmentation des coûts de l'électricité et les incertitudes économiques. La **CFTC** sera donc attentive à toutes les initiatives que prendra ou soutiendra la Ville en 2024 pour faire évoluer les rémunérations et les dispositifs pouvant améliorer le pouvoir d'achat des agents : aides aux déplacements, médailles, prestations sociales, primes de départ à la retraite, mutuelle, protection sociale ...

Poursuivre et amplifier l'effort en faveur des conditions de travail reste enfin une obligation. Cette obligation est celle de l'employeur mais c'est aussi à nous syndicats de veiller à alerter sur tout ce qui peut entraver la bonne marche des services et l'engagement de chacun dans son activité. La **CFTC** sera partenaire de toutes les réflexions visant à améliorer les conditions de travail : investissement dans les locaux sociaux, participation des agents à la prise de décisions, évolutions vers un encadrement plus respectueux et inclusif des agents.

Avec cette année qui s'ouvre et ses grands enjeux sportifs et économiques, souhaitons-nous à tous la santé bien sûr mais aussi de l'énergie et de l'ambition sociale !

Bonne année à toutes et à tous !

La CFTC aux côtés de tous les agents



CST Central du 17 janvier 2024 Déclaration Liminaire

Madame la Présidente, Mesdames Messieurs,

L'UNSA présente tous ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année à l'ensemble des acteurs de ce comité, que 2024 soit synonyme d'une reconnaissance méritée des agents publics engagés au service de l'intérêt général.

La situation des personnels au regard de l'organisation des Jeux Olympiques

L'inquiétude des personnels reste toujours très présente quant à la réglementation qui sera appliquée lors de ces olympiades, ainsi que de son organisation.

En effet, les mesures annoncées dans le **point 2** de cet ordre du jour restent pour notre organisation syndicale des « mesurette » qui n'apportent guère de satisfaction auprès de nos collègues qui seront mobilisés pour ces jeux.

L'UNSA vous a interpellée Madame la Maire par mail le 12 décembre 2023 pour faire suite à la circulaire de la Première Ministre en date du 22 novembre 2023 afin que les agents mobilisés aient la rémunération indemnitaire supplémentaire pouvant atteindre les 1 500 euros bruts. Nous attendons de votre part des réponses fortes pour que la reconnaissance que doit avoir la ville envers les agents mobilisés soit à la hauteur de cet évènement.

Des questions de nos collègues restent toujours aussi nombreuses dans les directions mobilisées à savoir la gestion des congés, les congés bloqués et/ou refusés, le report des congés non pris, le déplafonnement des CET et la monétisation des jours, l'obligation du télétravail, l'obligation de présence pour d'autres, les dates d'effet de cette obligation (jeux olympiques et/ ou paralympiques, la période estivale), l'accès aux lieux de travail situés sur les sites olympiques et les astreintes. Il est impératif que l'administration « dégrossisse » les différents dossiers, notamment ceux de la DPMP en lien avec la préfecture de police de Paris et qu'elle réponde aux inquiétudes que cela engendre pour les agents.

L'UNSA demande également que des comptes rendus des comités de suivi ainsi que des fiches explicatives soient communiqués aux agents pour rendre toute cette gestion moins chronophage et plus digeste pour les services impactés.

La question de la réquisition des locaux en particulier pour les locaux sportifs ou les écoles ainsi que les conditions matérielles (repas, lieux de repos...) pour les volontaires et bénévoles a-t-elle été solutionnée ? Nous demandons que le secrétariat général nous informe régulièrement des dernières avancées pour chacune des directions concernées.

Point 3, L'avenant à la convention pluriannuelle entre la ville de Paris et l'AGOSPAP 2023-2026 nous paraît dans son ensemble évolutif notamment avec la suppression de la condition d'ancienneté pour les agents non-titulaires.

Par cette proposition, les 2 partenaires suppriment une anomalie entre l'offre de bienvenue et l'ancienneté requise. Néanmoins, l'UNSA demande par son amendement une augmentation de la subvention qui n'a pas été réévaluée durant 5 années même si nous constatons le maintien de la hausse de 300 000 € cette année. Cependant celles-ci ne remplaceront pas le gel subit et ce malgré l'augmentation de la masse salariale.

Point 4, l'UNSA par ce nouvel avenant prend note d'une nouvelle répartition des tranches de rémunération du droit d'entrée, elle souhaite néanmoins que le bornage de la tranche inférieure à 18 000 € disparaisse au profit de celle présentée dans notre amendement soit 20 000 €.

Ne nous y trompons pas, cette nouvelle tarification cache l'arbre dans la forêt car elle ne compensera même pas les augmentations des produits dans les nouveaux tarifs 2024. Deux exemples d'augmentation, le steak haché est passé de 3.30€ à 3.40€, et les sodas de 1€ à 1.10€, de plus, le plat dit « social » l'est de moins en moins. L'UNSA le redit aujourd'hui, la subvention aurait dû être augmentée pour garantir le pouvoir d'achat des personnels.

Nous demandons également que soit déduit le supplément familial de traitement. En effet, avec 3 enfants, le montant est fixé à +2 304€ annuel et par enfant supplémentaire il l'est de +1 646€, ce qui provoque de facto une augmentation de tranche.

Point 5, concernant la prévoyance déjà discuté au CST du 28 septembre 2023, nous rappelons que l'UNSA s'était abstenue sur le point concernant l'augmentation de la participation des agents, car elle n'était pas en faveur de nos collègues. D'une part, parce que l'augmentation de la participation de la Ville ne compensait pas complètement la hausse de la cotisation pour que le reste à charge des agents demeure inchangé et d'autre part, parce que les tranches de revenu brut n'avaient pas été revalorisées depuis 2019 présentant de fait un décrochage des tranches par rapport à l'évolution réelle des revenus des agents.

L'UNSA ne peut que se réjouir de cette réponse à sa demande d'une adaptation des tranches à l'évolution des salaires et de la réduction du nombre de tranches de façon à ce que la cotisation d'un plus grand nombre d'agents puisse être mieux compensée par la participation de la Ville.

Ce coup de pouce de la Ville en relevant les tranches pour les adapter à la hausse des rémunérations représente un vrai engagement pour le maintien du pouvoir d'achat des agents, et l'UNSA ne peut que souligner l'effort de la Ville, qui par ces nouvelles tranches, augmente sa participation pour permettre un reste à charge de l'agent partiellement compensé plus favorablement.

Cependant, les hausses de plus de 15% en 2023 et en 2024, au-delà du plafond permis par la convention, et le faible nombre d'agents ayant souscrit, environ 25 % des agents selon les chiffres présentés au CST du 28 septembre 2023, ne peuvent que soulever des craintes pour le renouvellement du contrat.

L'UNSA ne pourrait que se réjouir davantage si la Ville de Paris, sur cette lancée positive, proposait une prise en charge compensatoire à 100% de la cotisation prévoyance, ce qui représenterait un vrai engagement pour le maintien du pouvoir d'achat des agents et une vraie incitation à souscrire une prévoyance.

Point 6, nous nous réjouissons qu'une prestation visant à soutenir les agents confrontés aux punaises de lit soit proposée par la ville, la somme de 1 000€ nous paraît intéressante, néanmoins l'enveloppe allouée est faible, car cette aide ne concernerait seulement que 21 foyers. L'UNSA vous demande d'augmenter l'enveloppe afin que l'administration puisse répondre favorablement aux futures demandes.

Merci de votre écoute.